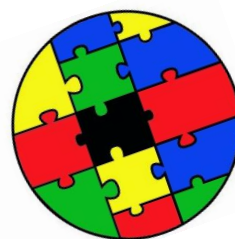


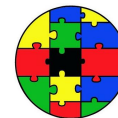
# Strategisch Beleidsplan

2015 - 2019

Stichting Openbaar Primair Onderwijs  
Goeree-Overflakkee



**SOPOGO verlegt grenzen met de kracht van eenheid!**



## Voorwoord

Met veel voldoening presenteren wij het eerste strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee. We kijken daarbij vooruit naar de periode 2015 – 2019. Het plan geeft antwoord op de vraag waar wij over vier jaar staan als organisatie en wat wij dan hebben bereikt.

Het beschrijft onze gezamenlijke vernieuwende koers, onze ambities en vormt de basis en de ruimte voor schoolspecifieke invulling in de nieuwe schoolplannen vanaf schooljaar 2015/2016. Het strategisch beleidsplan sluit aan bij de veranderende samenleving om te kunnen blijven aanhaken bij ontwikkelingen in onze maatschappij. Dit richtinggevende document kent haar aanvang in tijden van grote uitdagingen. Namelijk:

- Prognoses laten de gehele planperiode een trend van dalende leerlingenaantallen zien.
- Onze prestatiegerichte maatschappij stelt steeds hogere eisen aan onderwijskwaliteit en verwacht maximale opbrengsten van kinderen in ontwikkeling.
- De nieuwe Wet op het Passend Onderwijs treedt vanaf 1 augustus 2014 in werking.
- Schoolbesturen worden verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van haar gebouwen.

Het strategisch beleidsplan biedt oplossingen en antwoorden op deze grote uitdagingen. Keuzes maken en beleid formuleren is de eerste stap. Beleid omzetten in daden en gerealiseerde opbrengsten is mede afhankelijk van het commitment en de inspanning van bevoegen mensen op de werkvloer. In dit proces van verandering gaan we met elkaar op zoek naar elementen die in deze situaties zullen bijdragen aan de verandering. Veranderingen kunnen alleen beklijven als de medewerkers van een organisatie zelf eigenaarschap tonen en wij gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen. In deze vernieuwende koers werken we vanuit het vertrouwen dat wij gezamenlijk met behulp van onze eigen (reeds bestaande) kwaliteiten en talenten onze beoogde ambities waar zullen maken.

Dit plan is het uiteindelijke product van diverse werk-, discussie- en informatiebijeenkomsten binnen alle geledingen van SOPOGO en is daarmee een opdracht aan onszelf om de nieuwe uitdagingen met vertrouwen aan te pakken en met betrekking tot de goede dingen die we al opgebouwd hadden dóór te pakken.

Namens de regiegroep

Pieter Verbrugh  
directeur-bestuurder



## Motto

### **Ons motto: "SOPOGO verlegt grenzen met de kracht van eenheid".**

Onze SOPOGO-scholen bieden iedere leerling op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs. Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving.

Kinderen verdienen in dat ontwikkelingsproces een samenwerkend team vanuit de thuissituatie en vanuit school; educatief partnerschap. Het zijn de ouders/verzorgers mét de leerkrachten, die gezamenlijk een enorme invloed hebben op de algehele ontwikkeling, persoonlijkheidsvorming en de kansen die kinderen krijgen. Ieder kind is uniek en heeft recht op Passend Onderwijs.

Om aan de top te komen of aan de top te blijven als organisatie zullen wij bewust onze capaciteit om te leren moeten vergroten. Dat is het antwoord op de snelle veranderingen waar wij als organisatie mee te maken krijgen. Voortdurend werken aan de kwaliteit is het uitgangspunt om beter antwoord te geven op de eisen die de overheid maar ook de ouders aan de scholen stellen. Doordat er veel waarde wordt gehecht aan de kernwaarden van onze organisatie en persoonlijke visie van leerkrachten zal men volop kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Samenwerking zal worden bevorderd. Allerlei ontwikkelingen in de omgeving hebben gevolgen voor de scholen: technologie, arbeid, opvoeding, multiculturele samenleving, politieke veranderingen. Er zal bewust beleid gevoerd worden om op een goede manier in te spelen op deze veranderingen. Onze SOPOGO-scholen isoleren zich niet maar staan midden in de omgeving.

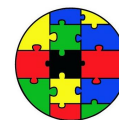
SOPOGO gaat haar grenzen de komende jaren op diverse terreinen verleggen.

- Passend Onderwijs vereist een kwaliteitsslag;
- een tijd van dalende leerlingenaantallen betekent proactief handelen, inventief leiderschap, creatief denken, onderwijsondernemerschap, innoveren, positioneren en efficiënt organiseren;
- educatief partnerschap is team-topsport en vraagt om goede samenwerking, intensief overleg, voortdurende afstemming en een duidelijke taakverdeling.

Onze scholen halen hun kracht uit eenheid. Het geheel is meer dan de som der delen. Door beter samen te werken, heldere afspraken te maken, duidelijke kaders te stellen met nog steeds voldoende ruimte voor individueel talent en locatie-autonomie, bundelen we de krachten om uit te blinken en ons onderscheidend te positioneren.

Krachtenbundeling is wat betreft het SOPOGO-bestuur niet alleen een interne aangelegenheid. Het bestuur zal de samenwerking zeker ook gaan zoeken met de andere schoolbesturen, met voorschoolse voorzieningen, het voortgezet onderwijs en strategische partners zoals de jeugdhulpverlening, speciaal onderwijs en de gemeente. Het bestuur van SOPOGO zal inzetten op duurzame samenwerking met deze partners.

SOPOGO gaat grenzen verleggen.



