Schoolplan

Ambities 2015-2019

Datum: 27 mei 2015
Bijgewerkt januari 2017

Inhoudsopgave

1. Inleiding **3**

Doelen en functies van het plan **3**

Proces **3**

2. Omgevingsanalyse **3**

3. Missie en Visie **4**

4. Onderwijskundige vormgeving **6**

Huidige situatie *6*

Ambities *7*

5. Personeelsbeleid **7**

Huidige situatie *7*

Ambities *8*

6. Kwaliteitszorg **9**

Huidige situatie *9*

Ambities *9*

Kwaliteitscyclus in beeld *10*

7. Meerjarenplanning **11**

8. Vaststelling **14**

9. Bronnen en bijlagen **15**

1. Inleiding

Doelen en functies van het plan

Dit schoolplan is hét "reisdocument" voor de schoolontwikkeling en de kwaliteitsverbetering van onze school. Het geeft aan waar we (voor) staan, waar we naar toe willen en hoe we dat willen bereiken. Beleidsvoornemens zijn algemeen geformuleerd, de vertaling in operationele doelen en concreet uitgewerkte acties vindt plaats in het schooljaarplan dat per schooljaar wordt opgesteld.

Proces

1. *Waar staan we?*

Basis voor dit plan vormt de strategische tussenbalans en diverse aanvullende evaluatiesessies.

2. *Waar willen we naar toe?*

In teambijeenkomsten, gesprekken en professionele ontmoetingen hebben wij uitgebreid stilgestaan bij de vraag: hoe ziet onze ideale school er uit en wat is nodig om dit in de praktijk waar te maken?

2. Omgevingsanalyse

Extern

- Maatschappelijk gezien is er 'momentum' voor gepersonaliseerd leren en echt adaptief onderwijs (ontwikkeling digitale apps, 'learning analytics' wens om talenten te ontwikkelen en verschillen in leerstijlen te honoreren)
- Verwachtingen van ouders veranderen (ze vragen maatwerk en transparantie, behoefte aan educatief partnerschap)
- Er is landelijk een groeiende consensus dat 'opbrengstgericht werken' een bredere definitie verdiend (maatwerk, brede interesse stimuleren naast basisvaardigheden, sociaal emotionele ontwikkeling)
- Er is sprake van toenemende druk vanuit het voortgezet onderwijs ten aanzien van het prestatieniveau van rekenen en taal
- Er is sprake van demografische krimp in Zuidwest Fryslân

Intern

- Odyssee is uitgegroeid tot een sterke zelfbewuste organisatie en staat bekend als transparant, betrouwbaar, slagvaardig en innovatief. Het marktaandeel groeit.
- Het expertisecentrum vervult een sleutelrol bij invoering passend onderwijs (professionalisering zorg, ondersteuning en personeel). Met passend onderwijs is Odyssee een voorloper.
- Met 'avontuurlijk leren' is een sterke en compacte koers verwoord die veel ambitie uitstraalt.
- Odyssee werkt samen met stevige partners (op gebied kinderopvang, passend onderwijs, sport en cultuur)
- Odyssee wordt versterkt door uitbreiding met twee scholen, uit Raerd en Sibrandabuorren.
- Master Sperkhem is een school in een sociaal-economisch zwakke buurt en telt zo'n 70 leerlingen vooral afkomstig uit deze buurt. Voor het realiseren van een meer gemengde populatie betrekken we graag nieuwe ouders en leerlingen uit een breder gebied.

3. Missie en Visie

De ambities van Stichting Odyssee vormen de basis van ons strategisch beleid. In het Strategisch Beleidsplan 2016 - 2020, een passend en prachtig avontuur zijn ze als volgt geformuleerd:

- Een cultuur en leer/werkklimaat waar iedereen plezier heeft en optimaal uit de verf komt.
- Avontuurlijk, passend onderwijs voor alle leerlingen.
- Actieve, kleurrijke Odyssee-proof scholen met een eigen profiel en uitstraling.
- Bovengemiddeld hoge kwaliteit van ons handelen en steeds op weg naar beter.
- Odyssee wordt gezien als een werkgever waarbij je wilt werken.
- Integrale begeleiding van het kind.

