

Onderwijs dat bindt, boeit en bereikt.



Schoolplan 2015-2019

# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1	Doel en functie	
1.2	Interne samenhang	
1.3	Relatie met andere beleidsdocumenten	
1.4	Totstandkoming	
1.5	Procedures	
<b>2.</b>	<b>Onze school</b>	<b>4</b>
2.1	Zakelijke gegevens	
2.2	Historie van de school	
2.3	Bevoegd gezag en bestuursconcept	
2.4	Relatie met bovenschoolse relaties	
2.5	Leerlingen	
2.6	Ouders en verzorgers	5
2.7	Personeel	
2.8	Medezeggenschap	
2.9	Huisvesting en situering in de omgeving	
<b>3.</b>	<b>Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg</b>	
3.1	Uitgangspunten en voorwaarden	
3.2	Visie op integrale kwaliteitszorg	6
3.3	Kwaliteitszorgsysteem	
3.4	Overlegstructuur	7
3.5	Schoolontwikkeling in de praktijk	8
<b>4.</b>	<b>Beleidsreinen</b>	<b>9</b>
4.1	Identiteit van de organisatie	
4.2	Onderwijs	10
4.3	Personeel en organisatie	11
4.4	Communicatie	
4.5	Huisvesting en inrichting	12
4.6	Financiën	
<b>5.</b>	<b>Analyse huidige stand van zaken</b>	
5.1	terugblik op de vorige schoolplanperiode	
5.2	Leerlingenpopulatie	
5.3	Personeel	
5.4	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	13
5.5	Schoolprofielen	
5.6	Tussentijds Opbrengsten	
5.7	Sociale vaardigheden	
5.8	Eindopbrengsten	
5.9	Kengetallen onderwijs	14
5.10	Functioneren leerlingen in het VO	
5.11	Rapportage aan derden	
5.12	Toezichtarrangement onderwijsinspectie	
5.13	Huisvesting	
5.14	Conclusie n.a.v. de analyse	
<b>6.</b>	<b>Actuele interne en externe ontwikkelingen</b>	<b>15</b>
6.1	Interne ontwikkelingen	
6.2	Externe ontwikkelingen	
6.3	Kansen en bedreigingen	
6.4	Conclusies na.v. de analyse van de ontwikkelingen	
<b>7.</b>	<b>Meerjarenbeleid</b>	<b>16</b>
7.1	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten	
7.2	Veranderonderwerpen (groei-thema's)	
7.3	Streefbeeld	
7.4	Streefdoelen en normen	
7.5	Consequenties van het beleid	17
7.6	Motto	
7.7	Planning afname vragenlijsten	
7.8	Meerjarenplanning	18
<b>8.</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>21</b>
8.1	Vaststellingsformulier	22

# 1. Inleiding

## 1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

## 1.2. Interne samenhang

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

## 1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

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

- Strategisch Beleidsplan 2015-2019 Stichting LOGOS
- Schoolondersteuningsplan CBS Samen Onderweg 2015-2019
- Formatieplan CBS Samen Onderweg 2015-2016
- Meerjarenbegroting CBS Samen Onderweg 2015-2019
- Ondersteuningsplan Samenwerkingsverband Driegang
- Kamerplan RMNL 2015-2016

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

## 1.4. Totstandkoming

Het Schoolplan 2015-2019 is een vervolg op het Plan van Aanpak 2014-2015. Dit Plan van Aanpak is gemaakt naar aanleiding van de bevindingen van een risico analyse van de PO raad. Het verslag is uitvoerig besproken in juni 2014 en van daaruit zijn er ontwikkelingen uitgezet voor 2014-2015 met alvast een doorkijk naar 2015-2019. Daarbij zijn ook de gegevens van het tevredenheidsonderzoek november 2014 meegenomen. Het inspectierapport van december 2014 heeft nog wat zaken expliciet benoemd. Dit alles heeft voor gezorgd dat het niet nodig was afzonderlijke bijeenkomsten met het team te organiseren. De directie is verder verantwoordelijk voor de uiteindelijke totstandkoming van het document.

## 1.5. Procedures

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

## 2. Onze school

### 2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	13KS
Schoolnaam	Samen Onderweg
Telefoonnummer	0183622856
Gemeente	GORINCHEM
Provincie	Zuid-Holland
Vestiging adres	Stalkaarsen 3, 4205PG GORINCHEM
Correspondentie adres	Stalkaarsen 3
Naam bevoegd gezag	Logos, Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs
Correspondentie adres bevoegd gezag	Meent 24 4141AC LEERDAM
E-mail school	directie.school@cbs-samenonderweg.nl

### 2.2. Historie van de school

CBS Samen Onderweg is een Christelijke school in Gorinchem West. In de jaren 90 van de vorige eeuw heeft het toenmalige bestuur een aantal scholen bij elkaar gevoegd om te komen tot drie Christelijke basisscholen in Gorinchem. CBS Samen Onderweg heeft drie locaties. De hoofdlocatie is gesplitst in locatie Stalkaarsen (groep 1-4) en locatie Bauerstraat (gr. 5-8). De leerlingen komen vooral vanuit de wijken Stalkaarsen en Haarwijk. De dependance, locatie van Goudoeverstraat, huisvest in de Gildewijk. De meeste kinderen komen vooral vanuit het wijkje rond de school. De locaties zijn redelijk wijk gebonden. Medio 2016 verhuizen de locaties Stalkaarsen en Bauerstraat naar de Brede School Schuttersplein. De andere partners, die in deze brede school komen zijn SO de Cirkel, Syndion en Stichting Kindercentra Gorinchem.

In augustus 2015 start CBS Samen Onderweg een Voorschool in samenwerking met Stichting Kindercentra Gorinchem in de buurt van locatie van Goudoeverstraat.

### 2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

LOGOS, de stichting voor protestants-christelijk onderwijs, bestaat sinds 2003. De Stichting heeft ten doel de versterking van het christelijk onderwijs in de regio Gorinchem, Leerdam en Lingewaal. LOGOS biedt op haar scholen kwalitatief goed onderwijs vanuit de protestants-christelijke identiteit. Het onderwijs kenmerkt zich door een aanbod gericht op de mogelijkheden van het kind en het aanleren van de basisvaardigheden. De bestuurlijke bevoegdheid en de daarbij behorende verantwoordelijkheid ligt bij het College van Bestuur. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid en het functioneren van het College van Bestuur en op de algemene zaken binnen de stichting. Het jaarverslag van het voorafgaande kalenderjaar wordt jaarlijks uiterlijk op 30 juni vastgesteld door de Raad van Toezicht. Het jaarverslag staat op de website van LOGOS. Het motto van LOGOS luidt: 'Kwaliteit in breedte en diepte'.