## Inhoud

Voorwoord .....	2
Motto .....	3
1. Inleiding.....	5
2. Onze missie en visie .....	6
• Visie op openbaar onderwijs .....	6
• Visie op leren.....	6
• Visie op leerlingenondersteuning.....	7
• Visie op kwaliteit .....	7
• Visie op personeel en organisatie .....	7
• Visie op financiën en facilitaire zaken .....	7
• Visie op ICT .....	7
• Visie op communicatie en PR.....	7
• Visie op krimp.....	8
3. Kernwaarden & kernkwaliteiten van SOPOGO .....	9
4. Strategische keuzes (prestatie-indicatoren).....	10
5. Doelen voor 2018 .....	11
5.1.Doelen prestatie-indicator verbinden.....	11
5.2.Doelen prestatie-indicator innoveren.....	14
5.3.Doelen prestatie-indicator professionalisering.....	17
Slotwoord .....	22
Begrippenlijst.....	23



## 1. Inleiding

Dit document, het strategisch beleidsplan van SOPOGO voor de jaren 2015 – 2019, is het resultaat van een proces waarbij bestuur en toezichthouders, directeuren met hun teams, medewerkers stafbureau en GMR betrokken zijn geweest door feedback te geven, input te leveren en kritische vragen te stellen. Hierdoor is er sprake geweest van interactieve beleidsvorming.

In dit plan beschrijven we onze visie en plannen voor de periode 2015-2019. Op basis hiervan maakt elke school een schoolplan. Het strategisch beleidsplan geeft aan welke strategische keuzes de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee maakt voor de komende jaren. Onze keuzes vloeien voort uit een interne analyse van onze organisatie. Maar ook hebben wij keuzes ontleend aan een externe analyse van de beïnvloedingsfactoren op onze organisatie. Tevens hebben wij de aangedragen meningen van externe relaties over SOPOGO in het plan meegenomen. Alle informatie hebben wij kunnen comprimeren tot drie kritische succesfactoren. Drie leidende, sturende en richtinggevende **werkwoorden**, die de basis vormen voor dit strategisch beleidsplan: **verbinden**, **innoveren** en **professionaliseren**.

Het strategisch beleidsplan is als volgt opgebouwd. We zijn gestart in hoofdstuk 2 met het herijken van onze missie en het aanscherpen van onze visie. Wat is ons bestaansrecht en welke dromen hebben we? In hoofdstuk 3 wordt benoemd waar SOPOGO in uitblinkt. Namelijk onze medewerkers zelf. We hebben de kernwaarden van onze onderwijsorganisatie in drie korte statements verwoord en durven te stellen waar we goed in zijn en waar onze kracht ligt. Onze strategische keuzes hebben een plek in hoofdstuk 4. Hier worden de drie kritische succesfactoren nader toegelicht. Aan deze factoren zijn concrete doelen gekoppeld. Deze worden SMART beschreven in hoofdstuk 5. De strategische keuzes die we maken zijn richtinggevend en taakstellend voor de komende jaren. Ieder jaar zullen we evalueren of we nog goed op koers liggen of wellicht de zeilen wat moeten verzetten om toch alsnog ons beoogde doel te bereiken. De strategie van SOPOGO beschrijft hoe we onze dromen, onze keuzes en ambities willen bereiken. Tot slot complementeren wij dit plan met een financiële paragraaf, hoofdstuk 6, en een strategisch personeelsplanning in hoofdstuk 7.



de **wind** kun je niet  
**veranderen**,  
hoe je de **zeilen** zet wel



## 2. Onze missie en visie

Wat is onze kernopdracht, ons bestaansrecht; oftewel:

**Wat is onze missie?**

***Onze SOPOGO-scholen bieden alle leerlingen op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs.***

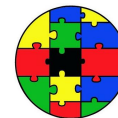
***Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving.***

Wat zijn onze realiseerbare dromen die richting geven aan onze plannen en doelen?

Hoe zien wij onszelf in de wereld van morgen; oftewel:

**Wat is onze visie?**

- **Visie op openbaar onderwijs “Wij staan voor toegankelijkheid!”**
  - Op onze scholen is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.
  - Onze SOPOGO-scholen staan voor de onvoorwaardelijke acceptatie van de verscheidenheid tussen mensen.
  - Op onze SOPOGO-scholen is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.
  - Op onze SOPOGO-scholen worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.
  - Op onze SOPOGO-scholen worden de kinderen zo goed mogelijk voorbereid op hun rol in de samenleving.
  - Onze SOPOGO-scholen hebben een open karakter. Zij betrekken de omgeving actief bij haar activiteiten en nemen op hun beurt deel aan de omgeving.
  
- **Visie op leren “Kinderen leren het zelf te doen!”**
  - Leren is een proces van vallen en opstaan. De scholen bieden een veilige en uitdagende leeromgeving. Het leren zelf is een activiteit van het kind. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen ruimte om te leren, te excelleren, te ontdekken en te onderzoeken.
  - Het nemen en geven van autonomie is de rode draad van ons handelen. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen de ruimte om verantwoordelijk te worden voor hun eigen leerproces. (Het bevorderen van eigenaarschap bij kinderen van hun eigen leerproces bereidt kinderen goed voor op hun eigen toekomst.) Daarbij zijn we aanspreekbaar op resultaten.
  - Elk kind heeft recht op kwalitatief goed onderwijs in een inspirerende, uitdagende en veilige omgeving.
  - Wij bereiden kinderen voor op een nieuwe manier van leren, leven en werken. Om aan de huidige kennismaatschappij te kunnen blijven deelnemen hebben kinderen 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden nodig (zoals: samenwerken, creativiteit, ICT-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden). Op termijn worden deze geïmplementeerd in ons bestaande curriculum. De komende periode zal er onderzoek verricht worden naar de meest effectieve wijze van implementatie.



- **Visie op leerlingenondersteuning “Elk kind telt!”**
  - Onze SOPOGO-scholen werken handelingsgericht en opbrengstgericht. Binnen de cyclus van waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren vindt intensieve samenwerking plaats binnen de stichting en met alle strategische partners.
  - Er wordt gefocust op mogelijkheden en onderwijsbehoeften van alle leerlingen in plaats van op tekortkomingen. In ons onderwijs staat het kind als geheel centraal; worden onderwijsbehoeften en leerstijlen gekoppeld aan de leerlijnen, waarbij we dagelijks reflecteren op ons eigen handelen.
  - De mate van ons effectief onderwijskundig handelen heeft direct meetbaar effect op de leerresultaten.
  - Ouders/verzorgers worden bij de (passende) ondersteuning betrokken waardoor er versterking van samenwerking plaatsvindt tussen leerkrachten en ouders.
  
