

Strategisch koersplan

2023-2027

Samen goed onderwijs maken

versie 5 december 2022



Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 3 |
| 1. Wij zijn S-O-M | 4 |
| 1.1 S-O-M in cijfers | 4 |
| 1.2 Besturingsfilosofie | 4 |
| 1.3 Bedrijfsvoering | 5 |
| 1.4 De huidige praktijk van samenwerking | 5 |
| 2. Waar we voor staan | 6 |
| 2.1 Onze doelen en uitgangspunten | 6 |
| 2.2 Onze christelijke identiteit | 6 |
| 2.3 Ons logo | 6 |
| 2.4 Onze slogan | 7 |
| 2.5 Vijf dimensies | 7 |
| 3. De koers op hoofdlijnen | 9 |
| 3.1 Waar staan we nu? | 9 |
| 3.2 Wat komt er op ons af? | 9 |
| 3.3 Waar willen we heen? | 11 |
| 3.4 Doelen en ambities | 11 |
| Nawoord | 16 |

Voorwoord

De federatie S-O-M is een mooie samenwerking met ambitie voor de toekomst. Om dit zichtbaar te maken, ligt dit koersplan er. Het motto van dit koersplan én van onze organisatie is 'Samen goed onderwijs maken!'. In dit motto is de diepste drijfveer van S-O-M verwerkt: met elkaar willen we het onderwijs op de vier scholen mooier en beter maken. We doen er alles aan om in federatief verband elkaars professionele ontwikkeling te stimuleren, expertise te delen en waar nodig de helpende hand te bieden.

We zijn trots op de resultaten die S-O-M de afgelopen jaren heeft bereikt en hopen dat dit koersplan een goede indruk geeft van de ambities voor de komende jaren. Dat betekent dat het *koers en richting* geeft, maar geen concrete uitwerking op schoolniveau bevat. Binnen deze koers kunnen de scholen hun eigen accenten gaan leggen en hun plannen concreet vormgeven. De identiteit van onze organisatie is daarbij onze inspiratiebron.

Gerbert Boor
Bert Hardeman
Karin Majoor

5 december 2022

1. Wij zijn S-O-M

1.1 S-O-M in cijfers

1.1.1. Locaties en leerlingen

S-O-M is een federatie waarin vier scholen samenwerken. Twee scholen horen bij de schoolvereniging in Amerongen, twee scholen bij de schoolvereniging in Rhenen. S-O-M biedt op deze vier locaties primair onderwijs aan.

Het aantal leerlingen ligt momenteel (eind 2022) rond de 830 leerlingen, die als volgt verdeeld zijn.

| Plaats | Schoolnaam | Naam vereniging | Aantal leerlingen |
|---------------|--------------------|---|--------------------------|
| Amerongen | CBS De Regenboog | Vereniging School met de Bijbel Amerongen | 216 |
| Amerongen | Wilhelminaschool | Vereniging School met de Bijbel Amerongen | 145 |
| Rhenen | Ericaschool | Vereniging Pr. Chr. Onderwijs Rhenen | 301 |
| Rhenen | CBS De Springplank | Vereniging Pr. Chr. Onderwijs Rhenen | 209 |

Het aantal leerlingen kan per locatie fluctueren, maar in de komende jaren verwachten wij een stabilisatie in het totaal aantal leerlingen.

1.1.2. Personeel

Op dit moment hebben we ruim 90 personeelsleden in dienst met in totaal rond 59 fte. Het ziekteverzuimpercentage was in Rhenen 3,9% en in Amerongen 7,8% en ligt daarmee onder het landelijke gemiddelde percentage.

1.2 Besturingsfilosofie

Beide verenigingen kennen een bestuursmodel waarin de bestuurstaken gemandateerd en gedelegeerd worden aan de directeuren. De taken van de directeuren zijn vastgelegd in het managementstatuut (versie 13 april 2021). De directeuren zijn naast hun verantwoordelijkheid voor de leiding van de scholen belast met de bestuurlijke taken en bevoegdheden, zij hebben de functie van uitvoerend bestuur in materiële zin. Het bestuur van de verenigingen blijft bestuur in wettelijke zin, maar treedt op als

intern toezichtsorgaan en houden toezicht op het uitvoerend bestuur. Op deze manier wordt de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vormgegeven. Het toezichthoudend bestuur houdt zich niet bezig met beleidsvorming en beleidsvaststelling, hoewel het bestuur formeel bestuurlijk verantwoordelijk blijft.