1: deze QR-code leidt naar het Strat BeleidsPlan Odyssee

Missie Master Sperkhem - Waar staan we voor?
Leerlingen moeten goed in hun vel zitten, zich veilig voelen op onze school. Dat is een belangrijke voorwaarde om te komen tot leren, tot zelfontplooiing. Het sociaal-emotionele welbevinden van leerlingen heeft de voortdurende zorg en aandacht. Vanuit het plezier in het werken en omgaan met elkaar ontwikkelen leerlingen zich.

Visie Master Sperkhem - Waar gaan we voor?
Wij gaan uit van de mogelijkheden van iedere leerling afzonderlijk. Het betekent dat wij het onderwijsaanbod afstemmen op de behoeften en interesses van leerlingen en rekening houden met de verschillen tussen leerlingen. Wij houden rekening met verschillen tussen leerlingen. Leerlingen worden niet afgestemd op het onderwijs, maar wij streven naar afstemming van ons onderwijsaanbod op de kinderen.

Kernwaarden - Wat vinden we belangrijk bij Master Sperkhem?
Op Master Sperkhem helpen we leerlingen bij het verwerven van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden die ze in de toekomst nodig zullen hebben. We leren vooral door te doen, te ervaren, en te beleven. Wij vinden daarbij samenwerking, samen dingen ondernemen, saamhorigheid en een gevoel van verantwoordelijkheid voor de omgeving van belang.
Daarnaast vinden we zelfstandigheid en een kritische blik naar jezelf en de wereld waarin je leeft belangrijk net als op een respectvolle manier omgaan met medeleerlingen, leerkrachten, ouders en materialen. Onze school is een plek waar de leerlingen zich ontwikkelen, uiten en fouten mogen maken, maar waar ook eisen worden gesteld. Voor de ontwikkeling van leerlingen vinden wij een goede ouderbetrokkenheid bij de school van essentieel belang.
Iedere leerling heeft unieke talenten en mogelijkheden. En iedere leerling is anders. Master Sperkhem geeft de juiste aandacht en ondersteuning aan elke leerling. We sluiten aan bij wat een leerling nodig heeft, zodat het zich optimaal kan ontwikkelen. Dit noemen we ‘zorg in het hart van de school’.

Hoe gaan wij dit realiseren?
Om onze ambities in de praktijk waar te maken, zijn speerpunten van beleid vastgesteld voor de volgende cruciale succesfactoren

- Onderwijskundige vormgeving (zie hoofdstuk 4)
- Personeel (zie hoofdstuk 5)
- Kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 6)

4. Onderwijskundige vormgeving

Huidige situatie

Leerstofjaarklassensysteem
Master Sperkhem werkt volgens een leerstofjaarklassensysteem. De grote verschillen in prestatie- en ontwikkelingsniveau van de leerlingen maken het noodzakelijk binnen dit systeem plaats in te ruimen voor de individuele begeleiding van leerlingen (individueel ontwikkelingsplan). Dit betreft zowel leerlingen die in hun prestaties boven het klassengemiddelde uitstijgen, als leerlingen die moeite hebben om dit gemiddelde niveau te behalen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de leerlingen zelfstandig kunnen werken.

Leerlingen kunnen zelfstandig leren en werken
Omdat de school te maken heeft met verschillende niveaus van functioneren en combinatiegroepen, is het belangrijk dat leerlingen leren om zelfstandig te leren en werken. De leerlingen in een combinatieklas moeten meer zelfstandig werken, zonder directe begeleiding van de leerkracht, en leren plannen. Om alle leerlingen voldoende instructie en feedback te kunnen geven, past een leerkracht in een combinatieklas uiteenlopende werkvormen toe die voor de verschillende jaargroepen ook nog eens goed op elkaar afgestemd moeten worden. De werkwijze en werkvormen worden onder didactische werkprocessen beschreven.