- **Visie op kwaliteit “Er uit halen wat er in zit!”**
  - We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en realiseren maximale opbrengsten voor elk kind. We dagen onszelf uit tot ambitieuze en haalbare doelstellingen.
  - Door te meten, te analyseren, te evalueren en te reflecteren werken we aan continue verbetering. De gehele organisatie van SOPOGO werkt cyclisch, transparant en toetsbaar op basis van de kwaliteitscyclus Plan – Do – Check – Act (plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen).
  
- **Visie op personeel en organisatie “Kernwaarden en kernkwaliteiten benutten.”**
  - Het SOPOGO-bestuur is een inspirerende werkgever, die medewerkers ondersteunt en uitdaagt om kansen te benutten en zich verder te ontwikkelen. Het SOPOGO-bestuur schept een klimaat voor verbetering. De organisatie draagt bij aan het creëren van een professionele leergemeenschap.
  - SOPOGO-medewerkers zijn gemotiveerd, deskundig en bevlogen.
  - SOPOGO-medewerkers werken samen en professionaliseren zich door kennis en ervaringen te delen.
  
- **Visie op financiën en facilitaire zaken “Regeren is vooruitzien.”**
  - SOPOGO-beleidsmedewerkers maken werk van een meerjarenperspectief.
  - Een plan is pas af met financiële paragraaf.
  - Het SOPOGO-bestuur zet zijn financiële middelen zo effectief mogelijk in.
  - Centrale regie vanuit het stafbureau bezorgt doelmatig gezamenlijk voordeel.
  
- **Visie op ICT “Klaar voor de 21<sup>ste</sup> eeuw.”**
  - SOPOGO-leerkrachten en de kinderen van onze SOPOGO-scholen zijn digitaal geletterd. Digitaal geletterden zijn digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.
  - Meer digitale werkplekken en meer digitale inzet verhogen onze onderwijskwaliteit.
  - ICT-mogelijkheden worden maximaal opgenomen in ons curriculum.
  - Onze SOPOGO-scholen hebben toekomstbestendige hardware en software.
  
- **Visie op communicatie en PR “Zeggen wat je doet en doen wat je zegt!”**
  - Onze SOPOGO-scholen zijn herkenbaar, staan goed aangeschreven en werken voortdurend aan hun reputatie.





- Het SOPOGO-bestuur brengt haar medewerkers met elkaar in contact en zoekt de verbinding met andere schoolbesturen en strategische partners (bijv. speciaal onderwijs, jeugdhulpverlening, gezinsbegeleiding en gemeente).
- De interne en externe communicatie verloopt transparant en direct.
- Communicatie met oog voor de ander leidt pas tot echte samenwerking.
  - Visie op krimp ***“Een inspirerende uitdaging!”***
- Het dalende leerlingenaantal als gevolg van demografische ontwikkelingen kunnen we niet beïnvloeden. Het SOPOGO-bestuur kan wel anticiperen, zo ver mogelijk vooruitkijken en reageren.
- Het SOPOGO-bestuur stelt zich verbindend en coöperatief op naar de andere schoolbesturen en strategische partners, met de stellige overtuiging dat diverse vormen van samenwerking ons allemaal winst zal opleveren (bijv: op gebied van huisvesting en bedrijfsvoering; gezamenlijk inkopen en/of gezamenlijk externen inschakelen voor onderhoud en administratie).
- Krimp biedt ook heel veel kansen. Het roept creativiteit op om anders naar je organisatie te kijken en buiten de kaders te denken. Hierdoor zal de organisatie een groei doormaken.
- Het SOPOGO-bestuur kiest er nadrukkelijk voor om juist nu fors te investeren in innovaties en professionalisering naast financieel sterk en gezond blijven. Deze uitdagende combinatie zal ons als organisatie solide door de komende vier tot zes jaar gaan leiden.





### 3. Kernwaarden & kernkwaliteiten van SOPOGO

Kernwaarden en kernkwaliteiten hangen nauw met elkaar samen. Het wezenlijke verschil tussen beide is dat kernwaarden richtinggevende principes voor gedrag zijn, terwijl kernkwaliteiten betrekking hebben op diep verankerde basisvaardigheden waardoor men in staat is uit te blinken.

Kernkwaliteiten geven aan waarin de medewerkers van een organisatie 'van nature' in uitblinken. Zij geven aan waarin een organisatie excelleert. Kernkwaliteiten maken de organisatie tot wat zij is. Kernkwaliteiten komen van binnenuit: ze maken deel uit van de organisatiecultuur en ze staan aan de basis van de competenties en vaardigheden van de medewerkers.

Wij willen met behulp van dit plan doorbraken realiseren en de medewerkers inspireren en verbinden. Dat doen we vanuit onze visie, waarin doelen gecombineerd worden vanuit onze kernwaarden en kernkwaliteiten en onze collectieve ambitie. Onze kernwaarden (identiteit) vormen het uitgangspunt van ons onderwijs en zijn de basis van onze visie. De identiteit van onze openbare scholen worden bepaald door de mensen die samen de school vormen en de waarden die zij met elkaar delen. Identiteit is geen kwestie van kiezen, maar delen. Kernwaarden representeren het ethisch kompas van de organisatie en bepalen de grondhouding van elke SOPOGO-medewerker.

- Iedereen is welkom.
- Diversiteit als inspiratiebron.
- Wederzijds respect.

Kernkwaliteiten geven aan waarin de medewerkers van een organisatie uitblinken.

- SOPOGO-medewerkers hebben kijk op kinderen en het onderwijs.
- SOPOGO-medewerkers werken met energie, passie en plezier.
- SOPOGO-medewerkers verbinden om te versterken.



#### 4. Strategische keuzes (prestatie-indicatoren)

Het geheel van de gedeelde missie, visie, kernwaarden en kernkwaliteiten vormt onze collectieve ambitie. Met behulp van drie kritische succesfactoren gaan we onze collectieve ambitie concreet maken in prestatie-indicatoren en nog verder uitwerken in doelen.