### 2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

CBS Samen Onderweg is onderdeel van samenwerkingsverband de Driegang en daar specifiek de aparte kamer RMNL, voorheen Samenwerkingsverband 41-02. Verder participeert de school in het Stedelijk Overleg van de gemeente Gorinchem en een VVE werkgroep.

### 2.5. Leerlingen

De school is een afspiegeling van de wijken. Dat betekent dat de locaties een verscheidenheid aan kinderen kent. Ook is er een verscheidenheid aan opleidingsniveau bij ouders. Een groep kinderen komt met een taalachterstand de school binnen. Het uitstroomniveau is over het algemeen goed.

### 2.6. Ouders en verzorgers

De ouders/verzorgers zijn zeer verschillend qua achtergrond. Er zijn ouders/verzorgers die uit verschillende landen komen. Er zijn hoog- en laagopgeleide autochtone en allochtone ouders. Een groep ouders kiest bewust

voor de school vanwege de identiteit. Een groep ouders kiest de school vanwege de wijkfunctie, vanwege het onderwijsconcept of vanwege de kwaliteit. Een groep Islamitische ouders kiest bewust voor een Christelijke school vanwege de normen en waarden die gelden.

## **2.7. Personeel**

Het team bestaat uit 33 werknemers. Naast de directeur zijn er twee IB-ers, is er een onderwijsassistente, een R.T.-er (taak), een leraarondersteuner, administratief medewerkster, conciërge en ICT-er en verder leerkrachten, waaronder een aantal in LB-functie. De leeftijdsopbouw van het team is goed op orde, de verdeling man-vrouw is onevenwichtig. De directie is de enige die managementtaken uitvoert, wel is de bedoeling dat er op den duur een locatieleider op de dependance komt. Qua identiteit is het team divers.

## **2.8. Medezeggenschap**

De school heeft een medezeggenschapsraad. Daarin zitten 3 personeelsleden en drie ouders. Bij de ouders zijn twee ouders verbonden met de hoofdlocatie en één ouder met de dependance. Bij de personeelsgeleding is dat moeilijker te realiseren, doordat er ieder jaar wisselingen kunnen plaats vinden van personeel met betrekking tot de locaties. De directeur woont indien nodig een gedeelte van de vergadering bij. Een lid van de MR is ook lid van de GMR van Stichting Logos.

## **2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving**

De hoofdlocatie huisvest in de locaties Stalkaarsen en Bauerstraat. Locatie Stalkaarsen is een zeer oud gebouw uit de jaren '60. Medio 2016 komt de school terecht in de nieuwbouw Brede School Schuttersplein. Een prachtig nieuw gebouw, met daarbij alle mogelijkheden die de school nodig heeft. De medegebruikers zijn SO de Cirkel, Stichting Syndion en Stichting Kindercentra Gorinchem. Een uniek concept met vele mogelijkheden en een gebouw dat het hart van de buurt wordt.

Het gebouw van de dependance heeft net een flinke renovatie achter de rug. Daarbij zijn een aantal belangrijke wensen gerealiseerd waaronder een aparte R.T./tutor/lb ruimte, de gemeenschapsruimte is nu een afgesloten ruimte en het plein is grondig aangepakt.

# **3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg**

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen (ontwikkelagenda) opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

## **3.1. Uitgangspunten en voorwaarden**

### **Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar**

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen/ontwikkelagenda. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

### **Integrale benadering**

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

## **Integrale evaluatie**

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel ?

### **3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg**

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

### **3.3. Kwaliteitszorgsysteem.**

#### **Schoolontwikkeling**

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

#### **Opbrengsten en kengetallen onderwijs**

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de school specifieke streefdoelen. Voor sociaal emotionele ontwikkeling gebruikt de school het instrument SCOL voor groep 3-8. Bij groep 1-2 wordt KIJK gebruikt voor alle ontwikkelingslijnen.

#### **Persoonlijke ontwikkeling**

Integraal wordt deze schoolplan periode ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders.

#### **Vakbekwaamheidsdossier**

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever.

### **3.4. Overlegstructuur**

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

#### **Teamoverleg**

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken

waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

#### **Bouwoverleg**

Een aantal keren per jaar wordt er op bouwniveau overlegd. De groepen 1-2, 3-4 en 5-8 hebben dan afzonderlijke overleggen. Deze bouwvergaderingen worden voorbereid in het zogenaamde BoCo overleg (bouwcoördinatorenoverleg) bestaande uit de directeur en de bouwcoördinatoren en indien nodig de intern begeleiders. Het doel van de bouwvergaderingen is om in kleinere groepen specifieke kwaliteitsaspecten te bespreken en bepaalde bouw specifieke zaken op elkaar af te stemmen.

#### **Paralleloverleg**

De groepen 3-8 kennen ook het paralleloverleg waarbij dezelfde jaargroepen 3 keer per schooljaar bij elkaar komen om de specifieke zaken met betrekking tot het leerjaar te bespreken. De directeur heeft hierbij een sturende rol met betrekking tot de te bespreken punten.

#### **Werkgroepoverleg**

Ieder schooljaar worden bepaalde werkgroepen met een specifieke opdracht geformeerd. Deze komen een aantal keer per jaar bij elkaar en leggen verantwoording af aan de directeur.

#### **Groepsoverleg**

2-4 keer per jaar heeft de IB-er een groepsoverleg met de betrokken leerkrachten. De groepsplannen, resultaten en specifieke zaken worden besproken.

#### **Schoolondersteuningsteam**

5-6 keer per jaar komt het schoolondersteuningsteam bij elkaar om te spreken over individuele leerlingen.

#### **Gesprekkencyclus**

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en, al dan niet aangepast en vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van vier jaar.

### **3.5. Schoolontwikkeling in praktijk**

#### **Missie, visie en uitgangspunten bepalen**

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn de missie, visie en uitgangspunten besproken. Daarnaast heeft in 2013 de school 7 kernwaarden bepaald.

#### **Zelfevaluatie**

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de resultaten van de risicoanalyse van de PO raad en de basis vragenlijsten, afgenomen in 2014 vanuit Integraal.

#### **Meerjarenbeleid**

De uitkomsten van de zelfevaluatie en vanuit de bevindingen van de PO analyse zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

### **Jaarplannen/ontwikkelagenda**

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één jaarplan/ontwikkelagenda geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. De jaarplannen worden gemaakt in het programma Integraal. Elk afzonderlijk onderdeel beschrijft een veranderonderwerp. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

### **Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

### **Voortgang volgen**

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

- Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau en bespreekt dit 2 keer per jaar bij een speciale teamvergadering.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
  - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
  - . op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.