De Code Goed Bestuur (versie 2021) is leidend in het handelen tussen het toezichthoudend en het uitvoerend bestuur.

1.3 Bedrijfsvoering

Beide verenigingen kennen een gezonde bedrijfsvoering. In de achterliggende jaren hebben we positieve financiële resultaten kunnen behalen, mede door de extra (NPO) gelden vanuit de overheid. Ook de komende jaren zien we een financiële gezonde positie voor de S-O-M-partners.

1.4 De huidige praktijk van samenwerking

Op dit moment wordt er al intensief samengewerkt binnen S-O-M:

- De directeuren komen zo'n 10 keer per jaar formeel samen in het Directieoverleg (DO). Daarnaast zijn er vele informele contacten. Ook is er een jaarlijkse studiedag met de directeuren en worden S-O-M-brede trajecten gezamenlijk opgepakt. Indien hier aanleiding toe is vinden er scholingsmomenten plaats met de MT-leden en/of intern begeleiders van de scholen.
- De toezichthoudende besturen vergaderen drie keer per jaar gezamenlijk en bespreken federatiebrede aangelegenheden.
- Er zijn zes netwerken actief die 2-5 keer per jaar samenkomen:
 - o Netwerk Contact- & Vertrouwenspersonen
 - o Netwerk Hoogbegaafdheid
 - o Netwerk ICO (=Interne Coördinator Opleidingen)
 - o Netwerk ICT
 - o Netwerk ARBO
 - o Netwerk Interne Begeleiding
- Er is federatief een audit-systeem opgezet. Eens in de 2 jaar worden er audits uitgevoerd op elkaars scholen. Dit proces wordt aangestuurd door een werkgroep van opgeleide medewerkers.

2. Waar we voor staan

2.1 Onze doelen en uitgangspunten

Het doel van de federatie S-O-M is uiteindelijk om kwalitatief goed onderwijs te geven aan alle leerlingen in Amerongen en Rhenen en omgeving. Voor deze leerlingen willen wij een veilig klimaat scheppen en binnen die veiligheid de ontwikkeling stimuleren. Hierbij houden we rekening met hun eigen gaven en mogelijkheden. We kijken naar wat een kind kan.

Om dit doel te kunnen bereiken, geloven wij dat samenwerking met elkaar helpend en stimulerend is. De federatie S-O-M heeft daarom de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- De christelijke grondslag gebruiken als uitgangspunt;
- Verantwoord samenwerken aan goed onderwijs in de brede zin van het woord;
- Zorg voor ieder mens centraal stellen;
- Uitgaan van de uniciteit van de mens;
- Leren van elkaar van micro- tot macroniveau.

Binnen de gestelde kaders mag iedere school zijn identiteit vormgeven op basis van de eigen gekozen kernwaarden. Op veel thema's wordt samengewerkt. De ambitie is om deze samenwerking in de komende jaren verder uit te breiden.

2.2 Onze christelijke identiteit

De S-O-M-scholen zijn open christelijke scholen waarbij iedereen welkom is. Onze overtuiging is dat iedereen door God uniek gemaakt is, met eigen gaven en talenten. Daarbij hebben we respect voor elkaars mening en overtuiging. Via de verhalen uit de Bijbel vertellen we de kinderen over God en Jezus, in relatie tot de mensen. De S-O-M-scholen besteden veel aandacht aan waarden als vertrouwen, eerlijkheid, rechtvaardigheid, naastenliefde, oprechtheid en behulpzaamheid. De S-O-M-scholen willen deze waarden zichtbaar maken in de levenshouding van de medewerkers en de kinderen, merkbaar laten zijn in de methoden en voelbaar in het pedagogisch klimaat. De christelijke identiteit is daarmee ook een omgangsvorm die mede de cultuur van de scholen bepaalt.

2.3 Ons logo

Het logo van de federatie geeft symbolisch weer wat wij als S-O-M willen uitstralen. Het logo symboliseert enerzijds de veelkleurigheid van de scholen en anderzijds laat het een puzzel zien die in elkaar past. De plussen in het logo symboliseren de meerwaarde die we zijn in de



federatieve samenwerking. Deze plussen willen in de komende jaren graag gaan uitbreiden.

2.4 Onze slogan

De slogan die wij hanteren is '**Samen onderwijs maken**'. Deze slogan drukt in één zin de kern uit waarvoor wij willen gaan. Wij willen graag samenwerken in S-O-M om uiteindelijk binnen alle scholen het onderwijs mooier en beter te maken. Deze slogan is dan ook de titel van dit strategische koersplan.