### **VERBINDEN - INNOVEREN - PROFESSIONALISEREN**

Kritische succesfactoren bepalen in grote mate of een organisatie succesvol zal zijn. Het zijn bepaalde activiteiten of processen die van groot belang zijn in een periode om de opgebouwde positie en het verkregen imago te behouden dan wel te versterken.

#### De prestatie-indicatoren bij **VERBINDEN**:

*"Het geheel is meer dan de som der delen."*

- Samenwerking binnen en met onze SOPOGO-scholen.
- Alle SOPOGO-scholen zijn vertegenwoordigd op het hele eiland, verbonden met andere partners op én buiten het eiland.
- Onze SOPOGO-scholen hernieuwd op de kaart.

#### De prestatie-indicatoren bij **INNOVEREN**

*"Verantwoord vernieuwen en grensverleggend zijn."*

- Medezeggenschap voor leerlingen en educatief partnerschap.
- Generalisten én specialisten voor onze leerlingen.
- Kwaliteitsverbetering met behulp van een eigen SOPOGO-academie.

#### De prestatie-indicatoren bij **PROFESSIONALISEREN**

*"Voortdurend willen leren, kunnen leren en leren."*

- Alle kinderen krijgen binnen onze SOPOGO-scholen Passend Onderwijs.
- SOPOGO-medewerkers en de kinderen op onze SOPOGO-scholen zijn ICT-bekwaam en mediawijs.
- Gezamenlijk zetten alle SOPOGO-medewerkers professioneel kapitaal om in sociaal kapitaal; delen van kennis.



## 5. Doelen voor 2018

De eerder genoemde kritische succesfactoren maken we meetbaar door ze eerst uit te splitsen in concretere prestatie-indicatoren en nog verder gespecificeerd in doelstellingen, SMART geformuleerd.

### 5.1. Doelen prestatie-indicator verbinden

## VERBINDEN

### Prestatie-indicator 1: **Samenwerking binnen de SOPOGO-scholen.**

<p>Wat is het doel? (specifiek)</p>	<p>Onze SOPOGO-scholen halen hun kracht uit eenheid. Krachten worden gebundeld om uit te blinken en om zich onderscheidend te positioneren. SOPOGO-medewerkers leren van elkaar door kennis en ervaringen te delen. SOPOGO-medewerkers hebben zicht op elkaars werk, deskundigheid en specifieke competenties, erkennen en respecteren deze ook en maken hier optimaal gebruik van.</p>
<p>Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Als alle SOPOGO-medewerkers 'de kracht van eenheid' ervaren en zelf een actieve rol hebben en bijdrage leveren. Dit moet blijken uit de KMPO-peilingen en uit de functioneringsgesprekken. We zijn tevreden bij een positieve score van &gt;80% op de KMPO.</li> <li>b. Als van elk samenwerkingsproject de meerwaarde van die samenwerking wordt beschreven en berekend.</li> <li>c. Als jaarlijks alle projecten geëvalueerd worden op inhoud, effectiviteit en kosten.</li> <li>d. Als bij elk samenwerkingsproject helder is waar de expertise 'te halen is' en hoe het wordt gefaciliteerd zodat samenwerking daadwerkelijk mogelijk wordt.</li> <li>e. Als per samenwerkingsproject is beschreven wat het doel en eventueel ook de taak/opdracht van het project is; welke verantwoordelijkheden en eventueel bevoegdheden de deelnemers / projectleiders hebben.</li> <li>f. Als omschreven is wie voor welk project verantwoordelijk is.</li> <li>g. Als elke SOPOGO-medewerker in zijn/haar bekwaamheidsdossier omschreven heeft op welke manier hij/zij de verbinding binnen SOPOGO gestalte geeft door zijn eigen kwaliteiten, expertise en competenties in te zetten. En zijn succeservaringen op die wijze deelt met een ander.</li> </ol>
<p>Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)</p>	<p>Zie punt f van het vorige item.</p>
<p>Wat is het concrete resultaat? (realistisch)</p>	<p>Er zijn diverse bovenschoolse werkgroepen en projecten die betrekking hebben op o.a. de volgende domeinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huisvesting, materiaal en inkoop</li> <li>- ICT en intranet</li> <li>- kennisdeling (SOPOGO-academie)</li> </ul>

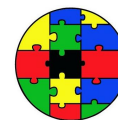


	<ul style="list-style-type: none"> <li>- intervisie</li> <li>- consultatie</li> <li>- uniforme documenten / werkwijzen</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	In december 2014 zijn voor alle bovenschoolse projecten uniforme formats. Daarin is opgenomen: doel, taken, verantwoordelijkheden, facilitering, financiën.
Evaluatie	Jaarlijks in juni op school- en directieniveau vindt de evaluatie plaats door middel van standaard evaluatieformulieren.

## VERBINDEN

### Prestatie-indicator 2: SOPOGO-scholen hernieuwd op de kaart.

Wat is het doel? (specifiek)	Onze SOPOGO-scholen zijn herkenbaar, staan goed aangeschreven en werken voortdurend aan hun reputatie. Onze SOPOGO-scholen profileren zich positief binnen het onderwijsveld in de regio.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ouders, kinderen en leerkrachten zijn enthousiast over het Openbaar Onderwijs en dragen dit positief uit.</li> <li>b. Bij een groeiend percentage leerlingen op onze SOPOGO-scholen t.o.v. overige basisscholen op Goeree-Overflakkee.</li> </ul>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Werkgroep PR is verantwoordelijk voor de uitvoering.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgroep PR wordt opgericht (leerkrachten en deskundige ouders).</li> <li>- Budget voor PR wordt gerealiseerd.</li> <li>- Jaarlijks wordt er een duidelijk plan opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd.</li> </ul> <p>PR- activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe website SOPOGO</li> <li>- Regelmatig stukjes in de plaatselijke kranten.</li> <li>- Actieve sociale media.</li> <li>- Folders, promotiefilm, reclameborden.</li> <li>- Meer inhoud 'open dag' en 'week openbaar onderwijs'.</li> <li>- Houding, uitstraling medewerkers.</li> <li>- Verbinding zoeken met externen zoals peuterspeelzalen, kinderdagverblijven.</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in september 2014 is de werkgroep PR samengesteld;</li> <li>- in november 2014 ligt er een SMART- PR- plan voor 2015</li> </ul>
Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bevindingen klankbordgroep ouders</li> <li>- KMPO</li> <li>- leerlingenaantal</li> </ul>