### **Verantwoording**

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport is gepubliceerd op internet en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen/ontwikkelagenda worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Een samenvatting van het jaarverslag wordt aan de ouders verstrekt. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt.

## **4. Beleidsterreinen**

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

### **4.1. Identiteit van de organisatie**

Missie en missionstatement

Ons handelen is gebaseerd op Bijbelse waarden. In een sfeer van respect en liefde gaan we met elkaar om. Dat betekent ook dat we diversiteit, het anders zijn of het anders denken, als verrijkend zien. We willen een veilige



plek zijn voor kinderen en voor de teamleden, zodat zowel leerlingen als professionals zich ontwikkelen en groeien in mens-zijn en in competenties. Dit doen wij in een sfeer van samenwerken en samen leren: met en van elkaar!

We richten ons op de totale ontwikkeling van het kind, waarbij de cognitieve, sociaal-emotionele, sportieve en creatieve ontwikkeling in samenhang worden beschouwd.

Kortom: "Een veilige school, waar ieder kind zich ontwikkelt en wordt wie het kan zijn".

Wij verzorgen prima primair onderwijs en dat doen wij met de volgende kenmerken:

- ons onderwijs is opbrengst gericht: dat betekent dat wij minimaal die einddoelen met de kinderen behalen die op bij instroom verwacht mogen worden,
- ons onderwijs is handelingsgericht: dat betekent dat wij uitgaan van en aansluiten op de onderwijsbehoeften van de kinderen,
- ons onderwijs is gericht op actief burgerschap: dat betekent dat wij er naar streven dat kinderen, ouders en personeel zich erkend en gekend mogen weten en dat wij diversiteit benutten om samen (onderweg) sterker te worden,
- ons onderwijs is toekomstgericht: dat betekent dat wij de leerlingen willen voorbereiden op de samenleving van morgen en,
- waarbij ouders onze partners zijn in onderwijs en opvoeding.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Oriëntatie op identiteit.
- Ouderparticipatie verder ontwikkelen.

#### Visie op onderwijs

We zijn ons bewust van het feit dat onze leerlingen in de eerste plaats kinderen in ontwikkeling zijn. Dit betekent dat wij begrijpen dat kinderen op hetzelfde moment niet allemaal hetzelfde kunnen: ontwikkeling verloopt behalve in fasen ook sprongsgewijs en niet lineair. Dat betekent voor ons dat wij vanuit onze professionaliteit moeten en willen aansluiten bij datgene wat het individuele kind en de groep als geheel van ons vraagt. Dit is tevens de kern van handelingsgericht werken: we richten ons onderwijs niet vanuit wat het kind niet kan of niet goed doet, in, maar vanuit wat het kind (nog) wel kan of met een klein beetje hulp kan. Dat betekent dat we niet meer in diagnostische labels willen praten (zoals ADHD, ASS), maar in termen van onderwijsbehoeften. Opdat wij ons dat steeds weer blijven realiseren, houden wij in herinnering wat de drie fundamentele behoeften van ieder mens zijn: namelijk autonomie, het gevoel competent te zijn en de behoefte aan relatie. Dat vraagt van ons: uitdaging én ondersteuning én vertrouwen uitin in de ontwikkeling van elk kind. In ons handelen wordt dit vertaald in de kwaliteit van ons klassenmanagement, onze interactie en onze instructie.

In onze visie op onderwijs hanteren wij de uitgangspunten van handelingsgericht werken:

- wij werken doelgericht en kijken naar wat het kind wel kan,
- wij denken, kijken en praten met het kind en bepalen dan, eventueel in overleg met collega's, wat het kind nodig heeft om de volgende stap te maken, wat de onderwijsbehoeften van het kind zijn,
- wij kijken naar de wisselwerking tussen kinderen, hun ouders, de groep en onszelf en stemmen ons handelen hierop af,
- wij maken gebruik van kwaliteiten en competenties van kinderen, ouders, onze collega's en onszelf,
- wij werken systematisch en zijn open en duidelijk naar elkaar,

#### Gerelateerde documenten

- Schoolgids CBS Samen Onderweg 2015-2016
- Formatieplan CBS Samen Onderweg 2015-2016

## 4.2. Onderwijs

### Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel, zorgplan.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Verdere uitwerking OGW/HGW (Opbrengstgericht Passend Onderwijs).
- Versterking leerkrachtvaardigheden.

- Omgaan met verschillen

### **Kerndoelendekkend**

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

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Woordenschat onderwijs
- Taal- en spellingonderwijs
- Technisch- en begrijpend leesonderwijs
- Onderwijs in groep 1-2
- Leerlijn "leren leren"

### **Schoolondersteuningsprofiel**

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin 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 publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Gedragsproblematiek
- Omgaan met verschillen
- Didactische werkvormen

### **Gerelateerde documenten**

- Schoolgids CBS Samen Onderweg 2015-2016
- Schoolondersteuningsprofiel CBS Samen Onderweg 2015-2019
- Vragenlijsten en tevredenheidsonderzoeken (van Integraal)
- Zorgplan CBS Samen Onderweg 2014-2015

## **4.3. Personeel en organisatie**

### **Schoolontwikkeling**

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt datagestuurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

### **Organisatiebeleid**

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk). Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra

aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

#### **Gerelateerde documenten**

- Personeelsbeleidsplan (LOGOS)
- Formatieplan CBS Samen Onderweg 2015-2016
- Bij de Hand boek
- Document taakbeleid

#### **4.4. Communicatie**

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

##### **Interne communicatie**

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

##### **Samenwerking met ouders**

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

##### **Communicatie met externen**

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

#### **Gerelateerde documenten**

- Schoolgids 2015-2016 CBS Samen Onderweg
- Klachtenregeling LOGOS
- Bij de Handboek
- Communicatieplan CBS Samen Onderweg

#### **4.5. Huisvesting en inrichting**

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

#### **Gerelateerde documenten**

- Huisvestingsplan (LOGOS)
- (Meerjaren) onderhoudsplan (LOGOS)

#### **4.6. Financiën**

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

voornamelijk door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

#### **Gerelateerde documenten**

- Financieel beleidsplan (LOGOS)
- Kaderbrieven (LOGOS)
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag (LOGOS)
- Jaarrekening (LOGOS)

## **5. Analyse huidige stand van zaken**

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

### **5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode**

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- 1) Komen tot gezamenlijke missie/visie door het bepalen van kernwaarden.
- 2) Komen tot een goede structuur zoals vermeld in het Bij de Handboekje.
- 3) Implementatie van verschillende methoden, waaronder Rekenen en Wiskunde, Aardrijkskunde, Begrijpend- en Technisch Lezen, Geschiedenis, Biologie, Woordenschat groep 1-2.
- 4) ICT : inzet van digiborden en meerdere computers.
- 5) Implementatie van SCOL.
- 6) Inzet van administratiesysteem en leerlingvolgsysteem ParnasSys.
- 7) Inzet van kwaliteitsinstrument Integraal.