2.5 Vijf dimensies

De visie van de federatie is verder uitgewerkt in vijf dimensies:

De levensbeschouwelijke dimensie

Alle scholen zijn open christelijke scholen, waardoor via ontmoeting de verschillende geloofsvisies samenkomen. Bij alle scholen is de Bijbel het uitgangspunt. De uniciteit van de mens staat centraal, waarbij we uitgaan van vertrouwen in een zinvolle toekomst.

De maatschappelijke dimensie

Vanuit een geïndividualiseerde maatschappij stimuleren wij kinderen om met elkaar op een open en tolerante manier samen te werken. Dit geldt ook voor leerkrachten. Naast het doorgeven van leerinhouden, willen we een verantwoorde houding voorleven in de samenleving van morgen. Op lokaal niveau hebben alle scholen contact met de kerken en welzijnsinstellingen

De pedagogische dimensie

Op de scholen is een klimaat van geborgenheid en veiligheid, waarbij ruimte is voor ieder kind om zich te ontplooiën en een bijdrage te leveren aan het geheel. Sleutelwoorden hierbij zijn saamhorigheidsgevoel, betrokkenheid en respect. Binnen de scholen gaan wij positief en respectvol met elkaar om, accepteren elkaar met alle mogelijkheden en beperkingen en houden ons aan de leefregels.

De onderwijskundige dimensie

Alle scholen werken aan en met het concept passend onderwijs, waarbij handelingsgericht werken het uitgangspunt is. Dit betekent dat we uitgaan van de onderwijsbehoeften van ieder kind. In onze groepen werken kinderen samen binnen een veilig klimaat. We gaan uit van een leeraanbod dat alle kinderen gelijke kansen biedt om de eigen talenten te ontwikkelen.

De schoolorganisatorische dimensie

De scholen staan onder verantwoordelijkheid van een eigen verenigingsbestuur op lokaal niveau en zijn aangesloten bij de Federatie S-O-M. De school wordt op locatie geleid door een managementteam.

Daarbij wordt gewerkt vanuit een dynamisch schoolplan. De scholen werken volgens het principe van lerende organisatie, waarbij feedback, zelfreflectie en openstaan voor nieuwe ontwikkelingen een belangrijke plaats innemen.

3. De koers op hoofdlijnen

3.1 Waar staan we nu?

3.1.1. Algemeen

Hoewel we voldoende (strategische) uitdagingen voor ons zien, staat S-O-M er op basis van wat de uitvoerend bestuurders zien, horen en ervaren goed voor. Dat is een gegeven waar wij blij mee zijn. De ouder- en teamvragenlijsten geven goede resultaten en de S-O-M-partners staan goed op de kaart bij zorgpartners, gemeenten en het samenwerkingsverband. In onze organisatie heerst over het algemeen een kwaliteitscultuur van 'willen leren' en waar nodig 'willen verbeteren' ten bate van het onderwijs aan de kinderen. Er wordt een gezamenlijke drive ervaren om het goede te zoeken voor (in de eerste plaats) het welbevinden.

3.1.2. Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn daarbij ook (ruim) voldoende. Al onze scholen kennen een basisarrangement van de Onderwijsinspectie. Het borgen van de onderwijskwaliteit gebeurt door middel van het analyseren van alle leeropbrengsten en op basis daarvan het plegen van de juiste interventies. Daarnaast werken de scholen met het kwaliteitssysteem Werken Met Kwaliteit.

3.1.3. Ondersteuningsbehoefte

Wel ervaren wij een toenemende ondersteuningsbehoefte bij onze kinderen. Dat vraagt in de praktijk meer inzet vanuit de ondersteuningsstructuur.

3.1.4. Materiële kant

Ook wat de materiële kant van de organisatie betreft, hebben wij een goede uitgangspositie. De financiën zijn toereikend om op langere termijn onze ambities waar te kunnen maken. Drie van de vier scholen hebben een goede huisvesting, de middelen voor onderhoud zijn voldoende. Een school staat op de nominatie voor nieuw-/verbouw.

3.2 Wat komt er op ons af?

Wij zien veel ontwikkelingen op onze scholen afkomen die van betekenis zijn voor de strategische koers van de S-O-M-partners:

- De impact op de achterstand en het welbevinden van de leerlingen door de coronacrisis, blijkt duidelijk aanwezig. Het vraagt veel inspanning om onze scholen de resultaten te stabiliseren of te verbeteren.

