

SCHOOLPLAN

OBS Roderik van Voorst

2019 – 2023

Gegevens school:

OBS Roderik van Voorst – 14KI

Skagerrak 1

8303VA Emmeloord

0527-612321

www.obsroderikvanvoorst.nl

h.wijnhoud@aves.nl

Gegevens stichting:

Stichting Aves

Bestuursnummer 40662

Postbus 33

8300 AA Emmeloord

info@aves.nl

0527 249249

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
1. De school en haar omgeving	5
2. Uitgangspunten schoolbestuur Aves	7
2.1 Kernwaarden, missie, visie: Bestuurlijk kader en strategische doelen.	7
2.2 Onderwijskundig beleid: Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief.	7
2.3 Kwaliteitsbeleid: Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief.	8
2.4 Personeelsbeleid: Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief.	9
3. Ons schoolconcept	11
4. Wettelijke opdrachten	14
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	14
4.2 Onderwijstijd.	20
4.3 De inhoud van ons onderwijs.	20
4.4 Identiteit .	20
4.5 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig en hoe verzorgen wij de leerlingenzorg	23
4.6 Financieel beleid.	27
5. Analyse van het functioneren van de school	29
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	30
Onze ambities op hoofdlijnen.	31
Bijlagen	36

VOORWOORD

Met dit Schoolplan 2019-2023 voldoet OBS Roderik van Voorst aan de verplichting vanuit de Wet op het Primair Onderwijs, artikel 12.

Het beschrijft het vierjarig beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast beschrijft het schoolplan ook het beleid ten aanzien van identiteit van de school en het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen.

Het schoolplan dient als document van planning en verantwoording van de gewenste schoolontwikkeling in de vermelde planperiode. Het is bedoeld om de wetgever en de ouders hierover te informeren. Het schoolplan geeft de kernwaarden, missie en visie van de school weer, van waaruit strategische en tactische doelen zijn geformuleerd. Daarbij zijn de uitkomsten van een actuele omgevingsanalyse en interne analyse benut.

Met dit schoolplan wil OBS Roderik van Voorst bijdragen aan het realiseren van de strategische doelen en ambities van haar schoolbestuur, Stichting Aves, zoals die staan vermeld in het Bestuursplan 2019 (zie bijlage 1). Om dit te bereiken zullen de eigen strategische doelen en ambities van de school hierbij aansluiten.

De planperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier respectievelijke jaarplannen. In deze jaarplannen worden de operationele doelen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de vierjarige strategische en tactische doelen. Deze operationele doelen worden steeds aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

In vier jaarlijkse schoolgidsen geeft OBS Roderik van Voorst inhoudelijke, actuele organisatorische en praktische informatie over de werkwijze van de school aan ouders, verzorgers en leerlingen van de school. De inhoudelijke informatie komt deels voort uit de inhoud van het schoolplan.

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

1.1 Biografie

Toen in 1968 voor de derde openbare lagere school in Emmeloord een naam gezocht moest worden, heeft de toenmalige oudercommissie zich laten voorlichten over de geschiedenis van Emelwaerde (thans Emmeloord), verdronken land in de Zuyderzee.

Men stuitte op de naam "Roederic van Voerst", ridder in Westenhofte nabij Zwolle in de veertiende eeuw. Zijn kasteel aldaar werd na een ruzie door de bisschop van Utrecht verwoest.

In 1364 ontving Roederic van Voerst hiervoor in bruikleen van de Graaf van Holland "Emelwaerde en de hof te Tollebecke".

Op 27 april 1968 werd de "Roderik van Voorstschool" geopend door een nazaat van genoemd edelman (twintigste generatie), de heer Roderic van Voors.

De Roderik van Voorstschool heeft jarenlang te kampen gehad met een negatief imago. Dit is gepaard gegaan met een sterke daling van het aantal leerlingen.

Sinds drie jaar heeft de school een nieuwe visie/ missie, is er een duidelijk onderwijsconcept en wordt er meer gestuurd op professioneel ingesteld personeel en heldere communicatie. Dit heeft geleid tot weer een licht groei van het leerlingenaantal.

1.2 Situering van de school

De Roderik van Voorstschool ligt in de wijk Emmeloord-West. Naast kinderen uit deze wijk bezoeken ook kinderen uit de Erven en uit andere wijken onze school. De school is voor de meeste leerlingen goed te bereiken door de veilige fiets- en wandelroutes langs de school. De school ligt niet aan een doorgaande weg waardoor de school met de auto minder goed bereikbaar is. Er zijn verschillende parkeergelegenheden rondom de school waar gebruik van gemaakt kan worden.

1.2 Schoolgrootte

De Roderik van Voorstschool kent acht groepen: twee heterogene groepen 1/2 en verder een homogene groep 3, 4, 5, 6, 7 en 8.

Onze school telt momenteel rond de 150 leerlingen. De gemiddelde groepsgrootte is 20 leerlingen.