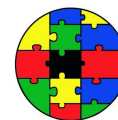


## VERBINDEN

Prestatie-indicator 3: **Vertegenwoordigd op het hele eiland, verbonden met andere partners op én buiten het eiland.**

Wat is het doel? (specifiek)	Met een geografisch goede spreiding over het eiland, zijn onze SOPOGO-scholen voor elk kind bereikbaar. Onze SOPOGO-scholen en het SOPOGO-bestuur hebben een open houding en zoeken bewust naar partners op educatief, sociaal en maatschappelijk terrein, zodat een sluitend netwerk kwalitatief goed onderwijs en hoge mate van betrokkenheid bij de opvoeding mogelijk maakt.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Als er een beleidsplan is waarin is beschreven hoe de geografische spreiding van onze SOPOGO-scholen er (in de toekomst) uitziet.</li> <li>Als er een overzicht is met daarin vermeld wie wij als onze partners (willen) beschouwen en welke vorm van samenwerking we met elke individuele partner nastreven (bij bestaande partners is beschreven waaruit de samenwerking of verbinding bestaat). Eveneens is beschreven wie er contact hebben met de beschreven partners en wat het doel van de samenwerking is.</li> <li>Als de partners periodiek worden benaderd voor een (tevredenheids)enquête m.b.t. de samenwerking.</li> </ol>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Teams, directies en bestuur.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beleidsplan waarin de geografische spreiding van onze scholen over het eiland beschreven is, evenals de voorwaarden voor instandhouding van die spreiding.</li> <li>- Een inventarisatie van (gewenste)partners + doelen van de samenwerking (in het SBP wordt een eerste opsomming opgenomen*)</li> <li>- Een (sociale) kaart met daarin omschreven: wie wij als onze partners zien, waar de samenwerking uit bestaat, wie er contacten onderhoudt met de betreffende partner en wat het doel van de samenwerking/contacten is.</li> <li>- Jaarlijkse evaluatie en bijstelling van de (sociale) kaart (op school en stichtingsniveau).</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- September 2014</li> <li>- December 2014</li> <li>- Voorjaar 2015</li> <li>- Jaarlijks in mei</li> </ul>
Evaluatie	Jaarlijks in mei

\*) – Gemeente GO(LEA); CJG; Voorscholen; scholen voor VO; Hogeschool; MBO; cluster 1+2; SWV28-11; universiteiten en opleidingsinstituten;...

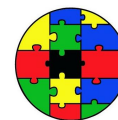


## 5.2. Doelen prestatie-indicator innoveren

# INNOVEREN

## Prestatie-indicator 4: Medezeggenschap voor leerlingen en educatief partnerschap.

Wat is het doel? (specifiek)	Op elke SOPOGO-school is er voor leerlingen en ouders inspraak via een leerlingenraad en medezeggenschapsraad. Deze inspraak is gericht op de kwaliteit en de middelen van het onderwijs. Daarnaast wordt er een ouderpanel samengesteld dat inhoudelijk zal meepraten over de wijze waarop beleid en protocollen ingevuld dienen te worden. Ouders worden ook actiever betrokken bij het leerproces van hun kind o.a. door de inzet van digitale media.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ol style="list-style-type: none"> <li>De vertegenwoordigingen een bijdrage hebben geleverd aan de ontwikkelingen die aan de orde zijn op de school;</li> <li>De vertegenwoordigingen minimaal vijf keer per jaar bijeenkomen;</li> <li>Uit enquêtes naar voren komt dat de meerderheid (80%) van de ondervraagden de enquête invult;</li> <li>De leerlingen en ouders tevreden zijn over de wijze van inspraakmogelijkheden.</li> <li>Bij de KMPO het onderdeel "inspraak" zowel bij de ouders als leerlingen voldoende tot goed scoort bij alle scholen</li> </ol>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Het SOPOGO-bestuur, directeuren van de scholen, teams, ouders en leerlingen zijn elk verantwoordelijk voor de eigen inbreng.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elke school heeft een medezeggenschapsraad en een leerlingenraad. Hierin wordt over allerlei ingebrachte onderwerpen overlegd.</li> <li>- Binnen de MR en GMR zijn er onderwerpen waar nadrukkelijk advies over gegeven kan worden en er nadrukkelijk om instemming gevraagd wordt.</li> <li>- Er is een SOPOGO-ouderpanel. Deze komt ca. 6x per jaar bijeen.</li> <li>- Iedere school heeft een beschrijving van het doel en de werkwijze van de leerlingenraad, MR, GMR en ouderpanel.</li> <li>- Als er na onderzoek, een concreet voorstel ligt hoe we ouders meer via de digitale weg met het leerproces van hun kind kunnen verbinden.</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Vanaf het schooljaar 2015 – 2016 wordt er op elke school met een leerlingenraad gewerkt.
Evaluatie	



