

# Schoolplan 2015-2019

---



**OBS Ekenrooi**

## Inhoud

Vooraf .....	4
<b>Deel A strategisch deel .....</b>	<b>5</b>
A1 RBOB De Kempen .....	5
A2 Missie .....	5
A3 Visie .....	5
A4 Identiteit.....	6
A5 Imago.....	7
A6 Positionering .....	7
<b>Deel B Tactisch deel .....</b>	<b>8</b>
B1 Kinderen: talent time bij RBOB-scholen.....	8
B2 Onderwijs: degelijk.....	8
B2.1 Concept.....	8
B2.2 Kerndoelen .....	8
B2.3 Passend onderwijs.....	9
B2.4 Doelen .....	12
B3 Ouders: betrokken.....	12
B4 Medewerkers: professioneel en bevlogen.....	12
B5 Geld: verantwoord en doelgericht .....	12
B6 Gebouwen: goed toeven .....	12
B7 Onderwijsmiddelen: kwaliteit verhogend.....	12
B8 Organisatie: bijzonder openbaar .....	12
B9 Communicatie .....	12
B9.1 Doelgroep .....	12
B9.2 Boodschap .....	12
B9.3 Strategie .....	12
B9.4 Plan.....	12
B9.5 Doelen .....	12
<b>Deel C Operationeel deel .....</b>	<b>13</b>
Doelen PDCA cyclus.....	13
C1 Vierjarenplanning op alle beleidsterreinen.....	13
<b>Bijlagen .....</b>	<b>25</b>
Bijlage 1: Koersplan 2015-2019 .....	25
Bijlage 2: Hoofdlijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen .....	26
Bijlage 3: Onderwijstijd.....	30

Bijlage 4: Methoden .....	31
Literatuurlijst .....	32
Schoolveiligheidsplan .....	32
SOP SWV PO3009 (OF ANDER NUMMER) .....	32
Sturen op kwaliteit binnen RBOB De Kempen .....	32

## Vooraf

Voor u ligt het schoolplan 2015-2019 van OBS Ekenrooi in Waalre.

Het is een meerjarenplan waarin beschreven wordt wat de missie en visie is voor de komende vier jaren. Maar ook wordt beschreven waar de school op dit moment voor staat.

Het schoolplan beschrijft tevens hoe er tactisch en operationeel gehandeld gaat worden op het gebied van onderwijsinnovatie, personeelsbeleid en communicatie. Daarbij zijn uiteraard de eindopbrengsten, de resultaten de belangrijkste factor bij de evaluatie.

De pijlpalen per schooljaar worden weergegeven in deel C met de daarbij behorende indicatoren, en krijgen hun verdere uitwerking in het jaarlijkse schoolontwikkelplan. In dit plan wordt ook beschreven hoe we met elkaar, OBS Ekenrooi en haar bestuur Stichting RBOB De Kempen, het proces zullen monitoren en daar waar nodig bijsturen.

Het stuk is geschreven als een intern beleidsstuk, maar zeker ook bedoeld voor belangstellenden in onze omgeving. Vooraf is met het team, de medezeggenschapsraad en een klankbordgroep van ouders nagedacht over de sterktes en zwaktes, de kansen en bedreigingen. Deze punten zijn meegenomen in de doelen die we ons voor de komende jaren stellen.

Dit alles om zo het beste uit de basisschoolkinderen van OBS Ekenrooi te halen en hen zo een basis te geven om een leven lang goed en met plezier te blijven leren.

Juni 2015

Annelies Voss  
Locatiedirecteur OBS Ekenrooi

## Deel A strategisch deel

### A1 RBOB De Kempen

RBOB De Kempen wil een professionele dynamische organisatie zijn, die met respect en actieve tolerantie zorgt voor optimale ontplooiing van de kinderen in een inspirerende en uitdagende werkomgeving.

RBOB meent te mogen stellen dat het zich onderscheidt ten opzichte van andere organisaties in de sector op het gebied van professionele cultuur en de uitwerking daarbij.

Deze cultuur is herkenbaar in scholen door gedrag in samenwerking, eigenaarschap en verantwoordelijk handelen, in leiderschapstijlen en eigen inbreng van medewerkers.

De missie en visie van ons bestuur staan beschreven in het Koersplan 2015 -2019 van RBOB de Kempen (zie bijlage 1).

### A2 Missie

Op OBS Ekenrooi werken leerlingen, leerkrachten en ouders elke dag samen in een veilige en open omgeving aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Met brede ontwikkeling bedoelen we: leren met hoofd, hart en handen. Onze leerlingen ontplooiën hun talenten en ontwikkelen zich tot zelfstandige, tevreden en kritisch denkende jonge mensen.

### A3 Visie

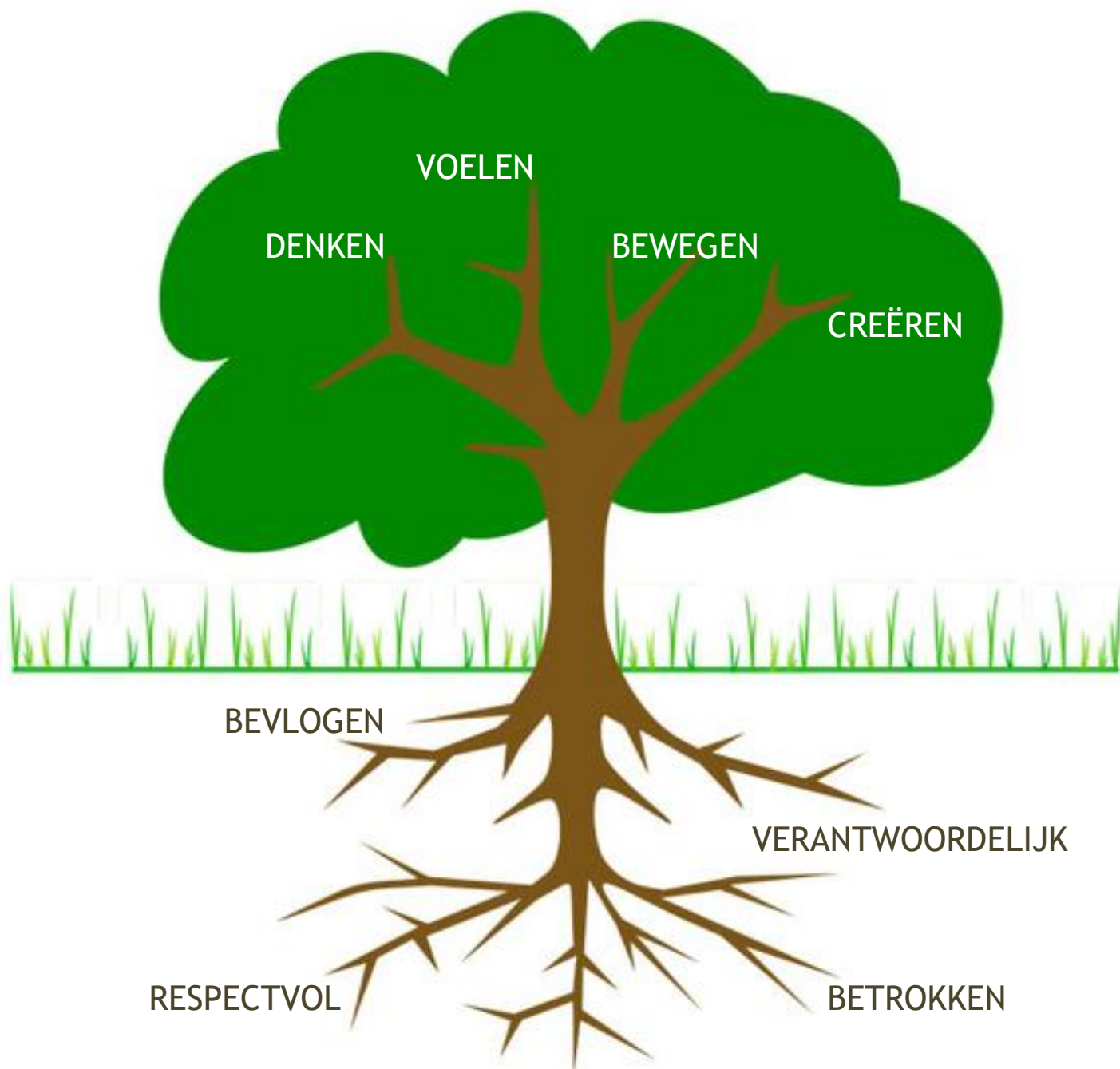
OBS Ekenrooi is een **TOP** school. Wij gaan voor:

- **Talentontplooiing.**  
Alle talenten van onze leerlingen komen tot hun recht en ontwikkelen zich. Ieder kind groeit en leert elke dag. We denken, voelen, bewegen en creëren.
- **Ouderbetrokkenheid.**  
In een actief partnerschap met de ouders zijn we samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de kinderen.
- **Passie.**  
Zonder passie en plezier geen prestatie!

Onze **kernwaarden**

Op OBS Ekenrooi zijn we:

- **Verantwoordelijk;** we nemen en geven verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af.
- **Betrokken;** we hebben interesse in elkaar en we willen ontwikkelen.
- **Respectvol;** leerlingen en medewerkers zijn respectvol en zorgzaam voor zichzelf, hun omgeving en elkaar.
- **Bevlogen;** met bezieling en enthousiasme werken we samen.



#### A4 Identiteit

OBS Ekenrooi werkt vanuit de basisgedachte van het openbaar onderwijs 'niet apart, maar samen!' Op school leren de kinderen daarom begrip en waardering voor elkaar te hebben in een sfeer en omgeving waar alle kinderen zich thuis voelen ongeacht godsdienst of levensovertuiging, levensbeschouwing of sociale herkomst. Aandacht en respect voor onze multiculturele en veelzijdige samenleving horen daar ook bij. Centraal staat dat de kinderen en leerkrachten met wederzijds respect en een grote mate van tolerantie met elkaar om (leren) gaan. We willen een school zijn die actief pluriform is. Dit betekent dat we kinderen actief laten kennis maken met de verschillende wereldgodsdiensten en culturen.