Gepersonaliseerd leren
Gepersonaliseerd leren gaat over het bieden van unieke, op individuele leerlingen toegespitste leerprocessen.
Op Master Sperkhem heeft iedere leerling een individueel ontwikkelingsplan (IOP). De school werkt doelgericht aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij de ontwikkelingsniveaus en mogelijkheden en talenten van de leerlingen, en anderzijds gericht zijn op de doelen die beheerst moeten worden. Voor elke leerling wordt een individueel ontwikkelingsplan geschreven. Het perspectief, het ontwikkelingsniveau, de daarbij protectieve en belemmerende factoren en de ondersteuningsbehoeften van elke leerling worden onder andere in het IOP beschreven.

Toekomst gericht/21-ste eeuwse vaardigheden
De leerlingen leven in een maatschappij waarin kennis en informatie centraal staan. De school past zich aan, aan de eisen die de maatschappij stelt. Dit wordt gedaan door het bevorderen van de ontwikkeling van de 21ste eeuwse vaardigheden. Hieronder worden de volgende vaardigheden verstaan: samenwerken, communicatie, kennisconstructie, ICT-gebruik, creativiteit, kritisch denken en probleemoplossend vermogen. De vaardigheden zijn op Master Sperkhem in de bestaande vakken opgenomen en worden dus niet los gezien van kennis. Daarnaast worden de methodes van Blink wereld ingezet. Met de methodes van Blink Wereld gaan kinderen aan de hand van een vraaggestuurd lesmodel zelf ontdekken en onderzoeken. Alle 21st century skills komen geïntegreerd aan bod.

Aanbod
Zoveel mogelijk wordt gekozen voor methodes die overeenkomen met het onderwijskundig concept van de school: werken vanuit het principe: basisstof - herhalingsstof - verrijkingsstof. Alle leerlingen krijgen de basisstof aangeboden; kinderen die meer aankunnen komen voor verrijkingsstof in aanmerking, kinderen die de stof nog niet beheersen krijgen herhalingsstof aangeboden. Om het mogelijk te maken dat elk kind zoveel mogelijk op het eigen niveau les kan krijgen, wordt bij een aantal vakken gewerkt volgens een model van adaptief onderwijs, het DIM-model.

Ambities

- Naast aandacht voor leerrendement op de kernvakken, taal en rekenen , komt de focus te liggen op het verwerven van **op toekomst gerichte vaardigheden (21st century skills)**. Wij bieden ruimte voor de mentale vaardigheid om kennis te kunnen verwerken, kritisch, denken, creativiteit, samenwerken, waarde- en omgevingsbewust leven en sociale en digitale vaardigheden.

- Niet de methodes en het lesaanbod, maar de **leerwensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling** zijn leidend voor de dagelijkse onderwijspraktijk. Dit impliceert individualisering van plannen (IOP's). Door talent als uitgangspunt te nemen, ontstaan leerroutes en versnellingsroutes. De vraag is waar en hoe het effectiever en efficiënter en vooral hoe het uitdagender kan voor de leerling. Inhoudelijk sterke(re) en op de specifieke situatie van de leerling afgestemde individuele ontwikkelplannen, kunnen helpen bij het leggen van een stevige basis voor avontuurlijk leren. Binnen het lesaanbod willen we met behulp van specifieke aandacht voor een contextrijke taalontwikkeling, taalachterstanden verkleinen.

- De school werkt doelgericht aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij de ontwikkelingsniveaus en mogelijkheden en talenten van de leerlingen, en anderzijds gericht zijn op de doelen die beheerst moeten worden. Voor elke leerling wordt een **individueel ontwikkelingsplan** (IOP) geschreven. Het perspectief, het ontwikkelingsniveau, de daarbij protectieve en belemmerende factoren en de ondersteuningsbehoeften van elke leerling worden onder andere in het IOP beschreven. Het IOP wordt, indien mogelijk, samen met de leerling geschreven, besproken en geëvalueerd. De leerling wordt zo veel mogelijk eigenaar van dit plan gemaakt.

- Master Sperkhem staat in een zogenaamde achterstandswijk. De school speelt als voorziening een belangrijke rol in de positieve ontwikkeling van, het imago, de leefbaarheid, de populatie en omgeving van deze **wijk**. Daarom willen we laten zien dat we een aantrekkelijke school zijn voor alle gezinnen en kinderen. **Ouderbetrokkenheid** vergroten is daarbij ook een belangrijk doel.