-
- De politiek-maatschappelijke ontwikkelingen zorgen voor extra druk op het onderwijs, vragen om meer inzet op gebied van burgerschap; de maatschappelijke opdracht groeit. Dit geeft een uitdaging.
 - Wij constateren een toenemend aantal vragen rond opvoeding en zorg, waarvan de complexiteit toeneemt. Deze toenemende zorgproblematiek vraagt steeds meer van ons om het juiste onderwijs- en zorgaanbod te kunnen bieden.
 - Er is al langer een ontwikkeling gaande om onderwijs zoveel mogelijk meetbaar te maken, een principe dat we terug zien komen in de gangbare kwaliteitszorgsystemen. Ook het externe toezicht vanuit de inspectie benadert de school zo. Dit vraagt van onze scholen om een balans te vinden tussen enerzijds aandacht voor de cognitieve prestaties van de leerlingen en anderzijds oog te hebben voor de totale ontwikkeling.
 - Er is zorg om de gevolgen van de economische ontwikkelingen van deze tijd. Deze hebben invloed op de gezinnen van onze scholen en daarmee op de kansengelijkheid van onze leerlingen. Dit vraagt van ons om hier expliciet aandacht voor te hebben.

3.3 Waar willen we heen?

3.3.1. Vier strategische ambities

De komende beleidsperiode hebben wij vier strategische ambities die leidend zijn in onze plannen en ideeën:

1. We verstevigen het partnerschap;
2. We denken zoveel als mogelijk inclusief;
3. We werken in een professionele cultuur;
4. We werken doelgericht en in samenhang.

Om dit mogelijk te maken zien beide verenigingen de federatieve samenwerking binnen S-O-M als een stimulans om deze strategische ambities samen waar te maken.

3.4. Doelen en ambities

Om onze vier grote ambities waar te kunnen maken, hebben wij in deze planperiode de volgende ontwikkeldoelen gesteld die we verdeeld hebben over de vier bovenstaande strategische ambities.

3.4.1. Partnerschap

Strategische ambitie 1: We verstevigen het partnerschap

Ouders zijn samenwerkende partners

Wij willen met ouders de samenwerking verder ontwikkelen. We zien ouders als belangrijke educatieve partners in het leerproces van het kind, waarbij de verantwoordelijkheden van ouders en school duidelijk zijn.

Een stevig partnerschap binnen S-O-M is helpend

We ambiëren een sterk partnerschap binnen de federatie, waar een bestuurlijke fusie het uiteindelijke doel is. Waar mogelijk werken we samen, delen we kennis en zoeken verbinding. We willen teams meer laten samenwerken, zetten collegiale consultatie in en faciliteren gezamenlijke scholing. Zo organiseren we gezamenlijke (in)formele ontmoetingsmomenten.

We staan goed in verbinding met de maatschappelijke omgeving

We hebben de ambitie om meer in verbinding te staan met de omgeving van de school en pro-actief in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen. Om dit te bereiken verstevigen we de bestuurlijke en praktische samenwerking met regionale partners in zorg, onderwijs en voor- en naschoolse opvang. Ook ontsluiten we het cultureel erfgoed voor onze kinderen. We werken aan vormend burgerschapsonderwijs.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

1. De S-O-M-scholen ontwikkelen een visierijk ouderbeleid, waarin educatief partnerschap uitgewerkt is.
2. Naast de al bestaande netwerken, ontmoeten (deel)teams elkaar minimaal één keer per jaar rond een vakinhoudelijk thema.
3. We organiseren een structuur voor eens in de twee jaar een S-O-M-brede collegiale consultatieronde (audits).
4. We voeren een actief stakeholdersbeleid richting partners in zorg, onderwijs en voor- en naschoolse opvang. Minimaal één keer per jaar spreken wij deze partners over mogelijke verbetering van de samenwerking en praktische afstemming.
5. We brengen kinderen in aanraking met het culturele erfgoed door gerichte onderwijsactiviteiten op te zetten, passend bij de schoolomgeving.
6. Het burgerschapsonderwijs geven we zowel beleidsmatig als praktisch vorm volgens de wettelijke eisen.

3.4.2. Inclusief denken

Strategische ambitie 2: We denken zoveel als mogelijk inclusief

Elk kind geven we naar behoefte

We werken aan onze ondersteuningsstructuur, waarbij we zoveel als mogelijk aansluiten bij de ondersteuningsbehoefte van het kind. We denken daarbij in mogelijkheden en staan open voor alternatieven. We kijken daarbij wat maximaal haalbaar is, het garanderen van veiligheid is daarbij een voorwaarde. We zorgen voor voldoende specialistische expertise binnen de federatie. Het liefst organiseren we dit intern en wanneer dit niet lukt, extern.