### **5.2. Leerlingenpopulatie**

Het leerling gewicht van CBS Samen Onderweg is ongeveer 20 %. Op de dependance is dit meer (25%). De verwachting is dat op de hoofdlocatie er weinig verandering is met betrekking tot het leerling gewicht. Op de dependance is de verwachting dat dit hoger wordt.

De school heeft op 1 oktober 2014 333 leerlingen. een lichte stijging wordt verwacht in verband met de nieuwbouw.

### **5.3. Personeel**

De school heeft 5 mannen in dienst en 29 vrouwen. Er is één directeur, twee IB-ers, één RT-er, één leraarondersteuner, één onderwijsassistente één conciërge, één administratief medewerkster en 23 leerkrachten werkzaam. Verder is er een ICT-er één ochtend per 14 dagen werkzaam.

### **5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid**

In de periode 2013 tot 2015 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. Het betreft hier de basisvragenlijst en de tevredenheidsonderzoek.

In 2014 heeft het bestuur de school gevisiteerd en heeft de PO Raad een risicoanalyse afgenomen.

In 2015 heeft de school geparticipeerd in een visitatietraject vanuit het samenwerkingsverband en is door drie andere scholen gevisiteerd.

In het schooljaar 2013-2014 is in het kader van het ARBO-beleid een vragenlijst omtrent werkdruk uitgezet onder het personeel. Uit de resultaten van de vragenlijsten zijn de volgende conclusies getrokken:

- Duidelijke prioritering van werkzaamheden/taken.
- Goed, evenwichtig taakbeleid.
- Aandacht voor scheiding school en privé

### **5.5. Schoolprofielen**

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

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

Zie hiervoor de documenten : Zorgplan 2014-2015, Strategisch beleidsplan LOGOS, Visie op ouderparticipatie (LOGOS) , Schoolgids 2015-2016, Plan van aanpak 2014-2015.

### 5.6. Tussentijdse Opbrengsten

De Tussentijdse Opbrengsten worden goed geëvalueerd. Mede door deze opbrengsten is er in 2014-2015 sterk ingezet op Technisch- en Begrijpend Lezen en woordenschat.

### 5.7. Sociale Vaardigheden.

De Sociale Vaardigheden worden getoetst met SCOL. Het betreft hier de volgende onderdelen :ervaringen delen, aardig doen, samen spelen en werken, een taak uitvoeren, jezelf presenteren, een keuze maken, opkomen voor jezelf, omgaan met ruzie. Op schoolniveau moet er een 75 % voldoende score zijn. De leerlingen van groep 6,7 en 8 maken de Leerlingen Scol. In groep 1 en 2 wordt een onderdeel van KJK gebruikt om de sociale vaardigheden te toetsen.

### 5.8. Eindopbrengsten.

#### CITO Eindtoets

*Percentage gewogen leerlingen*

Aantal leerlingen in leerjaar 8

Aantal deelnemers aan toets

Taal

Rekenen

Studievaardigheden

Totaalscore

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	14%	15%	18%	20%
Aantal leerlingen in leerjaar 8	43	55	39	35
Aantal deelnemers aan toets	43	55	39	35
Taal	72.3	66.5	65.9	
Rekenen	47.6	41.3	37.8	
Studievaardigheden	30.9	25.8	26.1	
Totaalscore	537.7	532.2	530.3	537,1

### 5.9. Kengetallen onderwijs.

#### Doorstroming

Kleutergroepverlenging

Doublures leerjaar 3-8

Leerlingen ouder dan 12 jaar

Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan

Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	2.4%	4.2%	7.9%	6.8%
Doublures leerjaar 3-8	1.1%	1.1%	1.4%	1.1%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.4%	3.3%	1.9%	1.2%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.9%	0.3%	0.6%	0.6%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.9%	2.3%	5%	4,7%
Uitstroom naar SBO	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar BAO	3.7%	3.6%	2.3%	5.1%
Instroom vanuit BAO	2.7%	4.0%	4.0%	4.8%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.6%	1.6%	1.4%	1.5%

### **5.10. Functioneren leerlingen in het VO.**

Met de VO scholen is een constructief contact. De school krijgt de resultaten van hun oud-leerlingen de eerste drie jaren toegestuurd. Hieruit blijkt dat de school goede keuzeadvies VO geeft. Veruit de meeste leerlingen zitten na drie jaar op het geadviseerde niveau.

### **5.11. Rapportages van derden**

In 2014 heeft de school een visitatie verslag van het Bestuur gekregen.

In 2014 is er een risicoanalyse van de PO raad uitgevoerd. Het verslag was de aanleiding om een verbetertraject te starten.

In 2014 heeft de inspectie de school bezocht. De hoofdlocatie is in het basistoezicht gebleven, de dependance in het verscherpte toezichtkader.

In 2015 hebben drie scholen vanuit het samenwerkingsverband de school bezocht en er is een rapportage gemaakt.

### **5.12. Toezichtarrangement onderwijsinspectie**

Door de onderwijsinspectie is per 30-11-2015 het volgende toezichtarrangement toegekend: basisarrangement voor de hoofdlocatie, verscherpt toezicht arrangement voor dependance.

### **5.13. Huisvesting**

Op dit moment zijn er op de hoofdlocatie onvoldoende voorzieningen. In de nieuwbouw Schuttersplein is vanzelfsprekend rekening gehouden met minder validen.

### **5.14. Conclusies n.a.v. de analyse**

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

- De school zal gericht het onderwijs moeten afstemmen op de behoeften van de populatie.
- De school zal de professionele cultuur moeten versterken.
- De school zal zich verder moeten ontwikkelen als "lerende organisatie"

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

## **6. Actuele interne en externe ontwikkelingen**

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

### **6.1. Interne ontwikkelingen**

De school heeft door vele directie- en IB wisselingen onvoldoende gericht beleid gevoerd om de financiële ontwikkelingen rondom een veranderende gewichtenregeling en een veranderende populatie op een goede wijze vorm te geven. Hierdoor is het onderwijs onvoldoende passend bij de populatie. Door een risicoanalyse van de PO raad en het daarop volgende inspectie onderzoek is er een kentering zichtbaar. Er wordt een inhaalslag gemaakt met betrekking tot taal- en leesonderwijs, woordenschat, opbrengsten en didactische vaardigheden. Voor de dependance is het van belang dat daar een nieuw elan komt, zodat men weer terug gaat naar het basistoezicht kader van de inspectie. Mobiliteit is binnen Stichting LOGOS een sterk instrument geworden om teams beter in balans te krijgen. Verder is de start van een Voorschool een belangrijk instrument om taalachterstanden bij de kiem aan te pakken.