## A5 Imago

De ouders van de leerlingen van OBS Ekenrooi waarderen de school met een 7,77 in het oudertevredenheidsonderzoek van 2014. Deze waardering is boven gemiddeld en daar zijn we trots op. De waardering is de afgelopen jaren gestegen.

De zorg en de aandacht die de school voor de leerlingen heeft is voor ouders het belangrijkste motief om voor OBS Ekenrooi te kiezen. Uit het onderzoek en uit gesprekken blijkt dat de school goed bekend staat in de wijk.

Ouders kiezen voor onze school vanwege:

- De openbare identiteit.
- De sfeer (toegankelijk, open, persoonlijk).
- De kleinschaligheid (kinderen van diverse groepen kennen elkaar en ondernemen samen activiteiten).
- De creatieve uitstraling, aandacht voor expressie en vieringen.
- De begeleiding door de leerkrachten.
- Het contact tussen school en ouders.

## A6 Positionering

OBS Ekenrooi voorziet als enige school in de behoefte aan openbaar basisonderwijs in de gemeente Waalre. De leerlingenaantallen zijn door de jaren heen stabiel. OBS Ekenrooi maakt onderdeel uit van brede school Aalst. In de brede school zijn naast OBS Ekenrooi ook de Christoffelschool en kinderopvangorganisatie Kinderstad gehuisvest. Waalre is verdeeld in de wijken: Voldijn, Ekenrooi en Waalre dorp.

## Deel B Tactisch deel

### B1 Kinderen: talent time bij RBOB-scholen

Ieder kind krijgt het onderwijs en de ondersteuning die het nodig heeft. Zoveel mogelijk thuisnabij. Kinderen verschillen van elkaar, in talenten, in mogelijkheden en in de aanpak die zij nodig hebben die talenten te ontwikkelen. Soms hebben ze extra ondersteuning nodig. Talenten worden optimaal benut. Er wordt vooral gekeken naar wat een kind wel kan en minder naar waar het (ten opzichte van anderen) niet zo goed in is.

### B2 Onderwijs: degelijk

De scholen werken opbrengst- en ontwikkelingsgericht. Zij bewaken daarin de doorgaande lijn, ook die van voor en na de basisschoolperiode. Er is niet alleen aandacht voor de gemiddelde leerling, maar alle kinderen krijgen een passend aanbod. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor excellente leerlingen, opdat ook zij uitgedaagd blijven worden. Het onderwijs bij RBOB is van deze tijd, betekenisvol en duurzaam. Kinderen ontwikkelen zich in kennis, vaardigheden en gedrag.

#### B2.1 Concept

Talenten ontplooiën zich op OBS Ekenrooi omdat we het onderwijs divers inrichten. Zoals beschreven in de visie richten we ons op het leven lang leren met hoofd, hart en handen.

**Denken:** Gestructureerde aandacht voor rekenen en taal. Het aanbod in arrangementen (intensief, basis, talent) waardoor iedere leerling passend aanbod krijgt. We zetten methodes in om doelgericht te werken en roosteren extra aanbod in. De arrangementen zijn zichtbaar in het groepsplan per vakgebied wat opgesteld is na analyse van data en na het duiden van het onderwijsleerproces.

**Voelen:** Het sociale welbevinden van de kinderen wordt gevolgd, geanalyseerd en aangepakt om deze positief te laten ontwikkelen. Wekelijks hebben we aandacht voor het welbevinden met de hele groep omdat we de groepsdynamiek van belang vinden. De methode Leefstijl is het middel wat we inzetten. Het protocol Klassenklimaat wordt ingezet om het gedrag van de leerlingen goed in kaart te brengen. Met ingang van het schooljaar 2015-2016 gebruiken we het observatie instrument SCOL (Sociale Competentie Observatie Lijst) om het sociale welbevinden te volgen. Je leert als je lekker in je vel zit!

**Bewegen:** Dat kinderen beweging nodig hebben spreekt voor zich. Talenten komen ook tot hun recht tijdens de gymlessen. Uitdagend aanbod is nodig. De pauze wordt echt benut. Het tussendoortje eten we in de klassen tijdens een activiteit zodat de kinderen buiten lekker kunnen bewegen. Bewegen is meer dan de fysieke activiteit. Ontwikkelen is ook bewegen. Groeien in kennis, vaardigheden en houding gaat samen met bewegen. Leerlingen leren elke dag. Leerkrachten ook! OBS Ekenrooi is een dynamische organisatie.

**Creëren:** We vinden het belangrijk dat de kinderen betrokken zijn bij de lessen. Uitgaande van de belevingswereld prikkelen we de kinderen. Nieuwsgierigheid krijgt ruimte. We werken met echte materialen. In groep 1 en 2 leren de kinderen tijdens het spelen. In de hogere groepen plaatse we creatieve vakken in een circuit. OBS Ekenrooi laat zien dat er ook op dit gebied vele talenten zijn.

#### B2.2 Kerndoelen

OBS Ekenrooi werkt vanuit de uitgangspunten en doelstellingen zoals die in de Wet Op Primair Onderwijs zijn verwoord. OBS Ekenrooi wil kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden dat 'van deze tijd' is en met plezier wordt gegeven en wordt genoten. We willen het beste uit de kinderen halen. Dit betekent dat elke leerling de basisschool verlaat met ten minste het niveau dat bij zijn ontwikkelingsperspectief past. Daar waar nodig wordt samengewerkt met relevante partijen om ervoor te zorgen dat geen kind tussen wal en schip belandt. OBS Ekenrooi stuurt op



het halen van de kwaliteit van het onderwijs door te werken conform het plan 'sturen op kwaliteit binnen RBOB De Kempen' (zie literatuurlijst).

Er zijn diverse middelen die ingezet worden om de kwaliteit te garanderen.

Voor een opsomming van de methodes die gehanteerd worden op OBS Ekenrooi verwijzen wij naar bijlage 4. Er is een specifiek beleidsplan ICT opgesteld waarin de inzet van ICT wordt beschreven. Daarnaast organiseren we jaarlijks scholingsdagen voor het team waarin aandacht is voor het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en de houding van de leerkrachten, ondersteuners en directie.

### B2.3 Passend onderwijs

Op 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs ingegaan. Deze wet is een vervolg op "Weer samen naar school" en houdt in dat elk kind recht heeft op goed onderwijs op de eigen school eventueel met extra ondersteuning in de klas, op een andere reguliere school in de regio of in het speciaal onderwijs (SO) of speciaal basis onderwijs (SBO).

Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs (SWV PO). De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. OBS Ekenrooi maakt deel uit van het samenwerkingsverband SWV PO 3009 De Kempen. Het samenwerkingsverband werkt samen met verschillende partners. Zoals de scholen vanuit cluster 1 en cluster 2, de gemeentes, het voortgezet onderwijs en andere organisaties die een rol vervullen bij passend onderwijs.

Het uiteindelijke doel is om voor iedere leerling een passend, thuisnabij, integraal en handelingsgericht onderwijsondersteunings- en zorgaanbod te realiseren.

#### Passend

Regulier waar het kan, speciaal waar het moet. De gezamenlijke schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor een dekkend aanbod. Een aanbod waardoor voor alle leerlingen de gewenste ondersteuning beschikbaar is.

#### Thuisnabij (school, wijk, dorp, gemeente en SWV)

De uitgangspunten voor thuisnabij zijn als volgt:

- Er is sprake van opschaling, zoals hierboven genoemd, als de gewenste ondersteuning niet kan worden geboden.
- De ondersteuning/oplossing gaat zoveel mogelijk naar het kind in plaats van het kind naar de ondersteuning/oplossing.

#### Integraal

Een kind, een gezin, een plan. Hierover worden, mede in het kader van de transitie jeugdzorg, afspraken gemaakt met onder andere de gemeente. Het gaat dan om onderwijs overstijgende problemen.

#### Handelingsgericht

Wat heeft dit kind met deze ondersteuningsbehoefte, met deze ouders, met deze leerkracht en met deze klas nodig? Belangrijk is dat veel activiteiten zich richten op de leerkracht in de groep. Bij passend onderwijs is de leerkracht een belangrijke schakel.

#### Onderwijs ondersteunings- en zorgaanbod

De gezamenlijke besturen van het SWV dragen zorg voor het ondersteunings- en zorgaanbod waarbij het belang van het kind centraal staat. Het onderwijs- en ondersteuningsaanbod moet zo preventief, licht, kort en thuisnabij mogelijk zijn, oftewel een zo effectief mogelijk aanbod op de meest efficiënte plek.

Een van de belangrijke aspecten van Passend Onderwijs is de (wettelijke) plicht om voor elke leerling een passend ondersteuningsaanbod te hebben binnen het SWV. Dit betekent dat er aantoonbaar een dekkend netwerk van arrangementen moet zijn.

Bij de ondersteuning van de leerlingen worden diverse vormen onderscheiden:

#### Basisondersteuning

Basisondersteuning wordt door het samenwerkingsverband omschreven als het afgesproken geheel van preventieve en lichte curatieve interventies die binnen de onderwijsondersteuningsstructuur van de school planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau, eventueel in samenwerking met ketenpartners, worden uitgevoerd. De afspraken over de invulling van de basisondersteuning worden op het niveau van het SWV vastgesteld en gelden voor alle scholen.

Binnen het samenwerkingsverband is ervoor gekozen om te investeren in de basisondersteuning en het geleidelijk aan omhoog brengen van het niveau van deze ondersteuning. Een hoog niveau van basisondersteuning laat onverlet dat een deel van de kinderen extra ondersteuning en/ of jeugdzorg nodig heeft. Zij kunnen gebruik maken van onderwijs-, ondersteunings- en zorgarrangementen. Voor alle vormen van onderwijsondersteuning, die de basisondersteuning overstijgen, wordt het begrip 'extra ondersteuning' gehanteerd.

Op OBS Ekenrooi voorzien we al grotendeels in de juiste basisondersteuning. Als stip op de horizon plaatsen we aandachtspunten en doelen die ervoor zorgen dat we alle leerlingen benaderen passend bij hun onderwijsbehoeften. Onze aandachtsgebieden zijn: het samenstellen van het ontwikkelingsperspectief, het inzetten van groeidocumenten en het ontwikkelen en uitvoeren van een dyscalculiebeleid en het evalueren van de leerlingenzorg. Wat betreft de kennisontwikkeling bij het team wordt deskundigheidsbevordering ingezet op rekenen en lezen. Daarnaast gaan er diverse teamleden een opleiding volgen zodat we voorzien in een taalexpert, een rekenexpert en een expert op het gebied van ICT.