5. Personeelsbeleid

Huidige situatie

Voor het opereren met een slanke top (bestuur en directie) is een sterk middenkader noodzakelijk (adjuncten, bouwcoördinatoren, intern begeleiders, LB-docenten met andere taken). Het middenkader zal daarom meer dan nu het geval is betrokken worden bij de onderwijskundige ontwikkeling, hiertoe is in 2014 een scholingsprogramma gestart.

Er is onvoldoende sprake van 'alignment' (gedeelde visie en gemeenschappelijk commitment). Niet alle leerkrachten voelen zich eigenaar van de ambitie van avontuurlijk leren en hebben geen duidelijk beeld van de manier waarop zij hieraan kunnen bijdragen. Zij ervaren de ambitie dan als een last en niet als een lust. Dit is de reden dat besloten is organisatie-breed aandacht te geven aan het thema 'van moeten naar willen' via professionaliseringstrajecten en scholing. Geconstateerd is dat de vertaling van de beleid van het bestuur onvoldoende is uitgevoerd binnen de school. Hierdoor is een afstand ontstaan ten opzichte

van de gewenste cultuur en kwaliteitsniveau van de school.

Ons personeelsbeleid hebben we op bestuursniveau integraal en systematisch vormgegeven, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken vinden periodiek plaats op basis van een gesprekkencyclus, waar ook het persoonlijk ontwikkelplan deel van uitmaakt. Individuele doelen zijn afgeleid van de ambities zoals met elkaar gedeeld en vastgelegd in het schooljaarplan. De cultuur van samenwerken in de school staat echter nog ver af van de professionele cultuur, het professionele leren en verbeteren is nog lang geen gemeengoed.

Om anderen (leerlingen, medewerkers) actief aan te zetten tot leren en hen eigenaar te maken van hun eigen leerproces zijn coachende vaardigheden en een coachende aanpak nodig. Hier zal de komende jaren expliciet aandacht voor zijn in de aansturing en begeleiding.

Ambities

- De meeste medewerkers werken met plezier en zijn gedreven vanuit een grote betrokkenheid bij school en leerlingen, ze zijn trots op hun werk. Er is ruimte voor eigen initiatief en mensen worden gestimuleerd om met voorstellen en plannen te komen.

- Leraren hebben vanuit hun professionaliteit als lid van hun team een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de schooldoelstellingen. Onderwijsrendement wordt hiermee een verantwoordelijkheid van het team.

- Beheersmatig managen maakt plaats voor ondernemend, dienstverlenend en onderwijskundig leiderschap. Trefwoorden hierbij zijn: visie, durf, kansen zien, omgevingssensitiviteit, innovatie, initiatief, risico inschatting en voortdurende reflectie op de koers, het proces en jezelf.

- De leerkracht 'als coach' begeleidt leerlingen bij de ontwikkeling van competenties, het uitstippelen van de leerroute en het verkennen van perspectieven. Leerkrachten hanteren een coachende aanpak. Ze worden steeds meer ontwerper en onderzoeker van onderwijs. Ze luisteren, stellen verhelderende vragen, analyseren, reflecteren op eigen handelen, hebben positieve verwachtingen, maken gebruik van verschillende werkvormen en spelen (hierdoor) in op specifieke behoefte van leerlingen.

6. Kwaliteitszorg

Huidige situatie

De kwaliteitsinstrumenten worden grotendeels systematisch ingezet conform de zogenaamde Plan, Do, Check, Act-cyclus, voor Odyssee weergegeven in een kwaliteitscyclus met het schooljaarplan als 'spin in het web' (zie afbeelding). Geconstateerd is dat de cyclus vaak niet geheel wordt doorlopen en we in de 'plan' en 'do' fases blijven steken. Dit betekent dat school niet daadwerkelijk een kwaliteitsverbetering in gang heeft gezet.
Tijdens het inspectiebezoek november 2015 is geconstateerd dat de onderwijskwaliteit en de kwaliteitszorg op Master Sperkhem onvoldoende waren. Er is een kwalificatie 'zeer zwak' uitgesproken.