### **6.2. Externe ontwikkelingen**

Door de vele veranderingen binnen wet- en regelgeving en de nieuwe cao moet er op een andere wijze gedacht worden over inzetbaarheid en taakbeleid. De nieuwe wetgeving rondom Vervangingsfonds en WWZ vraagt om veel extra beleid. De komende jaren is er kans dat het leerlingenaantal in Gorinchem West daalt.

### 6.3. Kansen en bedreigingen

#### Kansen.

Naar aanleiding van de risicoanalyse van de PO raad is de koers helder voor CBS Samen Onderweg. De school zet in op excellent taal- en leesonderwijs, goede opbrengsten en een uitstekend pedagogisch klimaat.

- De nieuwbouw Schuttersplein zal zorgen voor een nieuwe dynamiek en een aanzuigende werving vanuit de wijk.
- De gedeeltelijke vernieuwing van het team, die minder werkt vanuit het verleden, maar meer oog heeft voor de toekomst en mogelijkheden.
- Door de nieuwe kijk op mobiliteit kan er gewerkt worden met duidelijke profielen met specifieke leerkracht competenties passend bij de populatie van CBS Samen Onderweg.

#### Bedreigingen.

Het beroep leerkracht wordt steeds zwaarder belast, door maatschappelijke ontwikkelingen. Ouders zijn mondiger, vanuit inspectie wordt veel verantwoording gevraagd.

- Door de steeds ingewikkeldere, arbeidsintensievere wetgeving is het voor de directeur steeds moeilijker om daadwerkelijk onderwijskundig leider te zijn. Dit is echter noodzakelijk om de school op een hoger niveau te tillen. Ook de IB-ers hebben te maken met veel administratieve last, wat ten koste gaat van het uitgangspunt IB-er als coach.
- De leerlingenkrimp kan er voor zorgen dat er minder formatie is om het onderwijs op een goede wijze vorm te geven.

### 6.4. Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen

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

- Om CBS Samen Onderweg naar een excellent niveau te brengen zullen eerst de interne zaken aangepakt moeten worden. Het gaat hierbij om leerkrachtvaardigheden, professionele cultuur en leiderschap.
- Alle ingrediënten zijn aanwezig om daadwerkelijk de verbeteringen door te voeren. Er is mede door de risico analyse van de PO raad een duidelijke richting geweest.
- Door alle externe factoren en bedreigingen zal de school duidelijke prioriteiten moeten stellen.

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

## 7. Meerjarenbeleid

### 7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

De ontwikkelpunten kunnen gekoppeld worden aan 4 verbeterthema's die de komende jaren centraal zullen staan en ieder jaar terugkomen. Daarnaast zijn er nog verbeterthema's die niet onder één van deze hoofdthema's vallen. De hoofdthema's zijn afgeleid uit de risicoanalyse van de PO raad en de inspectierapporten.

- a. Professionele cultuur uitbouwen.  
Ieder jaar wordt één onderdeel uitgewerkt om te komen tot een professionele cultuur.
- b. Verbetering taal- en leesonderwijs.  
Ook dit heeft ieder jaar nog aandacht. Het gaat hier om woordenschatdidactiek, nieuwe taalmethode, nieuwe aanvankelijk leesmethode, verdieping begrip lezen.
- c. Didactische vaardigheden verhogen.  
Het betreft hier verdieping van Opbrengstgericht Passend Onderwijs (HGW/OGW) richting Doordacht Passend Lesgeven (CED), didactiek in combinatiegroepen, omgaan met verschillen, beleid rondom hoog- en meerbegaafdheid.
- d. Doorlopende leer- en zorglijnen vanuit o.a. het schoolondersteuningsprofiel.  
Hieronder val ook het overgangsprotocol gr. 1-2-3, verder zal ieder jaar worden bekeken welke aandachtspunten vanuit het schoolondersteuningsprofiel worden aangepakt.

## **7.2. Veranderonderwerpen (groeithema's)**

Een aantal zaken die bij 7.1 al zijn genoemd behoren bij groeithema's. Daarnaast zijn er ook nog andere thema's die specifiek genoemd kunnen worden.

- Opbrengstgericht Passend Onderwijs richting Doordacht Passend Lesgeven
- Uitbouwen professionele cultuur
- ICT /21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden
- Werken met ParnasSys

## **7.3. Streefbeelden**

- Opbrengstgericht Passend Onderwijs : de groepsplannen dienen als sturing voor de opbrengsten en voor de lesorganisatie. Vanuit dit concept wordt de stap gemaakt naar Doordacht Passend Lesgeven.
- Uitbouwen professionele cultuur : op CBS Samen Onderweg is een open cultuur, een duidelijke structuur waar een ieder zich veilig voelt en men elkaar durft aan te spreken op afspraken en elkaar feedback durft te geven. Collegiale consultatie is daarbij een belangrijk middel.
- ICT : ICT wordt ingezet als hulpmiddel om de opbrengsten te verhogen en om interactiever en autonomer bezig te zijn.
- ParnasSys : de mogelijkheden die ParnasSys biedt, worden optimaal gebruikt. Daaronder ook het ouderportaal.

## **7.4. Streefdoelen en normen**

- Opbrengsten , zie de bijlagen van Strategisch Beleidsplan 2015-2019 van Stichting LOGOS.
- Betreft ICT, ParnasSys en professionele cultuur moeten de streefbeelden zichtbaar zijn bij alle geledingen.

## **7.5. Consequenties van het beleid**

### **Identiteit van de organisatie**

In komende schoolplanperiode zal identiteit een belangrijk onderwerp zijn. De relatie met de populatie zal van invloed zijn op hoe er gestalte wordt gegeven aan identiteit. De keuze van een nieuwe methode "Godsdienstonderwijs" is een concreet voorbeeld. Maar het gaat bij identiteit ook om pedagogische aanpak en ouderparticipatie. Daarnaast is het besef van belang dat een andere cultuur een bepaalde aanpak vraagt. Verder is de verbinding tussen bevolkingsgroepen een belangrijk element.