Het referentiekader Passend Onderwijs onderscheidt vier aspecten van basisondersteuning:

#### Preventieve en licht curatieve interventies

Onder preventie wordt de basisondersteuning voor alle leerlingen verstaan die er op is gericht om tijdig leerproblemen en opgroei- en opvoedproblemen te signaleren. Licht curatieve interventies zijn bijvoorbeeld een aanbod voor leerlingen met dyslexie of dyscalculie, specifieke onderwijsprogramma's en leerlijnen en fysieke toegankelijkheid van schoolgebouwen. Deze interventies zijn structureel beschikbaar voor en/of binnen de school en moeten de continuïteit in de schoolloopbaan van een leerling ondersteunen.

OBS Ekenrooi is gehuisvest in een zeer toegankelijk gebouw. Het onderwijsaanbod wordt aangeboden binnen drie arrangementen: talenten, basis, intensief. Waar nodig wordt een zeer intensief traject opgestart, dit betreft leerlingen met een eigen leerlijn. Het dyslexieprotocol wordt gevolgd. Er is voldoende aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen. Door ondersteuning van een onderwijsassistent worden kleine hiaten direct aangepakt. Een ontwikkelpunt is het opstellen en uitvoeren van een dyscalculiebeleid. Daarnaast leggen we de komende jaren de nadruk op de sociale competenties van de leerlingen. We bouwen aan expertise binnen het team.

#### Onderwijsondersteuningsstructuur

Het tweede aspect is de inrichting van de ondersteuningsstructuur. Hiervoor is per school een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin is o.a. opgenomen welke expertise (deskundigheid en voorzieningen) de school kan bieden, hoe de inzet van deze expertise op de school wordt georganiseerd en hoe de specifieke expertise van samenwerkende scholen wordt benut.

Op OBS Ekenrooi ontwikkelen we kennisteams waar we bouwen aan de expertise van de leerkrachten. De verantwoordelijkheid voor de zorg op school wordt door iedereen gedragen. We structureren de taakverdeling en maken afspraken over de verantwoordelijkheid.

### Planmatig werken

Het derde aspect is planmatig werken. De indicatoren 'zorg' en 'begeleiding', zoals die door de onderwijsinspectie in het toezichtkader voor het primair onderwijs zijn vastgelegd, vormen hiervoor het uitgangspunt. In aanvulling op de standaarden uit het toezichtkader van de inspectie is een aantal standaarden voor handelingsgericht werken maatgevend (zie uitgebreide versie ondersteuningsplan).

Stip aan de horizon voor OBS Ekenrooi is het correct analyseren van data. Daarnaast het duiden van de onderwijsleerprocessen en het verwerken van deze gegevens in de doelen. Het achterhalen van de hulpvraag van de leerlingen en het formuleren van onderwijsbehoeften is een aandachtspunt. Naast de inzet van de IB-ers verwachten we deze ontwikkeling met name bij de leerkrachten. De IB-ers zullen leerkrachten meer gaan ondersteunen door ze te begeleiden bij het realiseren van deze doelen.

### Kwaliteit van de basisondersteuning

Kwaliteit is het vierde aspect van basisondersteuning. Het criterium hiervoor is het landelijk vastgestelde toezichtkader van de onderwijsinspectie waarin een minimumnorm voor basiskwaliteit wordt genoemd: de leerprestaties en opbrengsten van de school zijn ten minste voldoende en daarnaast voldoen het 'onderwijsleerproces' en de 'zorg' en 'begeleiding' aan de gestelde norm.

OBS Ekenrooi wil de lat hoog leggen. Gezien de populatie mogen we meer verwachten dan het landelijk gemiddelde. Dit willen we laten zien! Opbrengsten moeten meer dan voldoende zijn. We spreken deze verwachting uit naar de leerlingen en stellen doelen in de zone van de naaste ontwikkeling. Om de kwaliteit te bereiken wordt de komende jaren ingezet op het didactisch handelen van de leerkrachten.

### Extra ondersteuning

Het is mogelijk dat op een bepaald moment de leerkracht of de ouder signaleert dat meer ondersteuning nodig is dan de school op dat moment kan bieden. Er is dan sprake van 'extra ondersteuning'. Deze extra ondersteuning wordt verdeeld in 'licht (extra) ondersteuning' en 'zware (extra) ondersteuning' en wordt georganiseerd in de vorm van arrangementen. Met arrangeren wordt het proces bedoeld waarin de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind (en de leerkracht) worden gematcht met een daarbij passend onderwijs- en ondersteuningsaanbod. Een arrangement is de aanpak die de school en de ouders (en het kind) samen hebben afgesproken en vastgelegd.

De extra ondersteuning beschrijft de ondersteuningsmogelijkheden die verder gaan dan de afspraken die gemaakt zijn over de basisondersteuning en kan binnen de school plaatsvinden dan wel leiden tot plaatsing in het SO/BSO.

De onderwijsbehoeften van een leerling zijn in kaart gebracht in de vorm van een groeidocument waarvan het ontwikkelingsperspectief een onderdeel vormt.

Voor elke vorm van extra ondersteuning dient vooraf een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld te worden als onderdeel van het groeidocument. Bij plaatsing op een school voor SO / SBO dient (tevens) een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd te worden bij het samenwerkingsverband.

Algemene informatie over Passend Onderwijs:

[www.passendonderwijs.nl](http://www.passendonderwijs.nl)

[www.podekempen.nl](http://www.podekempen.nl)

## B2.4 Doelen

### B3 Ouders: betrokken

Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen. Zij zijn ook bij uitstek de ervaringsdeskundigen en (van nature) betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Ouders zijn partner van de school in deze ontwikkeling. De school neemt hen daarbij serieus en verwacht dat ook andersom. Ieder heeft zijn eigen rol in de opvoeding en (onderwijskundige) ontwikkeling. Wederzijdse verwachtingen zijn helder.

### B4 Medewerkers: professioneel en bevlogen

De medewerkers van RBOB werken in optimale omstandigheden, zijn deskundig dan wel excellent in het pedagogisch en didactisch handelen, voelen zich verantwoordelijk en onafhankelijk en leggen als professional verantwoording af. Dit vereist ook goed onderwijskundig leiderschap.

Zie verder bijlage 2: Hoofdpijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen.

### B5 Geld: verantwoord en doelgericht

Kwalitatief goed en degelijk onderwijs door professionele medewerkers in optimale huisvesting en omstandigheden kost geld. Door de scholen en het schoolbestuur moet gezorgd worden voor het doelmatig besteden van de middelen. Een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is nodig om zoveel mogelijk middelen ter beschikking te kunnen stellen aan het primaire proces van de onderwijsorganisatie.

### B6 Gebouwen: goed toeven

De gebouwen en terreinen van RBOB-scholen zijn gezond, veilig, duurzaam, schoon, opgeruimd en goed onderhouden. Zij bieden de mogelijkheid van een flexibele inrichting, rekening houdend met het onderwijsconcept van de school. RBOB streeft naar een optimale aansluiting van het onderwijs bij kinderopvang, liefst in de vorm van integrale kindcentra met de eigen kinderopvangorganisatie *ikOOK!*. Dit vraagt om het creëren van mogelijkheden daarvoor.

### B7 Onderwijsmiddelen: kwaliteit verhogend

Goed materiaal is het halve werk. Voor scholen gaat het dan vooral om lesmateriaal, inventaris en digitale hulpmiddelen. Lesmethodes zijn van deze tijd en voldoen in hoge mate aan de gestelde kwaliteitseisen. De school is goed ingericht. Het digitale 'wagenvak' is met onder andere computers, touchscreens en tablets op orde.

### B8 Organisatie: bijzonder openbaar

Ook al heeft RBOB te maken met krimp van de leerlingenaantallen in de regio, het marktaandeel van de scholen hoeft niet te dalen. Behoud of zelfs vergroting ervan gebeurt voor een belangrijk deel door het leveren van kwaliteit en profilering ter versterking van het imago. Naast de kwaliteit op de scholen profileert RBOB zich met de professionele cultuur, de openbare en algemeen toegankelijke identiteit (met name met het actief omgaan met tolerantie) en goed onderwijsbestuur met meervoudige publieke verantwoording en een constructieve medezeggenschap. Tot slot onderscheidt RBOB zich door het ontwikkelen van integrale kindcentra, samen met de eigen kinderopvangorganisatie *ikOOK!*.

Zie verder bijlage 3: Sturen op kwaliteit binnen RBOB De Kempen.

## B9 Communicatie

### B9.1 Doelgroep

### B9.2 Boodschap

### B9.3 Strategie

### B9.4 Plan

### B9.5 Doelen

## Deel C Operationeel deel

### Doelen PDCA cyclus

#### C1 Vierjarenplanning op alle beleidsterreinen

##### 1.1 Onderwijs

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>ONDERWIJS ALGEMEEN</b>				
<b>Schoolplan 2015-2019</b>	Uitvoering, evalueren en bijstellen.	Uitvoering, evalueren en bijstellen.	Uitvoering, evalueren en bijstellen.	Schoolplan 2019-2023 opstellen.
<b>Basisondersteuning</b>	Uitvoeren van actiepunten uit het schoolondersteuningsprofiel.	Uitvoeren van actiepunten uit het schoolondersteuningsprofiel.	Uitvoeren van actiepunten uit het schoolondersteuningsprofiel.	Basisondersteuning op niveau.
<b>Meer- en hoogbegaafdheid</b>	Arrangement talenten in de aanwezige groepsplannen.	Inventarisatie aanpak meer- en hoogbegaafdheid. Opstellen actiepunten en plan van aanpak schrijven per vakgebied door kennisteams.	Invoeren actiepunten.	Evaluatie en borging.
<b>MPV</b>	Zie onderstaand schema.	Zie onderstaand schema.	Zie onderstaand schema.	Zie onderstaand schema.
<b>VAKDOMEINEN</b>				
<b>Technisch en aanvankelijk lezen</b>	Oriëntatie nieuwe methode aanvankelijk lezen.  Leerlijnen bestuderen, methode hierop screenen.	Invoering methode aanvankelijk lezen.  Observaties lessen aanvankelijk lezen. Verbeteracties formuleren.  Verbeteracties uitvoeren TL en aanvankelijk lezen.  Beleidskaart TL opstellen.	Evaluatie nieuwe methode aanvankelijk lezen.  Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren.  Klassenbezoeken n.a.v. kijkwijzer en beleidskaart lezen.	Borgen aanpak lezen.