Een veilige omgeving voor elk kind

We zien sociale veiligheid als een voorwaarde om te komen tot leren. Daarom werken we aan een veilig klimaat op onze scholen waarbij elke leerling zich durft te uiten. We profileren ons met een fijn en veilig leef- en werkklimaat voor alle betrokkenen.

Elk kind krijgt gelijke kansen

We werken aan een klimaat waarbij elk kind gelijke kansen krijgt. We vermijden daarbij keuzes op basis van onterechte aannames zoals (culturele) achtergrond. Drempels worden waar nodig weggenomen om dit te bereiken.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

1. We richten ons in de ondersteuningsstructuur nog beter op de ondersteuningsbehoefte van het kind en gaan daarbij uit van mogelijkheden en alternatieven.
2. We werken planmatig aan de voortdurende ontwikkeling van specialistische expertise binnen federatie S-O-M en leggen dit vast in het Schoolondersteuningsprofiel.
3. We voeren een actief sociaal veiligheidsbeleid, waarbij we gerichte programma's inzetten om een goed pedagogisch beleid te stimuleren.
4. We zorgen voor een stevig aanbod m.b.t. taalontwikkeling aan (jonge) kinderen en zetten in op het verstevigen van het netwerk en samenwerking rond Voor- en Vroegschoolse Educatie.
5. We nemen de mogelijke financiële belemmeringen (bijvoorbeeld ten aanzien van de vrijwillige ouderbijdrage) weg om alle kinderen deel te laten nemen aan de schoolactiviteiten.

3.4.3. Professionele cultuur

Strategische ambitie 3: We werken in een professionele cultuur

We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en stimuleren eigenaarschap

We bouwen samen aan goed onderwijs. We spreken daarbij hoge ambities uit naar elkaar en spreken elkaar aan op gedeelde waarden en afgesproken kaders. Vanuit onze visie op gedeeld leiderschap zorgen we voor meer eigenaarschap op alle niveaus binnen de organisatie. We verwachten een bewuste en betrokken houding, dit zien we als een voorwaarde voor onze professionele leercultuur.

Alle medewerkers werken aan hun professionele ontwikkeling

We zetten in op een cultuur waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. We sluiten hierbij aan bij de al aanwezige talenten en geven ruimte aan het ontdekken van nieuwe talenten. We werken aan een lerende cultuur waarbinnen we feedback geven en ontvangen.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

1. We werken in alle scholen aan activiteiten die de professionele cultuur bevorderen, waaronder het elkaar aanspreken, aansporen en feedback geven.
2. Het leiderschap in de scholen is gericht op het bevorderen van eigenaarschap en alle medewerkers spreken elkaar aan op niet professioneel gedrag.

-
3. De gehanteerde gesprekkencyclus is gericht op het leren en ontwikkelen van medewerkers, er zijn voldoende stimulerende middelen en mogelijkheden om scholing, training of coaching te volgen.

Strategische ambitie 4: We werken doelgericht en in samenhang

We werken doelgericht

We handelen op alle niveaus doelgericht, waarbij we kansrijke en concrete doelen stellen. Ook hanteren we effectieve werkwijzen om deze doelen te realiseren. We kiezen daarbij voor een beproefde en pragmatische aanpak.

We zorgen voor een effectieve kwaliteitscyclus

Onze cyclus van kwaliteitszorg kent een zichtbare samenhang tussen doelen stellen, beleid uitvoeren, evalueren en bijstellen. Vooral het concretiseren en verantwoorden van behaalde resultaten krijgt daarbij aandacht. Dit geldt voor alle niveaus van de organisatie. Op het niveau van bestuur en toezicht versterken we de kwaliteitscultuur.

We koppelen beleidsdoelen aan de financiële middelen

Financiën zien wij als een sturingsmiddel om doelen te bereiken, waarbij we uitgaan van het principe 'eerst kiezen, dan delen'. We werken daarom aan het zichtbaar maken van het verband tussen beleidsdoelen en financiële middelen. Deze beleidsrijke manier van omgaan met financiën geeft ons meer mogelijkheden om strategische organisatiedoelen te behalen.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

1. Elk beleidsplan bevat concrete, meetbare doelen die volgbaar zijn en te evalueren zijn.
2. Op het niveau van bestuur en toezicht ontwikkelen we een ambitieus en 'rijker' toetsingskader dat niet alleen gericht is op de basiskwaliteit, maar ook op onze eigen kwaliteitsdoelen/ambities.
3. We stellen beleidsrijke begrotingen op, waarin we toelichten hoe de financiële keuzen verband houden met de beleidsdoelstellingen.