### **Onderwijs**

CBS Samen Onderweg zal excellent onderwijs geven, onderwijs dat bereikt, boeit en bindt. Dat betekent dat vooral de didactiek centraal zal staan en daarnaast het omgaan met verschillen. Op dit moment staan de basisvakken centraal en worden hoge opbrengsten nagestreefd. Er wordt gewerkt volgens de principes van Passend Opbrengst Gericht Onderwijs van Wijnand Gijsen.

### **Personeel en organisatie**

Van het personeel wordt een open houding verwacht naar de omgeving en populatie. Het personeel moet nadrukkelijk een verbinding hebben met een bepaalde doelgroep en moet didactisch bijzonder goed onderlegd zijn. Het team moet het onderwijs nadrukkelijke afstemmen op de populatie, moet goed kunnen differentiëren. Daarnaast moet het goed kunnen omgaan met afwijkend gedrag. Het personeel moet sterk zijn in praktische organisatie. Van ieder leerkracht wordt verwacht dat hij/zij uitgroeit naar excellent niveau. Hierdoor is het ook in staat om de 21<sup>e</sup> vaardigheden bij te brengen bij de leerlingen. Op Samen Onderweg behoren de beste medewerkers van LOGOS te werken.

Van de IB-ers wordt een sterke coachende rol verwacht. Ze moeten oplossingsgericht zijn, stressbestendig en uitstekende communicatieve vaardigheden hebben. Ze moeten enerzijds mee kunnen buigen, anderzijds doortastend durven te zijn. Een open toegankelijke houding naar leerlingen, team en ouders is daarbij noodzakelijk. De directie moet goed op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen in Gorinchem en de regio. Hij/zij moet onderwijskundig leider zijn met een duidelijke visie. Een open houding naar alle geledingen, maar ook daadkrachtig. Vanzelfsprekend moet hij/zij opgenomen zijn in het directieregister en zorgen voor voldoende scholing om de school in de 21<sup>e</sup> eeuw op een goede wijze te leiden. Gezien de grootte van de school is het goed dat er naast de directeur een locatieleider komt.



## Communicatie

Communicatie is van groot belang voor een school met de grootte als CBS Samen Onderweg. Ook het feit dat er verschillende locaties zijn zorgt voor de noodzaak van heldere, duidelijke communicatie. Parnassys is hierbij een belangrijk hulpmiddel. Verder is het van belang dat er een goed communicatieplan aanwezig is, waarbij alle communicatiestromen belicht worden. Dit communicatieplan is intussen in concept aanwezig.

## Huisvesting en inrichting

Door de nieuwbouw "Schuttersplein" en de renovatie van de Van Goudoeverstraat beschikt CBS Samen Onderweg van medio 2016 over uitstekende huisvesting. "Schuttersplein" is helemaal klaar voor de toekomst en ook de van Goudoeverstraat heeft een aantal belangrijke veranderingen doorgevoerd.

## Financiën

Financiën blijven een aandachtspunt. Door de veranderde visie op gewichtenleerlingen heeft de school veel moeten inleveren qua formatie en materiaal. Desondanks is het mogelijk om te werken met een goed onderbouwde begroting. Ook het feit dat CBS Samen Onderweg de komende jaren de begroting mag overschrijden zorgt er voor dat de geplande verbeterplannen uitgevoerd kunnen worden. Zeker op nascholing zal niet bezuinigd worden.

## 7.6. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto: "Onderwijs dat bindt, boeit en bereikt."

## 7.7. Planning afname vragenlijsten

2016 : tevredenheidslijst voor personeel, ouders en leerlingen

2017 : zelfevaluatielijst personeel

2018 : tevredenheidslijst voor personeel, ouders en leerlingen.

## 7.8. Meerjarenplanning

### Jaarplannen 2015-2016

Omschrijving	Specifiek	Meetbaar of observeerbaar	Acceptabel	Realistisch	Tijdgebonden
1. Woordenschat didactiek - met woorden in de weer.	Er wordt een tweedaagse teanbijeekomst georganiseerd door bureau Resulto. Verder wordt een woordenschat coördinator getraind.	1) de resultaten van woordenschat CITO toetsen moeten op landelijk niveau komen 2) woordenschatdidactiek observeerbaar bij klassenconsultaties	Ja, aanbeveling vanuit risicoanalyse PO raad en vervolg op LOGO 3000	Ja.	In 2015-2016 training, resultaten moeten zichtbaar zijn in volgende jaren.
2. Voortzetting Begrijpend Lezen- differentiatie.	De nieuwe methode GRIP is in groep 4-8 ingevoerd. De differentiatie is dit jaar de vervolgstap. In bouwvergaderingen met extern deskundige wordt dit behandeld.	Observeerbaar tijdens klassenbezoeken door extern deskundige met IB-ers. Vooral te zien aan vermindering van D/E leerlingen.	Ja, het is een logische vervolgstap.	Ja.	In schooljaar 2015-2016 wordt deze vervolgstap uitgevoerd.
3. Invoering LOGO 3000 groep 3, verdere implementatie LOGO 3000 groep 1-2.	De onderbouw heeft in 2014-2015 gewerkt met LOGO 3000. Nu is er een vervolgstap. Voor groep 3 komt er een nieuw pakket, wat ingezet gaat worden.	Meetbaar, resultaten woordenschat op landelijk niveau in groep 3.	Ja.	Ja, LOGO 3000 is goed ontvangen.	Eind schooljaar 2015-2016 ligt er een duidelijk inwerkplan voor LOGO 3000.
4. Voortgang teambuilding en professionele cultuur.	Voortzetting en bestendiging traject voorgaande jaren. Bij dependance werken aan een nieuw team, de hoofdlocatie van twee teams naar één team.	Meetbaar, vanuit tevredenheidonderzoek en praktisch. Besprekingspunt projectgroep.	Ja, aanbevolen door risicoanalyse PO raad.	Ja, voorwaarde voor verbetering.	Vervolg ontwikkeling 2014-2015.
5. Herijken organisatiestructuur.	Uitwerking van eerste concept gemaakt in 2014-	Meetbaar : duidelijk document met organisatiestructuur,	Ja, aanbevolen door	Ja.	In 2015-2016 lijnen uitzetten, uitvoering