		<p>Beleidskaart aanvankelijk lezen opstellen.</p> <p>Deskundigheidsbevordering team TL.</p> <p>Kwaliteitsmeting door externe.</p>		
<b>Taal / Woordenschat / Spreken en luisteren</b>	<p>Implementatie methode.</p> <p>Analyse aanpak taal en opstellen actieplan ter verbetering opbrengsten.</p> <p>Klassenbezoeken en feedback gericht op het onderwijsleerproces.</p> <p>Praktisch overleg in de bouw over de inzet van de methode.</p>	<p>Uitvoeren actieplan taal.</p> <p>Klassenbezoeken / feedback.</p> <p>Kwaliteitsmeting door externe.</p>	Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren.	Borgen aanpak taal.
<b>Spelling</b>	<p>Evaluatie nieuwe methode.</p> <p>Evaluatie werkwijze en opbrengsten.</p> <p>Borgen beleidskaart.</p>	<p>Kwaliteitsmeting door externe.</p> <p>Aandacht voor onderwijsleerproces door klassenbezoeken en terugkoppeling.</p>	Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren.	Observaties aanpak spelling.
<b>Begrijpend Lezen</b>	<p>Invoering nieuwe methode voor groep 4 t/m 8.</p> <p>Praktisch overleg en afstemming in de bouw over de inzet van de methode.</p>	<p>Leerlijnen bestuderen, methode hierop screenen.</p> <p>Observaties lessen BL.</p> <p>Evaluatie nieuwe methode/ werkwijze en opbrengsten.</p> <p>Deskundigheidsbevordering team.</p>	<p>Borgen uitvoering lessen BL.</p> <p>Deskundigheidsbevordering team.</p> <p>Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren.</p>	Aandacht voor onderwijsleerproces door klassenbezoeken en terugkoppeling.

		Beleidskaart BL opstellen. Kwaliteitsmeting door externe.		
<b>Leesbevordering</b>	Analyse van de aanpak leesbevordering.	Inspiratiemoment organiseren om ideeën voor leesbevordering te ontwikkelen. Beleidskaart leesbevordering opstellen.	Uitvoering beleid.	Evaluatie en wijziging van de aanpak.
<b>Rekenen-wiskunde</b>	Interventie programma 4D. Deskundigheidsbevordering team. Klassenbezoeken n.a.v. kijkwijzer en beleidskaart rekenen. Opstellen beleid dyscalculie.	Borgen uitvoering lessen rekenen. Kwaliteitsmeting door externe. Uitvoering beleid dyscalculie.	Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren. Klassenbezoeken n.a.v. kijkwijzer en beleidskaart rekenen.	Borgen aanpak.
<b>Beredeneerd aanbod groep 1/2</b>	Inzet Kleuterplein 4 thema's per jaar. Aandacht voor leerrijke omgeving. Opbrengsten en te behalen doelen monitoren.	Inzet Kleuterplein 4 thema's per jaar. Analyse opbrengsten en evaluatie van het aanbod.	Inzet Kleuterplein 4 thema's per jaar. Deskundigheidsbevordering team gericht op het jonge kind.	Inzet Kleuterplein 4 thema's per jaar.
<b>Schrijven</b>	Inventarisatie aanbod schrijven groep 1/2.	Groep 1/2 Beleid voorbereidend schrijven vastleggen middels Pennestreken en uitvoeren.	Evaluatie werkwijze.	Borgen aanpak.
<b>Soc.-emot. Ontwikkeling</b>	Implementatie Cotan gecertificeerd instrument Scol in groep 3 t/m 8. Implementatie kijk in groep 1 en 2.	Evaluatie werkwijze Scol en Kijk, zo nodig verdere afspraken maken. Beleidskaart opstellen.	Kwaliteitsmeting externe. Protocol Klassenklimaat uitvoeren.	Actiepunten n.a.v. kwaliteitsmeting uitvoeren. Protocol Klassenklimaat uitvoeren.

	<p>Groepsplannen volgens 4D werkwijze inzetten. Data Scol en Kijk koppelen aan leerlijnen “leren leren”.</p> <p>Deskundigheidsbevordering team 4D.</p> <p>Borgen lessen leefstijl en de regel van de week.</p> <p>Protocol Klassenklimaat uitvoeren.</p>	<p>Groepsplannen actualiseren.</p> <p>Protocol Klassenklimaat uitvoeren.</p>		
<b>Wereldoriëntatie</b>	<p>Evaluatie nieuwe methode Nadere schoolafspraken vastleggen.</p> <p>Oriëntatie Engels vanaf groep 1.</p> <p>Inventarisatie kennis en vaardigheden van ouders. Plan voor inzet van ouders opstellen.</p>	<p>Invoering Engels vanaf groep 1. (Profileren!).</p> <p>Wereldoriëntatie koppelen aan “leren leren”.</p>	Evaluatie aanpak Engels groep 1 t/m 8.	Borgen aanpak.
<b>Natuur en techniek</b>	<p>Inventarisatie aanbod techniek.</p> <p>Techniek wekelijks inzetten in groep 4 t/m 8.</p>	<p>Aandacht voor leerlijnen en doelen techniek.</p> <p>Kennis en vaardigheden van ouders inzetten: ouderparticipatie.</p>	<p>Deskundigheidsbevordering deel van het team.</p> <p>Evaluatie inzet techniek. Aanpassen programma.</p>	Deskundigheidsbevordering team.
<b>Cultuur / Creativiteit</b>	<p>Uitvoeren Biskprogramma. Evaluatie van het aanbod en eventuele aanpassingen.</p> <p>Evaluatie inzet creatieve vakken. Aanpassingen doorvoeren.</p> <p>Presentatie naar ouders</p>	<p>Uitvoeren Biskprogramma. Evaluatie van het aanbod en eventuele aanpassingen.</p> <p>Evaluatie inzet creatieve vakken. Aanpassingen doorvoeren.</p> <p>Presentatie naar ouders</p>	<p>Uitvoeren Biskprogramma. Evaluatie van het aanbod en eventuele aanpassingen.</p> <p>Presentatie naar ouders creatieve vakken tijdens kijkavonden.</p> <p>Muziekavond organiseren.</p>	<p>Uitvoeren Biskprogramma. Evaluatie van het aanbod en eventuele aanpassingen.</p> <p>Presentatie naar ouders creatieve vakken tijdens kijkavonden.</p> <p>Concrete activiteiten in de</p>



	<p>creatieve vakken tijdens kijkavonden (profiëren!).</p> <p>Vastleggen aanbod creatieve vakken (handvaardigheid, tekenen, muziek).</p> <p>Muziekavond organiseren.</p> <p>Inventarisatie kennis en vaardigheden van ouders. Plan voor inzet van ouders opstellen.</p>	<p>creatieve vakken tijdens kijkavonden.</p> <p>Oriëntatie muziekmethode en aanschaf.</p> <p>Kennis en vaardigheden van ouders inzetten.</p>	<p>Onderzoek hoe creativiteit (creatief denken) dagelijks ingezet kan worden.</p>	<p>groepen gericht op creatief denken / oplossingsgericht denken.</p>
<b>Beweging en gezondheid</b>	<p>Oriëntatie nieuwe methode.</p> <p>Inventarisatie aanbod beweging en gezondheid samen met sportcoach.</p> <p>Plan ter verbetering opstellen.</p>	<p>Invoering nieuwe methode.</p> <p>Uitvoering plan ter verbetering.</p> <p>Evaluatie inzet sportcoach.</p> <p>Mogelijkheden vakspecialist bekijken.</p>	<p>Evaluatie nieuwe methode.</p> <p>Uitvoering plan ter verbetering.</p>	<p>Borging goede sportlessen.</p>
<b>PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH ALGEMEEN</b>				
<b>Taalexpert</b>	<p>Een leerkracht volgt de éénjarige opleiding tot taalexpert.</p>	<p>Meerjarenplanning borgen goed taalonderwijs.</p>	<p>De taalexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het taalonderwijs.</p>	<p>De taalexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het taalonderwijs.</p>
<b>Rekenexpert</b>	<p>Een leerkracht volgt de éénjarige opleiding tot rekenexpert.</p>	<p>Meerjarenplanning borgen goed rekenonderwijs.</p> <p>Protocol ERWD ontwikkelen.</p>	<p>De rekenexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het rekenonderwijs.</p> <p>Implementatie en uitvoering ERWD-beleid.</p>	<p>De rekenexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het rekenonderwijs.</p>