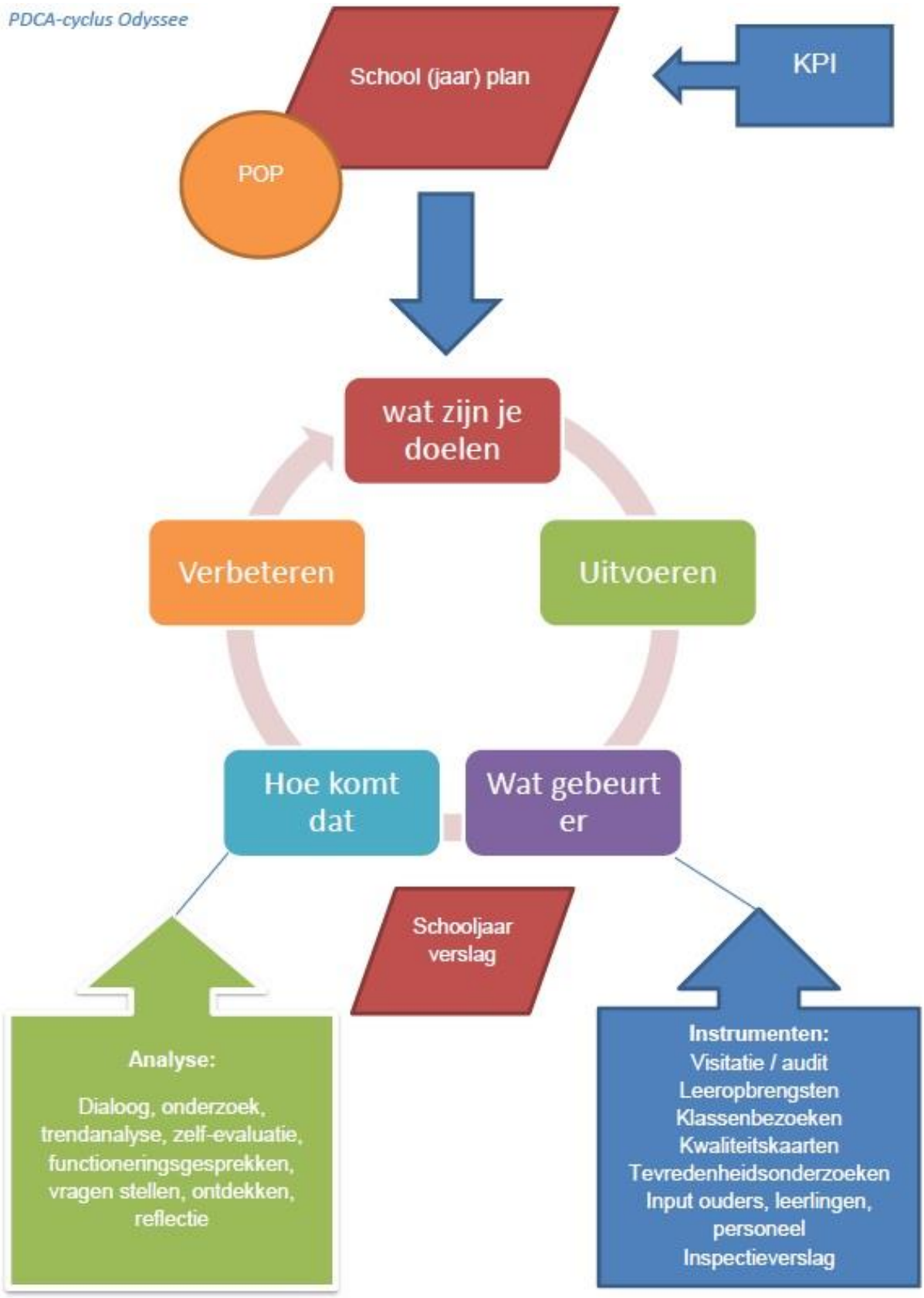
Ambities

- We investeren in meer betekenisvol en in samenhang inzetten van afzonderlijke kwaliteitsinstrumenten. Kwaliteitszorg is gekoppeld aan personeelsbeleid: persoonlijke ontwikkelplannen, schooljaarplannen, schoolplannen en bestuursbeleid zijn op elkaar afgestemd.