## INNOVEREN

### Prestatie-indicator 5: **Generalisten én specialisten voor onze leerlingen.**

<p>Wat is het doel? (specifiek)</p>	<p>Elke schoolregio (oost, midden en west Goeree-Overflakkee) beschikt over minimaal 1 persoon met een specifieke competentie: rekenspecialist, leesspecialist, gedragspecialist, taalspecialist, ICT-specialist, vakspecialist op het gebied van: beweging en creatieve vakken.</p> <p>Binnen het SOPOGO-bestuur beschikken we over minimaal: één orthopedagoog, één psycholoog, één logopedist, één kwaliteitsmedewerker, één MRT-er en één bovenschoolse intern begeleider.</p> <p>SOPOGO-medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen professionele ontwikkeling. (eigenaarschap) Het SOPOGO-bestuur stimuleert het opdoen van nieuwe kennis en het kennis delen. Op deze wijze zijn alle medewerkers beter in staat om met onderwijsvernieuwingen om te gaan. Onszelf professionaliseren is nodig om te kunnen innoveren. Elke school maakt ten volle gebruik van de kwaliteiten en kennis die aanwezig is binnen het team. Maar men kan ook gebruik maken van de expertise die elders op andere SOPOGO-scholen aanwezig is.</p> <p>Kwaliteiten en talenten van alle medewerkers van SOPOGO zijn in beeld gebracht en deze informatie is toegankelijk voor alle SOPOGO-medewerkers.</p>
<p>Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)</p>	<p>We zijn tevreden als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Je als leerkracht op ieder moment terug kan vallen op de kennis en kunde van collega's;</li> <li>Leerkrachten open staan voor vernieuwingsprocessen en aanpassingen van hun eigen onderwijs en hierop in kunnen spelen door hun professionalisering.</li> <li>Ons personeel competent is en breed inzetbaar;</li> <li>Er optimaal gebruik wordt gemaakt van alle kennis en expertise die aanwezig is binnen de stichting.</li> </ol> <p>We zijn tevreden als het percentage van 40% LB leerkrachten in de functiemix behaald wordt.</p>
<p>Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)</p>	<p>Bestuur, directeuren en teams zijn zelf verantwoordelijk voor de professionalisering. (eigenaarschap)</p>
<p>Wat is het concrete resultaat? (realistisch)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elke leerkracht stelt ieder jaar zijn POP en PAP bij en geeft aan of er behoefte is aan bij- of nascholing.</li> <li>- Medewerkers met een specifieke competentie kunnen SOPOGO-breed worden ingezet. Op deze wijze worden zij of haar competenties ten volle benut.</li> </ul>





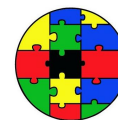
	- Intranet wordt gebruikt om de kwaliteiten van medewerkers zichtbaar te maken. (door bv medewerkers profielen te laten plaatsen waarin zichtbaar is welke kwaliteiten en competenties zij hebben die voor een ieder binnen de organisatie van nut zouden kunnen zijn)
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Schooljaar 2015-2016 is het plan uitgewerkt. In het schooljaar 2017-2018 zijn de doelen bereikt. De leerkrachten hebben jaarlijks een evaluerend POP gesprek en een functioneringsgesprek.
Evaluatie	

## INNOVEREN

### Prestatie-indicator 6: **Kwaliteitsverbetering m.b.v. een eigen SOPOGO-academie.**

Wat is het 1 <sup>e</sup> doel? (specifiek)	In 2019 is er een SOPOGO-academie, een nascholingsplatform voor alle medewerkers van SOPOGO. Op de academie vindt men naast formele nascholing tevens intervisiemogelijkheden, worden nascholingsplannen gezamenlijk gemaakt en uitgezet en worden informele nascholingen gegeven door medewerkers.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	Als alle medewerkers op enige wijze verbonden zijn met de SOPOGO-academie. Alle activiteiten die hieruit voortvloeien worden beschreven door de medewerker in zijn of haar bekwaamheidsdossier. (activiteiten kunnen bestaan uit zowel formele als informele professionaliseringsactiviteiten)
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijke en alle medewerkers hebben een inspanningsverplichting ten aanzien van hun eigen kwaliteitsverbetering.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	Door een werkgroep is een (digitale) SOPOGO-academie opgericht. Binnen deze academie vinden medewerkers van SOPOGO alles op het gebied van na- en bijscholing, intervisiemogelijkheden, etc. Er is een gepast aanbod voor alle medewerkers.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	In het schooljaar 2018-2019. De voorbereidingen voor het opzetten van de academie start in het schooljaar 2015-2016.
Evaluatie	

Wat is het 2 <sup>e</sup> doel? (specifiek)	In 2019 zijn vakken zoals Wetenschap, Techniek en Engels of andere vreemde talen een vanzelfsprekendheid in ons curriculum. De komende jaren wordt er onderzoek verricht hoe wij deze vakken kunnen integreren. De implementatie van de 21 eeuwse vaardigheden worden hierin meegenomen.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	Als alle SOPOGO-scholen deze vakken hebben geïntegreerd in het curriculum en SOPOGO-medewerkers voldoende geprofessionaliseerd zijn middels de SOPOGO-academie om deze vakken vorm te geven.
Wie is verantwoordelijk?	De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijke.



(acceptabel)	Werkgroepleden zijn verantwoordelijk voor uitvoering en juiste data-analyse van het onderzoek.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	Door een werkgroep is een kwalitatief onderzoek verricht. Deze resultaten worden door de SOPOGO-scholen gebruikt om een weloverwogen keuze te maken hoe zij deze vakken zullen implementeren op hun school.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	2015-2016 werkgroep geformeerd. 2016-2017 onderzoeksplan klaar. 2017-2018 uitvoeren onderzoek. 2018-2019 SOPOGO-scholen maken keuzes voor implementatie.
Evaluatie	Jaarlijks na implementatie alle nieuwe vakken evalueren op elke school.

Het is de bedoeling dat vanuit alle geledingen ouders en medewerkers uitgenodigd en uitgedaagd worden deel te nemen aan regelmatig terugkerende 'denktankbijeenkomsten' waarin het thema onderwijsinnovatie centraal staat. Dit initiatief zal kunnen leiden tot een innovatiemenu van waaruit scholen ideeën verder kunnen uitwerken en invoeren.