ZORG EN BEGELEIDING / PASSEND ONDERWIJS				
<b>Passend onderwijs</b>	Actiepunten uit schoolondersteuningsprofiel (document Q3-groep). Werken met groeidossier. Inzetten van lichte zorgmiddelen.	Actiepunten uit schoolondersteuningsprofiel	Actiepunten uit schoolondersteuningsprofiel	Basisondersteuning op orde.
<b>Leerlingenzorg</b>	<p>Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel.</p> <p>Leerkrachten maken zelf analyses van de toetsen rekenen en spelling en vertalen die naar acties in het groepsplan.</p> <p>Uniforme groepsplannen rekenen en spelling maken en bewaken, waarbij wordt uitgegaan van de leerlijnen en begeleiding aan alle kinderen beschreven wordt.</p> <p>Groepsbespreking inrichten op onderwijsbehoeften en beïnvloedbare punten (leertijd, klassenmanagement, pedagogisch handelen, didactisch handelen, schoolklimaat).</p>	<p>Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel.</p> <p>Leerkrachten maken zelf analyses van de toetsen rekenen, spelling en sociale competentie en vertalen die naar acties in het groepsplan.</p> <p>Uniforme groepsplannen rekenen, spelling, lezen en leren leren, maken en bewaken, waarbij wordt uitgegaan van de leerlijnen en begeleiding aan alle kinderen beschreven wordt.</p> <p>Groepsbespreking inrichten op onderwijsbehoeften en beïnvloedbare punten (leertijd, klassenmanagement, pedagogisch handelen, didactisch handelen, schoolklimaat)</p>	<p>Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel.</p> <p>Leerkrachten maken zelf analyses van de toetsen rekenen, spelling, lezen (TL en BL) en sociale competentie en vertalen die naar acties in het groepsplan.</p> <p>Groepsplannen worden opgesteld en besproken uitgaande van de onderwijsbehoeften van de leerlingen, de arrangementen talent, basis, intensief, zeer intensief en de onderwijskenmerken van de leerkrachten.</p>	<p>Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel.</p> <p>Leerkrachten maken zelf analyses van de toetsen rekenen, spelling, lezen (TL en BL) en sociale competentie en vertalen die naar acties in het groepsplan.</p> <p>Groepsplannen worden opgesteld en besproken uitgaande van de onderwijsbehoeften van de leerlingen, de arrangementen talent, basis, intensief, zeer intensief en de onderwijskenmerken van de leerkrachten.</p>

OTP Om de vier jaar	EOP jaarlijks	Schoolplan Om de vier jaar	SOP jaarlijks	OP jaarlijks	Schoolgids jaarlijks	RI&E om het jaar	actieve relaties jaarlijks	actief ouderschap jaarlijks
mr ouders	mr website schoolgids inspectie	mr inspectie ter inzage op school voor ouders	Mr schoolgids nieuwsbrief inspectie	mr	mr Website inspectie	mr	Peuterwerk, kinderopvang, VO, Gemeente, Buurt(instellingen), PABO en MBO, JGZ, Politie, Sport-/cultuurverenigingen, Collega-scholen binnen/buiten RBOB, Leveranciers.	oudervereniging, klassenouder, coolcommissie (pleincommissie), activiteiten, bibliotheek, denktank, klusgroep (onderhoud gebouw).

MPV

## 1.2 Personeel

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Training Taalexpert</b>	Beleid ontwikkelen.	Beleid implementeren.	Beleid borgen en bijstellen.	Beleid borgen.
<b>Training Rekenexpert</b>	Beleid ontwikkelen.	Beleid implementeren.	Beleid borgen en bijstellen.	Beleid borgen.
<b>Gedragsspecialist</b>	Deskundigheidsbevordering team "leren leren".  Inzet en analyse Scol en Kijk. Uitwerking in groepsplan (2 <sup>e</sup> deel schooljaar).	Borging aanpak "leren leren".  Inventarisatie of leefstijl de juiste toegevoegde waarde heeft. Hier besluit over nemen. Onderzoek juiste methodiek.  Inzet en analyse Scol en Kijk. Uitwerking in groepsplannen.	Deskundigheidsbevordering van een teamlid: gedragsspecialist.  Inzet methodiek passend bij de leerlijnen "leren leren".	Borging aanpak "leren leren", met passende methode.
<b>Versterken van de professionele cultuur en de professionele</b>	Bewustmaking van heersende cultuur. Benoemen van gewenst	Bewustmaking van heersende cultuur. Benoemen van gewenst	Bewustmaking van heersende cultuur. Benoemen van gewenst	Bewustmaking van heersende cultuur. Benoemen van gewenst

<b>communicatie.</b>	<p>gedrag en bijsturen met als doel professionele cultuur realiseren.</p> <p>PrOPgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Functioneringsgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Introductiebeleid bij evt. nieuwe medewerkers.</p>	<p>gedrag en bijsturen met als doel professionele cultuur realiseren.</p> <p>Cultuur in kaart brengen middels een vragenlijst.</p> <p>PrOPgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Beoordelingsgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Introductiebeleid bij evt. nieuwe medewerkers.</p>	<p>gedrag en bijsturen Met als doel professionele cultuur realiseren.</p> <p>PrOPgesprekken voeren met alle medewerkers.</p> <p>Functioneringsgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Introductiebeleid bij evt. nieuwe medewerkers.</p>	<p>gedrag en bijsturen Met als doel professionele cultuur realiseren.</p> <p>Cultuur in kaart brengen middels een vragenlijst.</p> <p>PrOPgesprekken voeren met alle medewerkers.</p> <p>Beoordelingsgesprekken met alle medewerkers voeren.</p> <p>Introductiebeleid bij evt. nieuwe medewerkers.</p>
<b>Implementeren nieuwe CAO</b>	<p>Overlegmodel inzetten. Evalueren verdeling uren per medewerker en aanpassen naar nieuwe schooljaar.</p> <p>Doorlopende aandacht voor de werkdag van 8 uur / werkweek van 40 uur. Wat werkt?</p>	<p>Overlegmodel inzetten.</p> <p>Evalueren verdeling uren per medewerker en aanpassen naar nieuwe schooljaar.</p>	<p>Overlegmodel.</p> <p>Evalueren verdeling uren per medewerker en aanpassen naar nieuwe schooljaar.</p>	<p>Bespreekbaar maken in gesprekkencyclus.</p>
<b>Teamontwikkeling</b>	<p>Coaching IB-ers op begeleiding leerkrachten, prioriteren, kennis / vaardigheden / houding. Schoolontwikkeling monitoren.</p> <p>Rollen en verantwoordelijkheden duidelijk: CD, LD, IB, LK, ICT, BC.</p> <p>Coaching Locatiedirecteur</p>	<p>Kennisteam evaluëren, bijstellen actie punten en verwachtingen.</p> <p>Concrete inzet taalexpert en rekenexpert.</p> <p>Deskundigheidsbevordering technisch lezen en begrijpend lezen.</p> <p>Teamontwikkeling ICT vaardigheden.</p>	<p>Kennisteam evaluëren, bijstellen actie punten en verwachtingen.</p> <p>Concrete inzet taalexpert en rekenexpert.</p> <p>Deskundigheidsbevordering gedrag en de ontwikkeling van het jonge kind.</p> <p>Werken in Kennisteam.</p>	<p>Kennisteam evaluëren, bijstellen actie punten en verwachtingen.</p> <p>Concrete inzet taalexpert en rekenexpert.</p> <p>Deskundigheidsbevordering techniek.</p> <p>Werken in Kennisteam.</p>

	<p>op beleidsmatig handelen, onderwijskundig en situationeel leiderschap.</p> <p>Deskundigheidsbevordering rekenen en 'leren leren'.</p> <p>Coaching teamleden waar nodig.</p> <p>Werken in Kennisteam.</p>	Werken in Kennisteam.		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--	--

### 1.3 ICT

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>ICT Beleidsplan</b>	<p>Implementatie software taalmethode, rekenmethode, begrijpend lezen en wereldoriëntatie.</p> <p>Plan opstellen werken met tablets in alle groepen (1 keer per week met groepje). Uitvoeren en evalueren.</p> <p>Leerkrachten bekend maken met de inhoud van het ICT plan. Uitvoeren eerste fase.</p> <p>Zie verder apart ICT beleidsplan RBOB De Kempen.</p>	<p>Plan werken met tablets in alle groepen uitbreiden, uitvoeren en evalueren.</p> <p>Zie verder apart ICT beleidsplan RBOB De Kempen.</p>	Zie verder apart ICT beleidsplan RBOB De Kempen.	Zie verder apart ICT beleidsplan RBOB De Kempen.
<b>ParnasSys</b>	<p>Ontwikkeling rapportage in ParnasSys.</p> <p>Onderzoek naar ouderportaal. Wat willen</p>	<p>Rapporten in ParnasSys maken, afdruk gaat mee met de leerling.</p> <p>Uitvoering gebruik</p>	<p>Rapporten in ParnasSys maken, afdruk gaat mee met de leerling.</p> <p>Aanpassen gebruik</p>	<p>Rapporten in ParnasSys maken, afdruk gaat mee met de leerling.</p> <p>Evaluatie rapporten en</p>

	we inzetten? Keuzes maken. Gesprekken invoeren. Structuur aanbrengen. Dult koppeling met CITO maken.	ouderportaal.	ouderportaal.	aanpassen waar nodig. Aanpassen gebruik ouderportaal.
<b>Website</b>	Nieuw design website realiseren.	Up to date houden van de website.	Up to date houden van de website.	Up to date houden van de website.

#### 1.4 Huisvesting en terrein

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Speerpunten gebouw</b>	Onderhoudscyclus helder. Wie/Wat/Wanneer? Opgeruimde school.	Uitvoering van klein en groot onderhoud volgens afspraak. Opgeruimde school.	Uitvoering van klein en groot onderhoud volgens afspraak. Opgeruimde school.	Uitvoering van klein en groot onderhoud volgens afspraak. Opgeruimde school.
<b>Schoonmaak</b>	Afspraken opstellen wat betreft vloeronderhoud. Wanneer? Organisatie? Evaluatie en bijstellen van contract met afspraken. Aanschaf handdoekautomaten, zeepdispensers, toiletrolhouders.	Evaluatie en bijstellen van contract met afspraken.	Evaluatie en bijstellen van contract met afspraken.	Evaluatie en bijstellen van contract met afspraken.
<b>Speerpunten schoolterrein</b>	Onderhoud realiseren. Onderwijs geven met inzet van het plein. Eerste ervaringen daarmee opdoen / evalueren. Beleid binnen-buiten spel groep 1/2 opstellen.	Onderhoud realiseren. Plein-doe-middagen organiseren. Onderwijs geven met inzet van het plein na aanpassing n.a.v. de evaluatie. Uitvoering binnen-buiten spel groep 1/2 volgens	Onderhoud realiseren. Plein-doe-middagen organiseren. Onderwijs geven met inzet van het plein na aanpassing n.a.v. de evaluatie. Uitvoering binnen-buiten spel groep 1/2 volgens	Onderhoud realiseren. Plein-doe-middagen organiseren. Onderwijs geven met inzet van het plein na aanpassing n.a.v. de evaluatie. Uitvoering binnen-buiten spel groep 1/2 volgens

		afspraken. Evaluatie en aanpassingen.	afspraken.	afspraken. Evaluatie en aanpassingen.
--	--	---------------------------------------	------------	---------------------------------------