1.3 Personeel

Op onze school werken 15 leerkrachten, één onderwijsassistent, een directeur, een IB-er (intern begeleider), en een vakleerkracht bewegingsonderwijs.

Op vrijwillige basis is ook een conciërge aan onze school verbonden.

1.4 Gebouw

Wij beschikken over een mooi gebouw met frisse kleuren.

De school is voorzien van tien groepslokalen, een speellokaal, een middenruimte, een spreekkamertje, een ruime spreekkamer voor de intern begeleider, een personeelskamer en een directiekamer.

De school heeft drie ingangen: één ingang voor de groepen 1/2 en 3, de hoofdingang voor de groepen 4, 5 en 8 en één zij-ingang voor de groepen 6 en 8.

Voor de onderbouw is er een mooi vernieuwd speelplein. De midden- en bovenbouw beschikt naast een groot plein ook over een naastgelegen voetbalveld.

1.5 Aves

Onze school behoort met nog 34 openbare, rooms katholieke, christelijke, oecumenische en samenwerkingscholen tot stichting Aves. Deze stichting heeft als taak om betekenisvol en toekomstgericht onderwijs te bieden en een betrouwbare partner in de opvoeding te zijn. Daarbij wil Aves het basisonderwijs innoveren, ontwikkelen en behouden. Aves maakt werk van onderwijs en opvoeding. Kwalitatief, waarde(n)vol en grensverleggend.

Onze school maakt deel uit van een lerende organisatie waarbij we van en met elkaar willen leren. De Raad van Toezicht heeft het College van Bestuur belast met de uitvoering van het beleid op bestuursniveau. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid op schoolniveau. Zij nemen de dagelijkse gang van zaken en alle directietaken voor hun rekening. Zij leggen verantwoording af aan de bovenschoolse directie en hebben regelmatig overleg.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

2.1 Kernwaarden, missie, visie

Bestuurlijk kader en strategische doelen van stichting Aves.

Op 1 januari 2019 is de nieuwe stichting Aves ontstaan. De stichting kent als ankerwaarden *vertrouwen* en *verbinding* en heeft daarbij de kernwaarden *lef*, *passie* en *groei* gekozen, die voor alle betrokkenen leidend zijn bij het invullen van de missie en visie en het verwezenlijken ervan.

De missie luidt: 'Wij bieden betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en zijn een betrouwbare partner in onderwijs'. Deze opdracht wil Aves waarmaken door te werken vanuit de volgende visie: 'In elk dorp en elke stad in haar werkgebied garanderen wij een basisschool. De scholen zijn een afspiegeling van de gemeenschap en de omgeving. Waar mogelijk maakt de school deel uit van een integraal kindcentrum. Wij zetten de kinderen voorop en willen het basisonderwijs innoveren, ontwikkelen en behouden. We maken werk van onderwijs en opvoeding. Kwalitatief, waarde(n)vol en grensverleggend'.

Om de missie en visie te verwezenlijken zijn in het Bestuursplan 2019 zes strategische doelen geformuleerd, die leidend zijn bij de beleidsvorming en beleidsuitvoering in de planperiode 2019-2023:

- Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
- Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs
- We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar
- Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie
- We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
- De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod.

OBS Roderik van Voorst betreft deze doelen bij het formuleren van de eigen strategische-, tactische- en operationele doelen in dit Schoolplan 2019-2023.

Het schoolplan wordt gepubliceerd op de website en is ter inzage voor de ouders op school aanwezig.

2.2 Onderwijskundig beleid

Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

OBS Roderik van Voorst geeft haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig- en veiligheidsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd.

Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van dit beleid en van de uitvoering ervan door de hierna beschreven elementen in dit beleid te hanteren.

Er is, vanuit de gekozen ankerwaarden van *vertrouwen* en *verbinding* ruime aandacht voor het pedagogisch klimaat op de scholen door de nadruk te leggen op het gevoel van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers en op het coöperatieve, verbindende aspect van het leerproces. Deze zorg voor zowel de sociale als de fysieke veiligheid is vastgelegd in de respectievelijke protocollen (zie www.aves.nl, beleidsdocument 2.5) die beide geldig zijn op bestuurlijk- en schoolniveau. Deelaspecten van de protocollen worden op schoolniveau verder invulling gegeven, bijvoorbeeld door middel van een anti-pestprotocol, een protocol met betrekking tot het gebruik van social media en een protocol Bedrijfshulpverlening. Ook wordt op iedere school een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruikt. De opbrengsten van onder andere het veiligheidsbeleid worden gemonitord door het met vaste frequenties afnemen van peilingen bij leerlingen, ouders en medewerkers.