3.4.5 De relatie tussen de strategische ambities en de prestatie-indicatoren.

In paragraaf 3.3.1 hebben we aangegeven dat we vier strategische ambities hebben. Deze zijn ook uitgewerkt in concrete doelen. We willen deze doelen meten met behulp van de prestatie indicatoren. Op deze manier brengen we verbinding aan tussen de strategische ambities en de prestatie indicatoren. Met deze laatste kunnen we als bestuur ook bepalen wanneer 'goed goed genoeg is'. De prestatie indicatoren sluiten ook aan bij het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs.

De koppeling tussen beide is als volgt:

| | |
|---|--|
| Strategische ambitie Prestatie Indicator | We verstevigen het <u>partnerschap</u> OV1: De ouders/ verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren) M1: De medewerkers werken en leren met elkaar en samen |
| Strategische ambitie Prestatie Indicator | We denken zoveel als mogelijk inclusief O1: De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan. L1: de resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende. |
| Strategische ambitie Prestatie Indicator | We werken in een professionele cultuur M1: De medewerkers werken en leren met elkaar en samen |
| Strategische ambitie Prestatie Indicator | We werken doelgericht en in samenhang D1: De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed. |

Nawoord

Een koers ontwikkelen is een uitdagende exercitie. Het is de kunst om de balans te vinden tussen enerzijds 'blijven doen wat we goed doen' en anderzijds nieuwe accenten te leggen om het 'nog beter te doen'. Met dit Koersplan hopen we deze balans gevonden te hebben.

De directeur-bestuurders hebben de opdracht gekregen om uitvoering te geven aan de doelen van dit Koersplan, samen met de leden van het managementteam. Dit Koersplan functioneert als richtinggevend voor het beleid om S-O-M-niveau, maar ook als kader voor de schoolplannen en de andere beleidsplannen. Over vier jaar hopen we dit plan te kunnen evalueren en te herijken.

De toezichthouders volgen op hun beurt de voortgang van de realisatie van de doelen. Hiervoor ontvangen zij structureel informatie van de directeur-bestuurders en halen daarbij ook zelf informatie op.

We danken iedereen die meegeschreven en meegedacht heeft bij het opstellen van dit Koersplan en hopen dat dit plan mag bijdragen aan nog beter en mooier onderwijs binnen de vier S-O-M-scholen!

Prestatie-indicatoren

VPCO Rhenen



Dit document is een bijlage bij het Koersplan 2023-2027

Inhoudsopgave

| | |
|--|----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| Onderwijs | 3 |
| O1. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan. | 3 |
| Leerlingen | 4 |
| L1. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende. | 4 |
| Medewerkers | 5 |
| M1. De medewerkers werken en leren met elkaar samen. | 5 |
| Leiding | 6 |
| D1. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed. | 6 |
| Ouders/Verzorgers | 7 |
| OV1. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren). | 7 |

Onderwijs

O1. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.

De leraren maken gebruik van observaties, methode-afhankelijke en methode-onafhankelijke toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De gegevens worden ingevoerd in het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en Kanvas (sociale ontwikkeling). Op basis van een analyse van de data bepalen de leraren de begeleiding en de (extra) ondersteuning van de leerlingen. De school kent een sterke ondersteuningsstructuur met professionele intern- begeleiders, vakspecialisten en onderwijsassistenten. Bij intensieve ondersteuningsvraagstukken worden externe specialisten ingezet om mee te denken met school en ouders.

In deze schoolplanperiode heeft het gelijke kansenbeleid onze speciale aandacht. We gaan inzetten op:

- Samenwerking met de voorschoolse instanties in verband met een kansrijke start in groep 1 en het betrekken van ouders met een andere thuistaal.

- Het opleiden van een NT- 2 specialist.

- Het inzetten van ondersteunende taalactiviteiten op school en thuis.

Zie voor verdere toelichting de in dit plan opgenomen actiepunten en het document 'Toelichting doelstellingen VPCO Rhenen t.a.v. onderwijsachterstandenbeleid 2023- 2027.