### 5.3. Doelen prestatie-indicator professionalisering

## PROFESSIONALISEREN

Prestatie-indicator 7: **Alle kinderen krijgen binnen SOPOGO passend onderwijs.**

Wat is het eerste doel? (specifiek)	Alle leerlingen op onze SOPOGO-scholen krijgen een zo breed mogelijk aanbod van onderwijs om te kunnen voorzien aan alle onderwijsbehoeften. Leerkrachten en scholen zijn in staat om een breed aanbod aan leerling ondersteuning aan te bieden.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ol style="list-style-type: none"> <li>Leerkrachten via auditing en collegiale consultatie elkaar en zichzelf professionaliseren;</li> <li>Er een netwerk ontstaat van specialisten binnen de stichting;</li> <li>De SOPOGO-academie ingezet wordt voor de professionalisering op gebied van Passend Onderwijs.</li> </ol>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Bestuur, directeuren en teams zijn verantwoordelijk voor de professionalisering.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten hebben 2x per jaar een collegiaal bezoek in de groep en zij bezoeken 2x per jaar een collega.</li> <li>- Directie en IB-er verzorgen de auditing 2x per jaar.</li> <li>- Er vindt intervisie plaats met alle directieleden onderling.</li> <li>- In POP's en PAP's wordt aangegeven aan welke professionalisering behoefte is en hoe de leerkracht competenties gaat verwerven.</li> <li>- Inventariseren van de huidige methodes en eventueel m.b.v. specialisten wordt bij nieuwe aanschaf de afstemming gezocht met andere scholen om gebruik te maken van elkaars ervaringen.</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: schooljaar 2014-2015 Realisatie: schooljaar 2017-2018
Evaluatie	



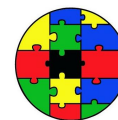
Wat is het tweede doel? (specifiek)	Het Kompas (SBO) is hét expertisecentrum voor alle SOPOGO-scholen, naast de afspraken die we vanuit het samenwerkingsverband maken met de SBO scholen.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ol style="list-style-type: none"> <li>Er een gezamenlijke orthotheek is ontstaan.</li> <li>Specialisten zijn aanwezig en aanspreekbaar zijn voor hulpvragen. Er kan zowel telefonisch als schriftelijk om hulp verzocht worden.</li> <li>Aanwezigheid van specialisten voor het bieden van hulp.</li> </ol>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Het bestuur van SOPOGO en alle personeelsleden van de 13 SOPOGO-scholen.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	De IB-er inventariseert de hulpvragen van personeelsleden en legt deze, indien nodig, voor bij specialisten van het Kompas. Het Kompas zal een grote rol spelen bij het inzetten van de SOPOGO-academie.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: schooljaar 2014-2015. Doorontwikkeling in de jaren erna. Gerealiseerd: schooljaar 2018-2019.
Evaluatie	

Wat is het derde doel? (specifiek)	Op iedere SOPOGO-school hebben we respect voor de verschillen tussen leerlingen en zorgen we voor een veilige schoolomgeving.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We hebben een sociaal-emotioneel meetinstrument wat de ontwikkeling op dit gebied meet. We hebben een preventief sociaal-emotioneel instrument waarmee we lessen in omgaan met elkaar vormgeven en proactief pesten tegengaan.
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Directie en teams. De Ib-er fungeert als coördinator.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	- We hebben een nieuw sociaal-emotioneel meetinstrument dat op alle SOPOGO-scholen gebruikt wordt om de ontwikkeling van kinderen te meten. Dit instrument is gekoppeld aan ons leerlingvolgsysteem en biedt handvatten voor leerkrachthandelen.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Aanvang: 2014-2015 Gerealiseerd: 2015-2016
Evaluatie	

## PROFESSIONALISEREN

Prestatie-indicator 8: **ICT-bekwaam en mediawijs voor kinderen en medewerkers.**

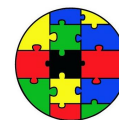
Wat is het eerste doel? (specifiek)	Alle medewerkers zijn ICT-bekwaam op het gebied van software gebruik en digibord gebruik. Alle medewerkers zijn ICT-bekwaam en volgen de 10 competentieniveaus van mediawijzernet. Deze competenties heb je nodig om actief en bewust deel te kunnen nemen aan de mediasamenleving.*
--	---



	Alle leerlingen zijn ICT-vaardig, digitaal geletterd en leren omgaan met sociale media en mobiele telefoons.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Medewerkers minimaal het gebruik van software en digibord beheersen behorend bij hun bouw;</li> <li>b. ICT structureel wordt ingezet voor het behalen van de leerdoelen op groeps- en individueel niveau;</li> <li>c. Medewerkers kunnen aantonen d.m.v. certificaten dat ze voldoen aan de competenties die nodig zijn voor goed ICT gebruik.</li> <li>d. Leerlingen effectief gebruik maken van de educatieve software.</li> <li>e. Leerlingen en medewerkers verantwoord leren omgaan met sociale media; mediawijsheid ontwikkelen.</li> <li>f. Bovenbouwleerlingen ICT/digitaal geletterd zijn.</li> </ul>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Directie en teams. De bovenschoolse ICT-ers fungeren als coördinatoren.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle medewerkers beschikken over de benodigde competenties.</li> <li>- ICT-competenties worden een duidelijk onderdeel van de functionerings- en beoordelingscyclus en maakt deel uit van de POP's en nascholingsplannen.</li> <li>- Alle leerlingen beschikken in de bovenbouw over een diploma Veilig Internet.</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: 2014-2015 Realisatie: 2017-2018 De ontwikkelingen op gebied van ICT gaan heel snel. Belangrijk hierbij is het voortdurend monitoren en bijstellen van doelen en competenties.
Evaluatie	

\*Zie uitwerking 10 competenties mediawijzernet bij de begrippenlijst.

Wat is het tweede doel? (specifiek)	ICT-systemen en middelen zijn ondersteunend voor het werk in de groep. ICT-systemen voldoen aan de eisen van dát moment. Een goed ICT-netwerk (zowel voor mensen als materiaal) is een randvoorwaarde voor het werken in de 21 <sup>ste</sup> eeuw. We stellen een ICT-standaard op voor de 13 SOPOGO-scholen met daarin afspraken over financiën, verantwoordelijkheden en beleid.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. het materiaal up-to-date is;</li> <li>b. problemen met digibord/computers binnen één werkdag worden opgelost (reserve is voorradig);</li> <li>c. naast het contract met IC-automatisering voor de computers, zijn er ook afspraken over de digiborden;</li> <li>d. de ICT-standaard is voor iedereen duidelijk en wordt nageleefd.</li> <li>e. duidelijk is welke ICT zaken op school- of op bovenschools niveau georganiseerd en betaald worden.</li> </ul>
Wie is verantwoordelijk?	Bestuur, directie en bovenschoolse ICT-ers zijn coördinator.