- Leeropbrengsten worden gemonitord en geanalyseerd en op basis hiervan worden individuele leerdoelen en (dus) de pedagogisch-didactische aanpak van de leerkracht aangepast. Het handelingsrepertoire van leerkrachten om juiste interventies te kunnen doen moet worden uitgebreid. Door het uitspreken van hoge verwachtingen bij de leerlingen en een passend onderwijsaanbod daarbij te creëren, willen wij de opbrengsten naar minimaal voldoende niveau brengen.

- De interactie met ouders vormgeven op basis van het principe van educatief partnerschap.

Kwaliteitscyclus in beeld



7. Meerjarenplanning

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Onderwijs				
❖ leerrendement op de kernvakken, taal en rekenen op voldoende niveau door de leerling in beeld, een passend aanbod en uitspreken hoge verwachtingen	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid	Evaluatie vastgesteld beleid
❖ Taalbeleidsplan afgestemd op de leerling populatie(de school heeft een substantieel aantal leerlingen met leerling gewicht)	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid	Evaluatie vastgesteld beleid
❖ Binnen het lesaanbod willen we met behulp van specifieke aandacht voor een contextrijke taalontwikkeling, taalachterstanden verkleinen	Implementatie	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid
❖ Rekenbeleidsplan is afgestemd op de leerling populatie	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Borging
❖ Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong een passend aanbod en materialen ontwikkelen	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Borging
❖ Invoeren methode Blink	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid	Evaluatie vastgesteld beleid
❖ Zorg/ ondersteuningsplan is opnieuw vormgegeven met daarin duidelijke afspraken en routes	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid	Evaluatie vastgesteld beleid
❖ Focus op het verwerven van **op toekomst gerichte vaardigheden (21st century skills)**. Uitleg: Wij bieden ruimte voor de mentale vaardigheid om kennis te kunnen verwerken, kritisch, denken, creativiteit, samenwerken, waarde- en omgevingsbewust leven en sociale en digitale vaardigheden.	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Vaststellen
❖ Niet de methode en het aanbod, maar de leerlijnen, de **leerwensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling** zijn leidend voor de dagelijkse onderwijspraktijk. Methodes worden gebruikt als bronnen.	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Borging
❖ Individualisering van plannen (IOP's). Door talent als uitgangspunt te nemen, ontstaan leerroutes en versnellingsroutes. De vraag is waar en hoe het effectiever en efficiënter en vooral hoe het uitdagender kan	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid	Evaluatie vastgesteld beleid

voor de leerling. Inhoudelijk sterke(re) en op de specifieke situatie van de leerling afgestemde individuele ontwikkelplannen, kunnen helpen bij het leggen van een stevige basis voor avontuurlijk leren.				
❖ De school werkt doelgericht aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij de ontwikkelingsniveaus en mogelijkheden en talenten van de leerlingen, en anderzijds gericht zijn op de doelen die beheerst moeten worden. Voor elke leerling wordt een **individueel ontwikkelingsplan** (IOP) geschreven. Het perspectief, het ontwikkelingsniveau, de daarbij protectieve en belemmerende factoren en de ondersteuningsbehoeften van elke leerling worden onder andere in het IOP beschreven. Het IOP wordt, indien mogelijk, samen met de leerling geschreven, besproken en geëvalueerd. De leerling wordt zo veel mogelijk eigenaar van dit plan gemaakt.	Ontwikkelen	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid
❖ Master Sperkhem staat in een zogenaamde achterstandswijk. De school speelt als voorziening een belangrijke rol in de positieve ontwikkeling van, het imago, de leefbaarheid, de populatie en omgeving van deze **wijk**. Daarom willen we laten zien dat we een aantrekkelijke school zijn voor alle gezinnen en kinderen. **Ouderbetrokkenheid** , vergroten is daarbij ook een belangrijk doel.	Ontwikkeling	Implementatie	Borging	Vastgesteld beleid
Personeel				
❖ De meeste medewerkers werken met plezier en zijn gedreven vanuit een grote betrokkenheid bij school en leerlingen, ze zijn trots op hun werk. Er is ruimte voor eigen initiatief en mensen worden gestimuleerd om met voorstellen en plannen te komen.	Samen leren als team. Aanbod vanuit …	Formeel en informeel leren Ruimte voor individuele scholing		
❖ Leraren hebben vanuit hun professionaliteit als lid van hun team een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de schooldoelstellingen. Onderwijsrendement wordt hiermee een verantwoordelijkheid van het team.	Ontwikkeling	Implementatie	Vastgesteld beleid	Evaluatie
❖ Beheersmatig managen maakt plaats voor ondernemend, dienstverlenend en onderwijskundig leiderschap. Trefwoorden hierbij zijn: visie, durf, kansen zien, omgevingssensitiviteit, innovatie, initiatief,	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Borging