Hoe zichtbaar maken?

Meetinstrument of methode

1. ParnasSys MSP: meting Basiskwaliteit (1 x per 4 jaar)
2. ParnasSys WMK: meting Basiskwaliteit (1 x per 4 jaar)
3. ParnasSys WMK: Inzet van de Quick Scan (1 x per 4 jaar)
4. ParnasSys WMK: Vragenlijst Ouders (1 x per 4 jaar)
5. Audit : (1 x per 4 jaar)
6. Resultaten uit het leerlingvolgsysteem van de school.

Doel

1 t/m 4: score van > 3,2

Audit: kwalificatie 'goed'

Signaleringswaarde

3,2

Audit: kwalificatie 'voldoende'

Documenten

1. Schoolrapportage, inclusief Kanvas, IEP en referentieniveaus
2. Kwaliteitskaart Zicht op ontwikkeling
3. Toelichting doelstellingen VPCO Rhenen t.a.v. Onderwijsachterstandenbeleid 2023-2027
4. Ondersteuningsplan CBS de Springplank

Evalueren in

2023 - 2024, 2024 - 2025 en 2025 - 2026

Leerlingen

L1. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.

Wij beschikken over een visie, doelen en een aanbod voor burgerschap en de bijbehorende maatschappelijke competenties. Burgerschap is verweven in veel andere vakgebieden zoals godsdienstige vorming, wereldoriëntatie, de sociaal- emotionele ontwikkeling en gastlessen, bijvoorbeeld van bureau HALT. In het kader van burgerschap hebben wij op onze school vastgesteld aan welke maatschappelijke competenties de leerlingen moeten voldoen. De leraren bepalen in welke mate de leerlingen zich ontwikkelen. Daarvoor gebruiken we in de groepen 7 en 8 de monitor 'Burgerschap meten' van ROVICT.

Als VPCO zouden we meer met de leerlingen de wereld in willen gaan. Zo zijn beide scholen actief met het maken van een meerjarenplanning van excursies als aanvulling op het onderwijsaanbod op school. Deze excursies zijn mede gericht op de culturele omgeving/ het cultureel erfgoed.

Beide scholen zullen werken met een coördinator/ werkgroep burgerschap.

Vanuit de uitgezette vragenlijst diversiteit zullen acties in de jaarplannen worden meegenomen, waarbij we in het onderwijs meer rekening gaan houden met de thuiscultuur van onze diverse leerlingen.

Vanuit het beleid onderwijsachterstanden willen we meer aandacht hebben voor leerlingen met een taalachterstand en hierin ouders meenemen en attenderen op de ondersteuningsmogelijkheden binnen Rhenen. Op dit punt zullen de VVE- coördinatoren van beide scholen samenwerken.

Samen met de gemeente Rhenen brengen we de financiële ondersteuningsmogelijkheden voor minder draagkrachtigen onder de aandacht van ouders.

Hoe zichtbaar maken?

Meetinstrument of methode

1. KANVAS (2 x per jaar)
2. Vragenlijst Sociale veiligheid Parnassys- WMK (1 x per 2 jaar)
3. Parnassys-WMK meting Basiskwaliteit (1 x per 4 jaar)
4. Vragenlijst Burgerschap leerlingen groep 7 en 8 (jaarlijks)

Doel

1 t/m 4: score van > 3,2

Signaleringswaarde

3,2

Documenten

1. Beleid Burgerschap (ParnasSys Mijn Schoolplan)
2. Beleidsstuk Visie op maatschappelijke ontwikkelingen

Evalueren in

2023 - 2024 en 2024 - 2025

Medewerkers

M1. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.

Op onze school werken en leren de medewerkers samen in werkgroepen of Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's). In deze gremia worden de actiepunten van de school ontwikkeld en komt ook de persoonlijke ontwikkeling aan bod. In de PLG's is er sprake van onderzoekend leren, waarbij gebruik gemaakt wordt van literatuurstudie en praktijkonderzoek. Iedere PLG voert op basis van een stelling onderzoek uit in de eigen school. De resultaten van de activiteiten in de werkgroepen en de PLG's komen terug in de teambijeenkomsten. De komende jaren willen we ons meer richten op professionalisering door middel van literatuuronderzoek. Ook hopen we meer ruimte te creëren voor collegiale consultatie, waarbij teamleden bij elkaar in de groepen gaan kijken.

Het recent opgezette auditsysteem zal in de komende jaren ook worden ingezet door niet alleen op elkaars scholen, maar ook op scholen buiten Rhenen te gaan kijken.