(acceptabel)	
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een ICT-standaard waaraan iedereen zich geconformeerd heeft.</li> <li>- Er is een reserve opslag van materialen.</li> <li>- Er is een goed functionerend ICT-netwerk (mensen/materiaal).</li> </ul>
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: 2014-2015 Gerealiseerd: 2018-2019
Evaluatie	

Wat is het derde doel? (specifiek)	Eén ICT-coördinator per schoolregio (oost, midden en west Goeree-Overflakkee), die deelneemt aan het ICT-netwerk om beleid te maken voor alle 13 SOPOGO-scholen.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. We zijn tevreden als iedere ICT-coördinator een bijdrage kan leveren aan het ICT-netwerk.</li> <li>b. We leggen een relatie tussen de SOPOGO-academie en het taakbeleid en de nascholing zodat de ICT-coördinator functie ook daadwerkelijk van de grond zal komen.</li> </ul>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Bestuur en directie.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	Iedere school levert een bijdrage aan het ICT-netwerk.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: 2014-2015 Gerealiseerd: 2018-2019
Evaluatie	

## PROFESSIONALISEREN

Prestatie-indicator 9: **Professioneel kapitaal omzetten in sociaal kapitaal; delen van kennis.**

Wat is het doel? (specifiek)	Binnen de 13 SOPOGO-scholen delen we optimaal kennis met elkaar en maken we structureel gebruik van elkaars kennis en kunde. Differentiatie aanbrengen in de professionalisering van personeel.
Wanneer zijn we tevreden? (meetbaar)	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Er SOPOGO-afspraken komen m.b.t. 10 geroosterde studiewoensdagmiddagen per jaar (bijv. 1<sup>e</sup> woensdag van de maand);</li> <li>b. Iedere leerkracht neemt deel, naar WTF, om deel te nemen aan een breed spectrum van mogelijkheden op deze vaste middagen;</li> <li>c. Iedere leerkracht eigenaarschap voelt over zijn eigen professionalisering. En een bekwaamheidsdossier bijhoudt.</li> <li>d. Deze middagen kunnen worden gebruikt voor: + deskundigheidsbevordering</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ intervisie</li> <li>+ training specialisatie</li> <li>+ geclusterde (na)scholing</li> <li>+ voor POP's en PAP's specifieke scholing.</li> <li>+ overleg voor specialisten (bijv. ICT/rekenen etc.)</li> </ul>
Wie is verantwoordelijk? (acceptabel)	Bestuur, directie en teams.
Wat is het concrete resultaat? (realistisch)	In de jaarplanning, de normjaartaak en het bekwaamheidsdossier is zichtbaar dat elke SOPOGO-medewerker deelneemt aan de geboden differentiatie in professionalisering.
Wanneer is het gerealiseerd? (tijdgebonden)	Start: april 2014 afspraken maken zodat in het schooljaar 2014-2015 gestart kan worden. Gerealiseerd: 2018-2019
Evaluatie	



## Slotwoord

Met dit beleidsplan beschrijft het College van Bestuur zijn visie op de (nabije) toekomst en verwoordt de ambities voor de komende jaren. Het strategisch beleidsplan is een dynamisch document dat ieder jaar geëvalueerd en eventueel bijgesteld zal worden. Teruglezend realiseren we ons, dat onze prestatie-indicatoren ambitieus zijn geformuleerd en dat er de komende periode nog ambitieuze doelen bij zullen komen. Tegelijkertijd weten we dat dit de enige manier is om antwoorden en oplossingen aan te dragen op de kansen en bedreigingen, die de komende jaren op ons af komen.

In het belang van 'onze' leerlingen leggen we de lat hoog. Om die uitdaging aan te gaan, hebben we een heldere visie op de toekomst, zetten we leiderschap in op elk niveau, werken we aan een adequaat kwaliteitssystem, gerichte investering in mensen en processen en de juiste inzet van middelen.

Zo zal het ons als onderwijsprofessionals lukken om de SOPOGO-scholen ook in de toekomst tot een aantrekkelijke keuze voor leerlingen en ouders op Goeree-Overflakkee te maken.







## Begrippenlijst

brancherelaties	andere organisaties in het onderwijs
commitment	verbintenis
competentie	bekwaamheid
comprimeren	compact maken
cyclisch	regelmatig terugkerend
ethisch kompas	de kern van de organisatiecultuur
fluctuaties	schommelingen
fpe	formatieplaats eenheid
fte	full-time equivalent; hoeveelheid full-timers
generalisten	basiskennis over veel onderwerpen
handelingsgericht	onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoeftes
herijken	opnieuw bepalen aan welke normen iets moet voldoen
ketenpartners	een werkrelatie buiten de eigen organisatie
KMPO	kwaliteitsmeting primair onderwijs
LB-leerkracht	een hogere loonschaal in het basisonderwijs
LIO	leerkracht in opleiding
locatie-autonomie	zelfstandigheid en onafhankelijkheid van een school
mediawijsheid	actief en bewust deelnemen aan de mediasamenleving *
MRT	motorische remedial teacher
normjaartaak	het aantal te werken uren per jaar
PAP	persoonlijk actieplan
POP	persoonlijk ontwikkelingsplan
SBP	strategisch beleidsplan
SMART geformuleerd	specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden
stafbureau	bestuurskantoor
statements	verklaring, bewering, uitspraak
trend	een ontwikkeling op langere termijn
werktijdfactor	werkomvang uitgedrukt in een getal

\* De tien competenties die onder mediawijsheid vallen zijn:

- inzicht hebben in de medialisering van de samenleving
- begrijpen hoe media gemaakt wordt
- zien hoe de media de werkelijkheid kleuren
- apparaten, software en toepassingen gebruiken
- oriënteren binnen media omgevingen
- informatie vinden en verwerken
- content creëren
- participeren in sociale netwerken
- reflecteren op het eigen mediagebruik
- doelen realiseren met media