### 1.5 PR & communicatie

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Speerpunten n.a.v. oudertevredenheidspeiling (Scholen met succes).</b>	Uitvoeren verbeterpunten.	Uitvoeren verbeterpunten.	Uitvoeren verbeterpunten.	OTP in 2018.
<b>Actief ouderschap</b>	<p>Klankbordgroep met doel: Ouderbetrokkenheid, innovatie toekomstgericht. Ouderportaal ParnasSys onderzoeken.</p> <p>Nieuwsbrief via website verspreiden.</p> <p>Koffieurtje nieuwe ouders.</p> <p>Informatie naar ouders: Evaluatie schooljaar.</p>	<p>Inzet ouderportaal ParnasSys.</p> <p>Klankbordgroep.</p> <p>Kennis en vaardigheden van ouders inzetten bij diverse lessen of thema's.</p>	<p>Inzet ouderportaal ParnasSys.</p> <p>Klankbordgroep.</p> <p>Kennis en vaardigheden van ouders inzetten bij diverse lessen of thema's.</p>	<p>Inzet ouderportaal ParnasSys.</p> <p>Klankbordgroep.</p> <p>Kennis en vaardigheden van ouders inzetten bij diverse lessen of thema's.</p>
<b>Professionele schoolgids en schoolkalender</b>	<p>Informatieboekje en boekje voor de leerlingen bij de start van de schoolperiode ontwikkelen.</p> <p>Ontwikkelen folder.</p> <p>Schoolgids actualiseren en op website plaatsen.</p> <p>Kalender voor ouders opstellen en verspreiden.</p>	<p>Schoolgids actualiseren en op website plaatsen.</p> <p>Kalender voor ouders opstellen en verspreiden.</p> <p>Actualiseren folder.</p>	<p>Schoolgids actualiseren en op website plaatsen.</p> <p>Kalender voor ouders opstellen en verspreiden.</p> <p>Actualiseren folder en informatieboekje en boekje voor de leerlingen.</p>	<p>Schoolgids actualiseren en op website plaatsen.</p> <p>Kalender voor ouders opstellen en verspreiden.</p> <p>Actualiseren folder.</p>

## 1.6 Kwaliteitszorg

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Oudertevredenheidspeiling</b>	Uitvoeren verbeterpunten.	Uitvoeren verbeterpunten.	Uitvoeren verbeterpunten.	OTP in 2018.
<b>Medewerkertevredenheidspeiling</b>	Uitvoeren verbeterpunten. Aandacht voor communicatie, werken met passie en plezier, structureren, verwachtingen uitspreken, feedback geven.	n.a.v. gesprekkencyclus verbeterpunten formuleren en doorvoeren in jaarlijks actieplan.	n.a.v. gesprekkencyclus verbeterpunten formuleren en doorvoeren in jaarlijks actieplan.	MTP in 2018.
<b>Leerlingtevredenheidspeiling</b>	Is niet afgenomen. Wel: opstarten leerlingenraad. Mening van leerlingen vragen.	Leerlingenraad.	Leerlingenraad.	Leerlingenraad.
<b>Inspectie</b>	Uitvoeren verbeterpunten.	Uitvoeren verbeterpunten. Alle documenten actualiseren.	Borgen verbeterde punten. Alle documenten actualiseren.	Inspectieonderzoek.



## Bijlagen

**Bijlage 1: Koersplan 2015-2019**

## Bijlage 2: Hoofdpijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen

De ontwikkeling van ons personeel

RBOB De Kempen wil als goede, moderne en aantrekkelijke werkgever investeren in medewerkers die professioneel en bevoegen zijn, toegerust op hun taak. Om zijn organisatiedoelen te bereiken, wil RBOB De Kempen goed en genoeg personeel. Kwaliteit en continuïteit zijn daarbij van belang. RBOB wil dit o.a. waarborgen door goed werkgeverschap en daarbij behorend personeelsbeleid. RBOB rekt op zijn mensen; dat mag ook andersom verwacht worden.

Hieronder volgt een beschrijving van de volgende onderdelen van het personeelsbeleid van RBOB De Kempen:

1. De ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus
2. Introductiebeleid nieuwe medewerkers
3. Formatiebeleid
4. Arbeidsomstandighedenbeleid

### 1. De ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus

Elk personeelslid is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. De eigen ontwikkeling wordt altijd afgestemd op de individuele behoefte van de medewerker in relatie tot de behoefte van de school of de organisatie. Deze ontwikkeling wordt vervolgens vastgelegd in een Professioneel Ontwikkelplan (PrOP). In het PrOP wordt altijd de relatie gelegd met de ontwikkeling van de school. De ontwikkeling van de school staat beschreven in het 'Schoolontwikkelplan'.

Het functioneren en de ontwikkeling van de medewerkers wordt begeleid en beoordeeld in een cyclus van drie jaren: de 'ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus'. Op de volgende pagina is deze cyclus schematisch weergegeven en toegelicht. Aan het begeleiden en beoordelen van medewerkers liggen competenties ten grondslag, die zijn uitgewerkt in concrete criteria. Voor leidinggevend en leerkrachten gelden de competenties, zoals hieronder weergegeven.

Competenties leidinggevend (bron: NSA 2012)

1. Visiegericht werken
2. In relatie staan tot de omgeving
3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid
4. Strategieën hanteren tbv samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus
5. Hogere orde denken

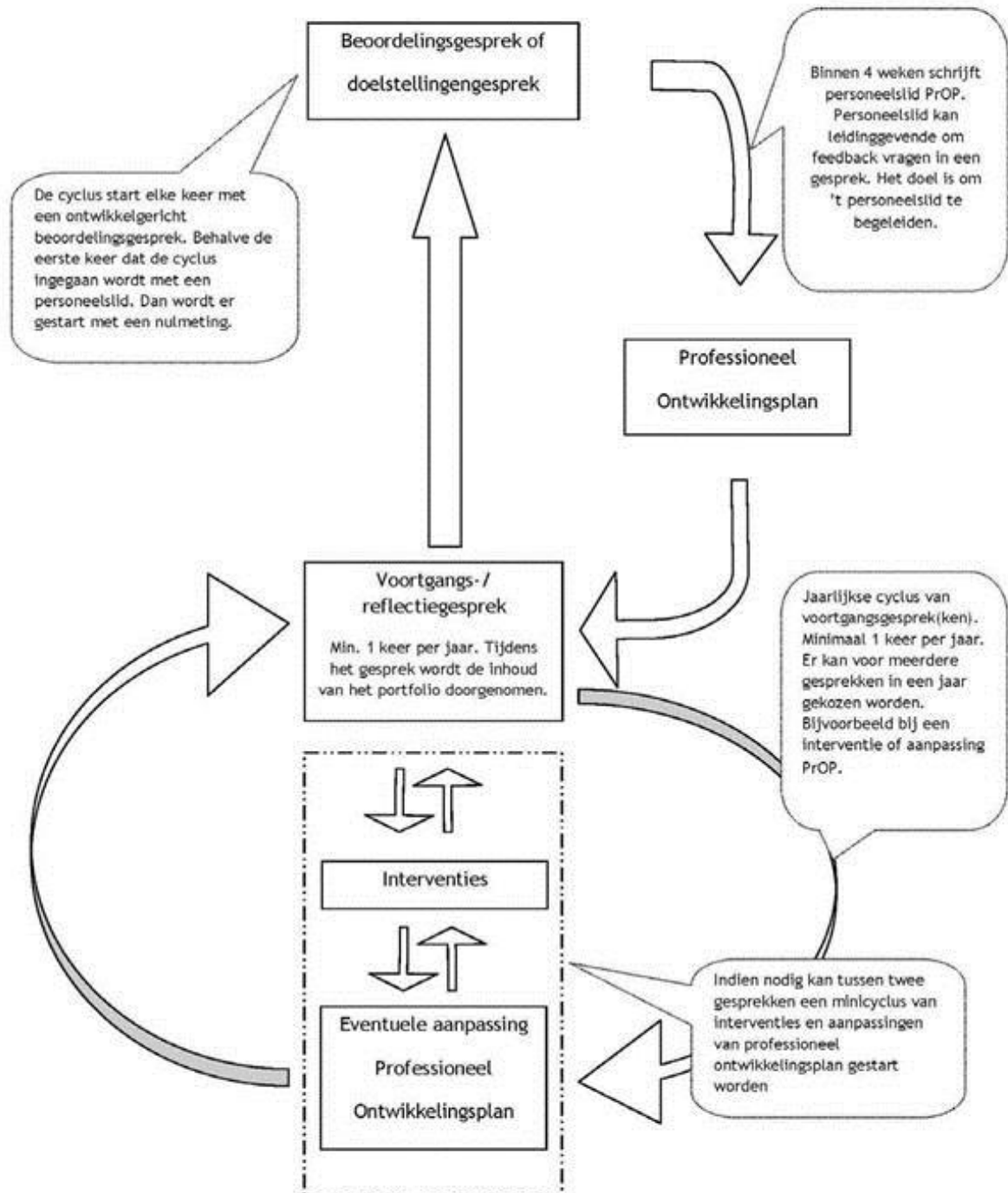
Bij assessments van (potentieel) leidinggevend wordt daarnaast getoetst op eigenschappen als sturen, motiveren van anderen, flexibiliteit, stressbestendigheid, plannen & organiseren, besluitvaardigheid, overtuigingskracht, realisatie van doelen.