Binnen het bestuurlijk overleg Rhenen/ Wageningen zullen we actief zijn in het vormgeven van een gezamenlijk passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen. Hierbij leren directeuren en bestuurders met en van elkaar. Door samen te werken als maatjesscholen leren de intern begeleiders van onze beide scholen van elkaar.

Hoe zichtbaar maken?

Meetinstrument of methode

1. ParnasSys WMK Inzet van de Quick Scan (1 x per 4 jaar)
2. Externe audit (1 x per 4 jaar)

Doel

- 1: score van > 3,2
Audit: kwalificatie 'goed'

Signaleringswaarde

- 1: 3,2
Audit: kwalificatie 'voldoende'

Documenten

1. Beleid Gesprekkencyclus
2. Kwaliteitskaart Professionele leergemeenschappen (1 x per 2 jaar)
3. Nascholingsbeleid (zie jaarplannen)

Evaluëren in

2023 - 2024 en 2024 - 2025

Leiding

D1. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

De schoolleiding zorgt ervoor dat de financiële middelen doelmatig (adequaat) worden besteed aan het verbeteren van het onderwijs, aan de ontwikkeling van de leerlingen en aan wat nodig is voor een normale (gebruikelijke) bedrijfsvoering. Daarbij zorgt de schoolleiding voor een verantwoorde buffer. De schoolleiding is financieel deskundig, handelt integer en transparant en legt verantwoording af over de bestedingen. De financiële middelen worden rechtmatig en doelmatig besteed..

In de komende jaren willen we als VPCO inzetten op een meer beleidsrijke meerjarenbegroting. Deze moet aansluiten bij de doelen van het Koersplan en de prestatie- indicatoren zoals omschreven in het schoolplan.

Hoe zichtbaar maken?

Meetinstrument of methode

1. Beoordeling jaarverslag door de accountant
2. Gesprekken met het toezichthoudend bestuur
3. Gesprekken met het administratiekantoor
4. Gesprekken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR)

Doel

- 1: Goedkeuring jaarverslag door de accountant
- 2: Goedkeuring jaarbegroting en meerjarenbegroting door het toezichthoudend bestuur.

Signaleringswaarde

Goedkeuring van het financieel jaarverslag, de jaarbegroting en de meerjarenbegroting door de relevante gremia.

Documenten

1. Financieel jaarverslag
2. Jaarbegroting/meerjarenbegroting

Evalueren in

2023 - 2024

Ouders/Verzorgers

OV1. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).

De leerkrachten informeren de ouders/verzorgers formeel drie keer per jaar over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind. Dit doen we tijdens het startgesprek en de oudercontactgesprekken. We betrekken ouders/verzorgers nadrukkelijk bij de inhoud, de werkwijze en de evaluatie van een ontwikkelingsperspectief (eigen leerlijn). Zodra een leerkracht zich zorgen maakt over de ontwikkeling van een leerling, neemt zij contact op met de ouders/verzorgers (pro-actief). Ouders/verzorgers kunnen en mogen altijd contact opnemen met de leraar als zij zich zorgen maken over de ontwikkeling van hun kind. Ouderbetrokkenheid is op beide scholen een speerpunt in deze schoolplanperiode. Door middel van het inzetten van portfolio's willen we leerlingen meer eigenaarschap geven ten aanzien van hun leerproces en tijdens gespreksmomenten ouders door leerkrachten en leerlingen laten informeren over de voortgang. Via het Lighthouse van The Leader In Me of de werkgroep ouderbetrokkenheid van de Ericaschool, worden mogelijkheden onderzocht om meer betrokken te zijn op ouders of ouders meer betrokken te laten zijn op de schoolontwikkeling van hun kind. Via de jaarplannen wordt omschreven hoe beide individuele scholen inzetten op verbetering van de ouderbetrokkenheid.

Hoe zichtbaar maken?

Meetinstrument of methode

1. ParnasSys WMK Inzet van de Quick Scan (1 x per 4 jaar)
2. ParnasSys WMK Vragenlijst Ouders (1 x per 2 jaar)
3. Externe audit (1 x per 4 jaar)

Doel

1-2: score van > 3,2
Audit: kwalificatie 'goed'

Signaleringswaarde

3,2
Audit: kwalificatie 'voldoende'

Documenten

1. Jaarplan: actiepunten ouderbetrokkenheid
2. Opzet portfolio's

Evalueren in

2023 - 2024 en 2024 - 2025