risico inschatting en voortdurende reflectie op de koers, het proces en jezelf.				
❖ De leerkracht 'als coach' begeleidt leerlingen bij de ontwikkeling van competenties, het uitstippelen van de leerroute en het verkennen van perspectieven. Leerkrachten hanteren een coachende aanpak. Ze worden steeds meer ontwerper en onderzoeker van onderwijs. Ze luisteren, stellen verhelderende vragen, analyseren, reflecteren op eigen handelen, hebben positieve verwachtingen, maken gebruik van verschillende werkvormen en spelen (hierdoor) in op specifieke behoefte van leerlingen.	Ontwikkeling	Ontwikkeling	Implementatie	Borging
Kwaliteit				
❖ We investeren in meer betekenisvol en in samenhang inzetten van afzonderlijke kwaliteitsinstrumenten. Kwaliteitszorg is gekoppeld aan personeelsbeleid: persoonlijke ontwikkelplannen, schooljaarplannen, schoolplannen en bestuursbeleid zijn op elkaar afgestemd.	Ontwikkeling	Implementatie	Borging	Evaluatie
❖ Leeropbrengsten worden gemonitord en geanalyseerd en op basis hiervan worden individuele leerdoelen en (dus) de pedagogisch-didactische aanpak van de leerkracht aangepast. Het handelingsrepertoire van leerkrachten om juiste interventies te kunnen doen moet worden uitgebreid. Door het uitspreken van hoge verwachtingen bij de leerlingen en een passend onderwijsaanbod daarbij te creëren, willen wij de opbrengsten naar minimaal voldoende niveau brengen	Implementatie	Borging	Vaststellen	Evalueren
❖ De interactie met ouders vormgeven op basis van het principe van educatief partnerschap.	Ontwikkeling	Implementatie	Borging	Vaststellen

8. Vaststelling

Gegevens school	Naam directeur: Tinie Sterenborg Brinnummer: 13BQ locatie Sperkhem Adres: 1ste Woudstraat 57, 8606 CC Tel. 0515-412029 E-mail: tsterenborg@odysseescholen.nl Website: www.mastersperkhem.nl
Gegevens bevoegd gezag	Stichting voor openbaar onderwijs Odyssee Brédyk 4 8601 ZD Sneek Voorzitter college van bestuur: de heer R. Krijnen Tel: 0515-857020 E-mail:· rkrijnen@odysseescholen.nl Website: www.odysseescholen.nl
Datum **Handtekeningen** **Directeur** **MR** **Bevoegd gezag**	 Tinie Sterenborg … De heer Roel Krijnen

9. Bronnen en bijlagen

Voor meer informatie verwijzen we naar de volgende rapportages, beleidsstukken en/of procesbeschrijvingen die aanwezig zijn op onze school.

1. Strategische tussenbalans 2014 (klik hier voor samenvatting)
2. Recente rapporten Inspectie
3. Analyse PO-raad, mw. Mulder december 2015
4. Tevredenheidsonderzoeken personeel, ouders en leerlingen 2016
5. Integraal personeelsbeleid (functiemix, werving en selectie, introductie en begeleiding, bekwaamheidseisen, gesprekkencyclus (functioneren, POP, beoordelen), taakbeleid en urenberekening, scholing en professionalisering, ziekte- en verzuimbeleid, functiegebouw, privacybeleid , beleid seksuele intimidatie, ontslagbeleid, collegiale consultatie, functiebeschrijvingen Odyssee, observatie-instrument Kijkwijzer Odyssee)