Competenties leerkrachten (Bron: Competenties leerkrachten RBOB De Kempen)

1. vakmatige beheersing
2. gebruik leertijd
3. pedagogisch handelen
4. didactisch handelen
5. zorg voor de leerlingen

6. opbrengstgerichtheid
7. kwaliteitsgerichtheid
8. professionele instelling
9. communicatie

### Ontwikkelingsgerichte Beoordelingscyclus (duur: drie jaar)



## 2. Introductiebeleid nieuwe medewerkers

Bij de indiensttreding van nieuwe medewerkers is het van belang dat zij geïntroduceerd worden binnen de school en de RBOB organisatie. Goed geïntroduceerde medewerkers voelen zich eerder thuis binnen de organisatie en zijn daardoor sneller volledig inzetbaar. Het doel van het introductiebeleid is nieuwe werknemers dusdanig wegwijs te maken binnen de organisatie dat deze zich welkom voelen, snel kennis maken met de inhoud van het werk en de omgeving waarin zij werken. De nieuwe collega wordt snel en effectief ingewerkt, kent de organisatiestructuur, waarden en normen van de organisatie. Hij/zij is op de hoogte van missie, visie en organisatiedoelstellingen. Voor startende leerkrachten (tot en met LA3) wordt een mentor aangesteld. Daarnaast wordt extra tijd beschikbaar gesteld ter verlichting van de werkdruk.

## 3. Formatiebeleid

De formatieruimte van de school wordt jaarlijks vastgelegd in het bestuursformatieplan van RBOB De Kempen. In dit plan wordt de formatie zichtbaar gemaakt in eenheden en in geld en wordt uitgebreid beschreven hoe de formatie van de school wordt bepaald. Op basis van het bestuursformatieplan stelt de schooldirectie een plan van inzet op, waarin keuzen worden gemaakt met betrekking tot de inzet van personeel. Scholen kunnen rekenen op formatie, berekend volgens een systematiek die is gerelateerd aan de omvang van de school. Deze methode is echter niet helemaal toereikend. Zo wordt rekening gehouden met externe financiële ontwikkelingen, zoals bezuinigingen.

Bij de bepaling van de omvang van de personeelsformatie wordt gerekend vanuit het aantal leerlingen per 1 oktober van het voorafgaande en huidige jaar. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in het aantal leerlingen in de onderbouw (4- tot en met 7-jarigen) en bovenbouw (8 jaar en ouder). Voor de eerste categorie is per leerling een groter budget beschikbaar om daarmee 'klassenverkleining' c.q. 'meer handen in de klas' te bewerkstelligen. Wanneer scholen fors groeien, kunnen zij onder bepaalde voorwaarden extra groeiformatie verkrijgen. Dit is vormgegeven in een groeiregeling.

Verder wordt in rekening gehouden met de samenstelling van de leerlingenpopulatie van de school.

Per 1 augustus 2014 is het passend onderwijs ingegaan. Dit houdt o.a. in dat samenwerkende schoolbesturen er in een bepaalde regio voor moeten zorgen dat geen kind tussen wal en schip valt, dat scholen een zorgplicht hebben en dat zo veel als mogelijk en wenselijk is, kinderen thuisnabij onderwijs volgen. Ook in de geldstromen gebeurt het een en ander. Belangrijke wijziging is dat scholen niet meer rechtstreeks van OCW middelen voor extra ondersteuningsbehoeften ontvangen, maar dat dit geschiedt via de samenwerkingsverbanden. In de nieuwe regelgeving zitten ook bezuinigingscomponenten. Het Rijk heeft er vooral voor gezorgd dat passend onderwijs geen openeindfinanciering kent.

Naast de normatieve formatie kan een (extra) budget ontvangen worden voor zware ondersteuning (voorheen leerling gebonden financiering). Daarnaast worden middelen ontvangen voor lichte ondersteuning, voorheen de zorgformatie in het kader van Weer Samen Naar School.

#### 4. Arbeidsomstandighedenbeleid

Een maal per vier jaar wordt op elke school van RBOB een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Op basis van deze RI&E, waarin veiligheid, gezondheid en welzijn centraal staan, stelt elke school een plan van aanpak op met concrete doelen en activiteiten. De uitvoering van dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd. De volgende RI&E vindt plaats in 2015.

## Bijlage 3: Onderwijstijd

## Bijlage 4: Methoden

## Literatuurlijst

### Schoolveiligheidsplan

### SOP SWV PO3009

## Sturen op kwaliteit binnen RBOB De Kempen

### Invloedsfeer

In zijn boek 'Wat werkt op school' (2007, een meta-analyse van 35 jaar onderwijsresearch) beschrijft Marzano welke factoren het meest invloed hebben op de ontwikkeling van het kind.

Hij komt tot de conclusie dat er drie hoofdfactoren zijn, onderverdeeld in meerdere subfactoren.

De drie hoofdfactoren zijn: a. de thuissituatie ; b. de school als organisatie; c. de leerkracht.

Twee van deze factoren, te weten de school als organisatie en de leerkracht, liggen direct binnen de invloedssfeer van de totale organisatie. Op de thuissituatie heeft de school, en dus de organisatie, geen directe sturingsmogelijkheden.

Als de bestuurder van RBOB De Kempen geïnformeerd wordt over de (kern)indicatoren die de factoren beïnvloeden, kan de bestuurder zijn verantwoordelijkheid in het tijdig sturen waarmaken.

De bestuurder mag daarbij niet alleen afhankelijk zijn van de informatie die hij krijgt, maar moet in staat zijn resultaten van de indicatoren direct in te zien. Zo is ook een check van de ontvangen informatie mogelijk.

Hieronder worden de kernindicatoren weergegeven.

### Leeropbrengsten en leertijd

Gemiddelde leeropbrengsten worden in het toetsingskader vastgesteld door de inspectie (jaarlijks). Hierin staan duidelijke resultaten beschreven die gehaald moeten worden. Op de onderdelen in het toetsingskader mag geen enkele tussenopbrengst onder door de inspectie vastgestelde norm zitten. De eindopbrengsten van een school mogen nooit meer dan drie achtereenvolgende jaren onder het landelijk gemiddelde komen. Een combinatie van de resultaten kan resulteren in de kwalificatie zwakke school. Deze kwalificatie mag aan geen van de scholen worden toegekend.

### Beredeneerd aanbod

Alle indicatoren voldoen aan de einddoelen basisonderwijs (het onderwijsaanbod is dekkend). Dit betekent dat voor elk verplicht vakgebied duidelijke einddoelen en tussendoelen beschreven zijn. In de praktijk biedt een actuele methode deze dekkende inhoud. Wijkt een school af van het aanbod van een methode, dan moet dat wat in het aanbod uitgesloten wordt, beschreven zijn in het schoolplan (als de afwijking plaatsvindt na het vaststellen van het schoolplan, dient dit in een aanvulling beschreven te worden). Elk schoolplan en wijziging daarvan moet ter instemming aan de MR worden voorgelegd. De bestuurder stelt het schoolplan vast.

### Leiderschap

Alle competenties scoren voldoende. Deze worden gemeten m.b.v. onder andere 360<sup>0</sup> feedback en beoordelingsgesprekken. Driejaarlijks wordt elke werknemer door een leidinggevende beoordeeld. In die beoordeling worden verplichte ontwikkelpunten aangegeven die vervolgens (afhankelijk van de urgentie) binnen bepaalde termijnen behaald zijn. Verslaglegging en resultaten worden centraal vastgelegd.



### **Professionele ontwikkeling leerkrachten**

Leerkrachten worden driejaarlijks (als er geen bijzonderheden zijn m.b.t. het functioneren) beoordeeld. Deze beoordeling wordt voorafgegaan door jaarlijkse gesprekken die een professioneel ontwikkelplan tot resultaat hebben. De professionele ontwikkeling ligt altijd in relatie met de ontwikkeling van de school/organisatie. De bestuurder heeft inzage in de planning van deze gesprekken en wordt in de rapportage altijd geïnformeerd over een afwijking in de normale procedure van beoordelen.

### **Oudertevredenheid**

Op bestuursniveau wordt vierjaarlijks een oudertevredenheidsspeiling uitgevoerd. De resultaten worden behalve op schoolniveau ook gerapporteerd op bestuursniveau. De totale oudertevredenheid in de meting 'scholen met succes' is minimaal score 7.

### **Professionele cultuur**

Hier wordt gebruik gemaakt van bijvoorbeeld een cultuurscan die door LD en CD wordt ingevuld. Dit gebeurt onafhankelijk van elkaar. Nadat de beoordeling van de cultuur is vastgesteld, wordt deze aan het team voorgelegd. Eventuele acties worden daarna afgestemd en opgesteld. Resultaten hiervan zijn opgenomen in de rapportage over het onderwijs (concept dec2009).

### **Rapportage**

De rapportage van de bovenstaande indicatoren worden twee keer per jaar aangeleverd door de CD aan de bestuurder. Hierin worden per school de resultaten toegelicht. De bestuurder heeft altijd inzage op de onderdelen waarop deze rapportage gebaseerd is (check).

In de rapportage komen eveneens aan bod:

- De wijze waarop omgegaan wordt met: a. signaleren; b. analyse; c. diagnose; conclusies.
- De wijze waarop acties uitgevoerd zijn en wat hier de (tussen)resultaten van zijn.
- De wijze waarop anderszins bijgestuurd is .

Daarnaast wordt inhoudelijk besproken:

- Schoolontwikkelplan
- Actieplan personeel
- Beschrijving professionele cultuur
- Ontwikkeling CT
- PrOP CD
- Financiën
- Huisvesting

Het totaal aan informatie stelt de bestuurder in staat antwoord te geven op de volgende vragen.

### **Wat is het ontwikkelvermogen van de scholen?**

Deze vraag is door de bestuurder te beantwoorden door een oordeel te geven over de wijze waarop de school omgegaan is met gegevens uit de totale rapportage. In de schoolontwikkelplannen is aangegeven welke ontwikkelpunten de school opgepakt heeft. Deze punten moeten in lijn liggen met eventuele trends die uit opbrengsten te lezen zijn of uit een te beperkt huidig resultaat van de gemeten opbrengsten. Dit geldt voor alle indicatoren (zie schema).

Elk ontwikkelpunt in het schoolontwikkelpun wordt SMART omschreven en geeft duidelijk de aanleiding, de prioriteit, de urgentie en de tussentijdse stappen aan in heldere planning. Zichtbare resultaten moeten in de evaluatie worden benoemd. Is minder dan 80% van de gestelde doelen gerealiseerd, dan beschikt de school over onvoldoende ontwikkelvermogen.