	2015.	verantwoordelijkheden en bevoegdheden.	risicoanalyse PO raad.		2016-2017.
6. Implementatie Argus Clou (natuur en techniek).	De methode inzetten en duidelijke afspraken maken over gebruik in de bouwen en dit schriftelijk af te stemmen. (borgingsdocument)	Observeerbaar door bij klassenconsultaties doorgaande lijn waar te nemen.	Ja.	Ja.	In 2015-2016 implementatie, uiteindelijke realisatie vanaf 2016-2017.
7. Implementatie Take it Easy.	Huidige werkwijze aanscherpen. Externe deskundige uitnodigen voor fine tuning.	Observeerbaar door bij klassenconsultaties doorgaande lijn waar te nemen.	Ja.	Ja.	In 2014-2015 is een eerste stap gezet, n.a.v. vragen is er een verdiepingsjaar.
8. Protocol meer- en hoogbegaafden.	Duidelijk protocol en invoeringsplan hoe om te gaan met meer- en hoogbegaafden.	Meetbaar : duidelijk document en bij tevredenheidsonderzoek. Observeerbaar bij klassenconsultaties.	Ja, speerpunt binnen de school.	Ja.	Schooljaar 2013-2014 en 2014-2015 zijn voorbereidingsjaren geweest. Nu de uitvoering met extern deskundige.
9. Keuze nieuwe taalmethode gr. 4-8.	Er komt een werkgroep die met externe deskundige een taalmethode selecteert, die past bij de populatie.	Meetbaar: er komt een duidelijk advies m.b.t. aanschaf nieuwe taalmethode.	Ja, mits goed uitgevoerd.	Ja, er is veel behoefte aan een nieuwe methode.	2015-2016 keuze methode.
10. Keuze nieuwe rekenmethode gr. 1-2.	Er komt een werkgroep (bouw) die een "rekenmethode selecteert, die past bij de populatie.	Meetbaar: er komt een duidelijk advies m.b.t. aanschaf nieuwe "rekenmethode" groep 1-2.	Ja	Ja, er is veel behoefte aan een nieuwe methode.	2015-2016 keuze methode.
11. Beleid ouderparticipatie vanuit VVE en "Ei van Columbus".	Vanuit VVE beleid is ouderparticipatie een belangrijk item. Dit wordt verder uitgewerkt d.m.v. bijvoorbeeld vertelgesprek gr. 1-2.	Meetbaar : inroostering van vertelgesprek.	Ja.	Ja.	2015-2016 start in groep 1-2.
12. Opbrengst gericht Passend Onderwijs (HGW/OGW).	Verdere uitwerking van principes van W. Gijsen in groepsplannen.	Meetbaar : groepsplannen zijn opbrengstgericht en passend.	Ja.	Ja, er is behoefte aan duidelijkheid hieromtrent.	Gehele looptijd schoolplan
13. Doorlopende leer- en zorglijnen.	Punten vanuit zorgondersteunings profiel.	De school is in staat om de ambities waar te maken.	Ja.	Ja, onder bepaalde voorwaarden.	Gehele looptijd schoolplan
14. Implementatie Parnasys.	Mogelijkheden van ParnasSys beter gebruiken.	Meetbaar door ParnasSys te bestuderen.	Ja.	Ja.	Gehele looptijd schoolplan.
15. Overgangprotocol 1-2-3.	Duidelijk zicht hebben op de problematiek van herfstkinderen en daar beleid op maken.	Duidelijke richtlijnen en verdiepende studie door externen.	Ja.	Ja.	Gereed in 2015-2016.
16. Voorschool i.s.m. SKG.	Start Voorschool met SKG, LOGO 3000 voor peuters.	Meetbaar : minder kinderen op 4 jarige leeftijd zonder voorschoolse educatie.	Ja.	Ja.	Start in 2015.

## Jaarplannen 2016-2017

Omschrijving	Specifiek	Meetbaar of observeerbaar	Acceptabel	Realistisch	Tijdgebonden
1. Implementatie Nieuwe taalmethode.	De nieuwe taalmethode wordt ingevoerd met "coaching on the job". Aan het eind van implementatiejaar is er een borgingsdocument.	Meetbaar : borgingsdocument. Observeerbaar: bij observaties is een duidelijke doorgaande lijn zichtbaar.	Ja, noodzakelijk.	Ja.	In 2016-2017 implementatie jaar.
2. Implementatie "rekenmethode" groep 1-2.	De nieuwe "rekenmethode" groep 1-2 wordt ingevoerd. Aan het eind van het implementatiejaar is er een borgingsdocument en een planning.	Meetbaar : borgingsdocument. Observeerbaar : bij observaties is een doorgaande lijn zichtbaar.	Ja, noodzakelijk.	Ja.	In schooljaar 2015-2016 wordt deze vervolgstap uitgevoerd.
3. Implementatie protocol meer/hoogbegaafden.	Het protocol wordt geïmplementeerd.	Observeerbaar in de groepen.	Ja.	Ja.	Gehele looptijd schoolplan
4. Voortgang professionele cultuur, specifiek oudergesprekken.	Voortzetting en bestendiging traject voorgaande jaren. Het zwaartepunt ligt op 'oudergesprekken'	Meetbaar, vanuit tevredenheidsonderzoek en praktisch. Besprekspunt projectgroep.	Ja, aanbevolen door risicoanalyse PO raad.	Ja, voorwaarde voor verbetering.	Vervolg ontwikkeling 2015-2016.
5. Oriëntatie aanvankelijk leesmethode.	Dit schooljaar moet er een nieuwe aanvankelijk leesmethode voor groep 3 worden gekozen.	Meetbaar : duidelijke aanbeveling van de werkgroep.	Ja.	Ja.	In 2016-2017 keuze.
6. Oriëntatie nieuwe methode groep 1-2 (opvolger Piramide).	Dit schooljaar moet er een nieuwe methode voor groep 1-2 worden gekozen.	Meetbaar : duidelijke aanbeveling van de werkgroep.	Ja.	Ja.	In 2016-2017 keuze.
7. Doordacht Passend Lesgeven.	Nieuwe methodiek van het CED waarbij aspecten van het directe instructiemodel, coöperatieve werkvormen en 'teach like a champion' worden gecombineerd.	Meetbaar : duidelijke verbetering van didactische vaardigheden en opbrengstverhogend. Observeerbaar in de lessen.	Ja, speerpunt binnen de school.	Ja.	2016-2017 invoertraject.
8. Doorlopende leer- en zorglijnen.	Punten vanuit zorgondersteunings profiel.	De school is in staat om de ambities waar te maken.	Ja.	Ja, onder bepaalde voorwaarden.	Gehele looptijd schoolplan
9. Implementatie ParnasSys.	Mogelijkheden van ParnasSys beter gebruiken.	Meetbaar door ParnasSys te bestuderen.	Ja.	Ja.	Gehele looptijd schoolplan.
10. ICT.	Duidelijk beleid op ICT maken i.s.m. LOGOS.	Observeerbaar in de lessen.	Ja.	Ja.	Vanaf 2015-2016 gehele loopbaan schoolplan.