#### **Wat is de invloed van de school op de ontwikkeling van het kind?**

Met ingang van 2010 wordt, waar zinvol, de intelligentietest van het CITO bij schoolverlaters afgenomen. Dit geeft de bestuurder zicht op de indicator 'leeropbrengsten liggen in de lijn van de verwachtingen'. In een totaaloverzicht per school brengt de toets in beeld of de leerlingen boven, op of onder de verwachte eindopbrengst scores. Hiermee wordt niet als doel gesteld dat alle scholen boven een bepaalde eindopbrengst moeten scoren, maar wordt in beeld gebracht of de school voldoende 'uit de leerling' heeft gehaald.

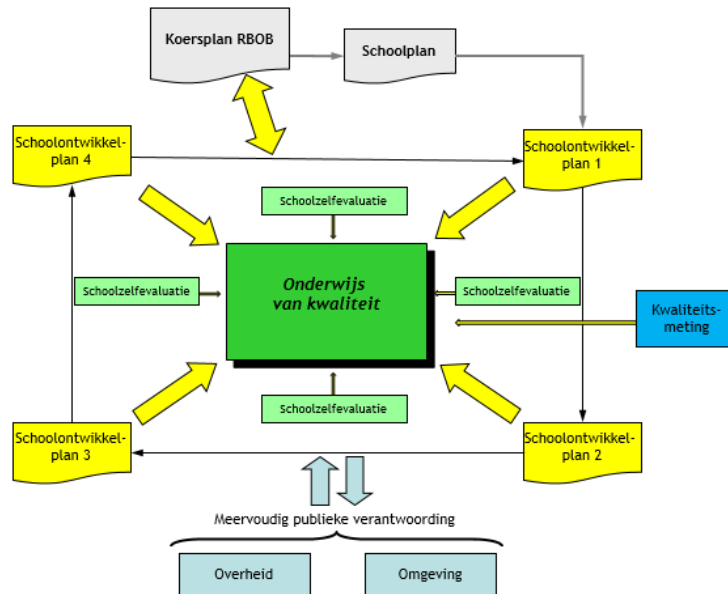
Het onderdeel 'pedagogisch klimaat' uit de oudertevredenheidspeiling is een indicator waarop de bestuurder kan oordelen of het sociaal-emotionele resultaat voldoende aansluit bij de investeringen van de school. Vinden ouders dat hun kinderen graag naar school gaan, is hierbij de belangrijkste vraag. Deze score mag niet ver van de 100% afzitten.

Door in het leerlingvolgsysteem de ontwikkelingen van de groepen te volgen en deze over verschillende jaren en vakgebieden te vergelijken, is het bij twijfel zelfs mogelijk de invloed van de individuele leerkracht te bepalen. Laten de groepsresultaten frequent bij één bepaalde leerkracht een 'dip' zien, dan moet in het Professionele Ontwikkelpun van die leerkracht een passage te vinden zijn hierover. Is dit niet het geval, dan kan de school op deze vraag geen voldoende scoren.

#### **Schoolzelfevaluatie van het onderwijsleerproces**

RBOB De Kempen hanteert de volgende cyclus van meten en verbeteren ten behoeve van de borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces:

- In de regel vindt op elke school één keer per 4 schooljaren een externe meting van de kwaliteit van het onderwijsleerproces plaats. 'Extern' betekent in principe door een expert (bv. op het gebied van taal- of rekendidactiek) van een collega-school binnen RBOB.
- De externe kwaliteitsmeting vindt plaats met behulp van kijkwijzers didactisch handelen (identiek voor alle scholen).
- Op grond van de resultaten van de externe kwaliteitsmeting formuleert de school verbeterdoelen en -activiteiten. Deze worden in het schoolplan en in het schoolontwikkelpun opgenomen en zijn gericht op zowel de langere (4 jaren) als de kortere (1 jaar) termijn.
- Op grond van de verbeterdoelen- en activiteiten formuleert elke leerkracht in het PrOP ook zijn/haar eigen professionele ontwikkeldoelen. Met behulp van de kijkwijzers didactisch handelen wordt jaarlijks bij elke leerkracht en in lijn met de verbeterdoelen van de school geobserveerd in welke mate sprake is van professioneel didactisch handelen.
- De resultaten van de leerkrachtobservaties worden jaarlijks door de locatie- en clusterdirecteur geanalyseerd en vertaald in conclusies en verbeteracties op schoolniveau. Deze conclusies en verbeteracties worden samen met de resultaten van de andere periodieke metingen (zoals de eind- en tussentoetsen van Cito) opgenomen in de trendanalyse en het SOP en vormen een (in inspectiejargon:) *jaarlijkse schoolzelfevaluatie*.



Bij het monitoren van de kwaliteit van het onderwijs wordt op alle scholen binnen RBOB gebruik gemaakt van observatie instrumenten. Het is van belang dat deze monitor ligt in het verlengde van de wet en regelgeving betreffende de deskundigheid van leerkrachten enerzijds en de visie op onderwijs van de school anderzijds.

Binnen RBOB wordt van de volgende instrumenten gebruik gemaakt:

Competentieprofiel (9 competenties - landelijk zal er nog een toelichting moeten komen wanneer er sprake is van startbekwaamheid, vakbekwaamheid dan wel excellentie)

Het competentieprofiel is vastgesteld en RBOB breed van kracht.

Gesprekcyclus bestaande uit Prop-gesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek.

De formulieren die hiervoor gebruikt worden zijn een afspiegeling van het competentieprofiel en ook RBOB breed toegepast.

Elke school vertaalt de gewenste kwaliteit van het onderwijs in een document: de kwaliteitskaart, dat eventueel uitgewerkt kan worden in een observatie instrument: de kijkwijzer. De kijkwijzer kan een bijlage zijn bij de kwaliteitskaart.

Elke school is vrij in de vormgeving van de kwaliteitskaart dan wel de kijkwijzer. Alle onderwijsgebieden dienen echter wel in 2018 onderbouwd te zijn met een kwaliteitskaart. Jaarlijks wordt de kwaliteit van het onderwijs geëvalueerd aan de hand van de opbrengsten. Indien noodzakelijk worden er interventies gepleegd. In een cyclus van 4 jaar dient elk onderwijsgebied c.q. kwaliteitskaart geëvalueerd te worden en eventueel worden bijgesteld en vervolgens worden vastgesteld. De planning van deze cyclus is opgenomen in het schoolplan (deel c).

Hoofdindicator(en)	Subindicator(en)	(Meet)instrument	Frequentie	Inzage (moment)	Rapportageresultaat	Acties en rapportage
LEEROPBRENGSTEN EN ONDERWIJSTIJD Alle indicatoren voldoen aan de jaarlijks vastgestelde normen van de inspectie (toetsingskader)	Tussenopbrengsten Taal/Rekenen Entreetoets groep 7 CITO Eindtoets Intelligentietest Sociaal-em. ontw Jaarplanner van de school (in schoolgids)	CITO - LVS  Entreetoets CITO Eindtoets CITO CITO Verplicht instrument  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	2 X per jaar  Jaarlijks Jaarlijks Gekoppeld met eind Afhankelijk toets	Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Stand van zaken Trends Niveau: • Leerling • Groep • School	<p>Op alle hoofdindicatoren:</p> <p>Signaleren Analyse Diagnose Conclusies</p> <p>Acties / Bijsturen</p> <p>2 keer per jaar terugkoppeling aan algemeen directeur door clusterdirecteur met daarin:</p> <p>Schoolontwikkelplan Actieplan personeel Beschrijving professionele cultuur Ontwikkeling CT PrOP CD Financiën Huisvesting</p>
LEERLINGEN MET SPECIALE BEHOEFTE	Aantal leerlingen die een afwijkende leerlijn volgen Aantal leerlingen die naar verwachting niet het eindniveau behalen	Rapportage leerlingenzorg  Rapportage leerlingenzorg  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	2 X per jaar	Leerkrachten Interne Begeleider Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen directeur	Aantal leerlingen met afwijkende leerlijn en aantal leerlingen die de verwachte progressie hebben doorgemaakt	
BEREDENEERD AANBOD Alle indicatoren voldoen aan de einddoelen basisonderwijs, het onderwijsaanbod is dekkend)	Leerlijn Tussendoelen Einddoelen	Schoolplan  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	4-jaarlijks	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Cluster Directeur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Context Analyse Diagnose Conclusie Meerjarenplanning	
LEIDERSCHAP Alle competenties scoren voldoende, deze worden gemeten m.b.v. 360 <sup>o</sup> feedback, het format beoordelingsgesprekken en het dashboard	NSA competenties leidinggevend in het onderwijs (2005)	PrOP gesprek  Beoordelingsgesprek	Jaarlijks  3-jaarlijks	Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Ontwikkelbehoefte Ontwikkelactie Ontwikkelresultaat Functioneringsniveau Interventieniveau en resultaat	
PERSONELE ONTWIKKELING	Competenties en kenmerken leerkrachten wet BIO (2006)	PrOP gesprek  Beoordelingsgesprek	Jaarlijks  3-jaarlijks  Planning van PrOP's CD AD (jaarlijks)	Leerkracht Locatiedirecteur (Dagelijks) Clusterdirecteur Algemeen directeur (op aanvraag) (dagelijks)	Ontwikkelbehoefte Ontwikkelactie Ontwikkelresultaat Functioneringsniveau  Interventieniveau en resultaat (indien van toepassing)	
OUDETEVREDENHEID De totale oudertevredenheid in de meting 'scholen met succes' is min. score 7.	Betrekken van ouders bij het onderwijs-proces Tevredenheid  Communicatie	Schoolgids  O.T.P  Nieuwsbrieven	Jaarlijks  4-jaarlijks  Schoolafhankelijk	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (dagelijks)	Globale resultaten en planning schooljaar  Oudertevredenheid bestuursrapportage Monitoren via website	

Hoofdindicator(en)	Subindicator(en)	(Meet)instrument	Frequentie	Inzage (moment)	Rapportageresultaat	Acties en rapportage
PROFESSIONELE CULTUUR Hier wordt gebruik gemaakt van een cultuurscan die door LD en CD wordt ingevuld	Professionele cultuur versus politiek ambtelijke cultuur	Instrument 'van Emst', de cultuurscan	Jaarlijks	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (dagelijks)	Inzichtelijk maken niveau professionele cultuur	