## Jaarplannen 2017-2018

Omschrijving	Specifiek	Meetbaar of observeerbaar	Acceptabel	Realistisch	Tijdgebonden
1. Implementatie aanvankelijk leesmethode.	De nieuwe aanvankelijk lees methode wordt ingevoerd met "coaching on the job". Aan het eind van implementatiejaar is er een borgingsdocument.	Meetbaar : borgingsdocument. Observeerbaar: bij observaties is een duidelijke doorgaande lijn zichtbaar.	Ja, noodzakelijk.	Ja.	In 2017-2018 implementatie jaar.
2. Implementatie methode groep 1-2.	De nieuwe methode groep 1-2 wordt ingevoerd. Aan het eind van het implementatiejaar is er een borgingsdocument en een planning.	Meetbaar : borgingsdocument. Observeerbaar : bij observaties is een doorgaande lijn zichtbaar.	Ja, noodzakelijk.	Ja	In schooljaar 2017-2018 implementatie jaar.
3. Leerlijn "leren leren".	De leerlijn "leren leren" wordt schoolbreed geïmplementeerd met externen.	Observeerbaar in de groepen.	Ja.	Ja.	Vanaf 2017-2018 ,gehele looptijd schoolplan
4. Voortgang professionele cultuur, specifiek feedback geven/krijgen.	Voortzetting en bestendiging traject voorgaande jaren. Het zwaartepunt ligt op 'feedback'	Meetbaar, vanuit tevredenheidonderzoek en praktijk. Bespreekpunt projectgroep.	Ja, aanbevolen door risicoanalyse PO raad.	Ja, voorwaarde voor verbetering.	Vervolg ontwikkeling 2016-2017.
5. Oriëntatie nieuwe godsdienstmethode.	Oriëntatie nieuwe godsdienstmethode, passend bij de huidige populatie van de school	Meetbaar : werkgroep heeft een duidelijke, onderbouwde aanbeveling.	Ja, vervolg op kern waarden.	Ja.	Keuze 2017-2018.
6. Vervolg Doordacht Passend Lesgeven.	Verdieping van traject.	Meetbaar : duidelijke verbetering van didactische vaardigheden en opbrengstverhogend. Observeerbaar in de lessen.	Ja, speerpunt binnen de school.	Ja.	2016-2017 invoertraject, 2018-2019 verdieping.
7. Doorlopende leer- en zorglijnen.	Punten vanuit zorgondersteunings profiel.	De school is in staat om de ambities waar te maken.	Ja.	Ja, onder bepaalde voorwaarden.	Gehele looptijd schoolplan.
8. Grootschalige evaluatie rekenmethoden.	De rekenmethoden goed evalueren en bijstellen.	Meetbaar : verbeteringen van opbrengsten. Observeerbaar : inhoudelijk verbeterde lessen	Ja.	Ja, onder bepaalde voorwaarden	2017-2018 gevolgen in volgende jaren.
9. Implementatie Parnassys.	Mogelijkheden van Parnassys beter gebruiken.	Meetbaar door Parnassys te bestuderen.	Ja.	Ja.	Gehele looptijd schoolplan.
10. ICT.	Duidelijk beleid op ICT maken i.s.m. LOGOS.	Observeerbaar in de lessen.	Ja.	Ja.	Vanaf 2015-2016 gehele loopbaan schoolplan.

## Jaarplannen 2018-2019

Omschrijving	Specifiek	Meetbaar of observeerbaar	Acceptabel	Realistisch	Tijdgebonden
1. Implementatie nieuwe methode Godsdienstonderwijs	De nieuwe aanvankelijk lees methode wordt ingevoerd.	Observeerbaar: bij observaties is een duidelijke doorgaande lijn zichtbaar.	Ja, noodzakelijk.	Ja.	In 2018-2019 implementatie jaar.
2. Oriëntatie rapporten	Oriëntatie op rapporten van 3 naar 2 rapporten per jaar.	Meetbaar : ja.	Ja.	Ja	In schooljaar 2018-2019 implementatie jaar.
3. Verkeerseducatie verkeersexamen gr.7	Verkeerseducatie starten, verkeersexamen (theorie) gr. 7 afnemen.	Meetbaar : ja.	Ja.	Ja.	
4. Voortgang professionele cultuur, herijking.	Voortzetting en bestending traject voorgaande jaren.	Meetbaar, vanuit tevredenheidsonderzoek en praktijk. Bespreekpunt projectgroep.	Ja, aanbevolen door risicoanalyse PO raad.	Ja, voorwaarde voor verbetering.	Vervolg ontwikkeling 2016-2017.
5. Oriëntatie nieuwe methode sociaal-emotionele ontwikkeling.	Oriëntatie nieuwe methode sociaal-emotionele ontwikkeling, passend bij de huidige populatie van de school	Meetbaar : werkgroep heeft een duidelijke, onderbouwde aanbeveling.	Ja.	Ja.	Keuze 2018-2019
6. Vervolg Doordacht Passend Lesgeven.	Verdieping van traject.	Meetbaar : duidelijke verbetering van didactische vaardigheden en opbrengstverhogend. Observeerbaar in de lessen.	Ja, speerpunt binnen de school.	Ja.	2016-2017 invoertraject, 2018-2019 verdieping.
7. Gezonde school vignet.	Gezonde schoolvignet behelen op één of meerdere onderdelen.	De school straalt naar buiten uit gezonde school te zijn.	Ja	Ja.	2018-2019
8. Doorlopende leer- en zorglijnen	Punten vanuit zorgondersteunings profiel.	De school is in staat om de ambities waar te maken.	Ja,	Ja, onder bepaalde voorwaarden.	Gehele looptijd schoolplan
9. Implementatie Parnassys	Mogelijkheden van Parnassys beter gebruiken.	Meetbaar door Parnassys te bestuderen.	Ja	Ja	Gehele looptijd schoolplan.
10. ICT	Duidelijk beleid op ICT maken i.s.m. LOGOS	Observeerbaar in de lessen	Ja	Ja	Vanaf 2015-2016 gehele loopbaan schoolplan.

## 4. Bijlagen

- 1) Vaststellingsformulier

**Bijlage 1**

**Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019**

School: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode en plaats: \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening directeur \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening voorzitter MR / adviesraad \_\_\_\_\_

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats \_\_\_\_\_ d.d. \_\_\_\_\_

Naam \_\_\_\_\_ Functie \_\_\_\_\_

Handtekening \_\_\_\_\_