De professionalisering van de medewerkers is deels gericht op het versterken van de vaardigheden om protocollen daadwerkelijk voldoende te kunnen uitvoeren. Daarnaast worden scholen ondersteund met expertise vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder – Urk (SWV PO 24-02) en door de samenwerking hierbinnen met externe partners, zoals bijvoorbeeld gemeente en jeugdhulppartners. Binnen dit samenwerkingsverband schrijven scholen elk jaarlijks, onder andere bij wijze van zelfevaluatie, hun Schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven zij hun visie, kenmerken en expertises die bepalend zijn voor hun structurele ondersteuningsmogelijkheden en de ontwikkeling ervan.

Onderwijskundig zijn de ontwikkelbehoeften van leerlingen en medewerkers leidend bij het inhoud geven aan leer- en onderwijsprocessen en bij de organisatie daarvan. Aves en haar scholen willen die individuele behoeften centraal stellen in meer gepersonaliseerd leren zonder daarbij te kiezen voor geïndividualiseerd leren, onderwijzen en professionaliseren. Werken vanuit de kernwaarden *lef* en *groei* vraagt het loslaten van belemmerende, vertrouwde werkwijzen, zoals bijvoorbeeld het uitsluitend werken vanuit door methodieken bepaalde leervolgorde of het werken met een bindend leerstofjaarklassensysteem, is hierbij een beoogde belangrijke innovatie. Het centraal stellen van de lerende persoon betekent dat zij proactief en volwaardig zeggenschap krijgen over hun eigen leerdoelen en leerprocessen.

OBS Roderik van Voorst voert haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves en het Samenwerkingsverband aangereikte instrumenten.

2.3 Kwaliteitsbeleid

Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

OBS Roderik van Voorst geeft haar kwaliteitsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van haar kwaliteitsbeleid en aan de betekenis ervan voor de kwaliteit van de medewerkers en van het onderwijs dat zij geven.

De nieuwe stichting wil werken met gemotiveerde, professionele medewerkers die gericht zijn op innovatie. Daarbij hoort een beleid dat werkt vanuit vertrouwen en waarde hecht aan groei en passie. Daarvoor is kwaliteitszorg, een beleid dat alleen berust op 'meten is weten' een te beperkt instrument. De reguliere monitoring van gemeten resultaten (onderwijs, financiën, personeel) op school- en bestuursniveau is natuurlijk van belang, maar geeft een eenzijdig beeld van de ontwikkeling van een school en haar medewerkers. We spreken bij Aves dan ook liever van kwaliteitsbeleid omdat we, naast kwaliteitszorg, kwaliteit begrijpen als iets breders dan alleen competenties en kennis hebben en voldoende resultaten behalen. Aansluiten bij de menselijke maat van de medewerker als mens en professional en bij diens ontwikkelbehoeften is essentieel omdat daarmee de intrinsieke motivatie en *passie* wordt gestimuleerd.

Aves en haar scholen willen dat niet doen door via afgebakende lijsten alleen competenties te checken en af te vinken, maar door medewerkers actief en verantwoordelijk te maken in hun eigen ontwikkeling, met zeggenschap over hun eigen leerdoelen en leerprocessen. Daarbij horen kwaliteitsinstrumenten die zelfreflectie, openheid voor feedback, presentatie, samenspraak en gedeelde verantwoordelijkheid in zich hebben.

Deze uitgangspunten willen de scholen ook toepassen op de ontwikkeling van de leerlingen en het volgen daarvan. Het volgen en analyseren van de leerresultaten via het leerlingvolgsysteem en het systeem van tussen- en eindtoetsen blijft van belang, maar geeft ook hier zicht op een beperkt deel van de totale ontwikkeling van de leerling als mens. Het werken met leergesprekken, leerdoelen, portfolio's en met formatieve toetsen en evaluaties zijn voorbeelden van hoe het onderwijsproces anders ingevuld kan worden, vanuit de kernwaarden vertrouwen, groei en passie.

Kwaliteitsbeleid omvat op schoolniveau ook het cyclische proces van beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en borging. Dat gebeurt in eerste instantie via het werken met vier jaarplannen vanuit het geldende Schoolplan 2019-2023. Jaarplannen die elk worden uitgevoerd en geëvalueerd en waarvan de te behouden opbrengsten worden vastgelegd. Ook komen daaruit gewenste verbetermaatregelen voort, net als bij de analyses van de onderwijsresultaten en van de resultaten in de beleidsdomeinen Identiteit, Personeel, Organisatie en Financiën.

OBS Roderik van Voorst voert haar kwaliteitsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves aangereikte instrumenten.

2.4 Personeelsbeleid

Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

OBS Roderik van Voorst geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren. De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaarden *verbinding* en *groei* samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus.

Van nieuwe, bevoegde medewerkers wordt, voordat wordt overgegaan tot een benoeming voor onbepaalde tijd, tijdens de periode van een tijdelijke benoeming de reeds aanwezige bekwaamheid gemonitord via een begeleidingsprocedure. Deze procedure kent als sluitstuk

een assessment aan de hand van het bovengenoemde competentie-instrument, als proeve van bekwaamheid. Op deze manier weten Aves en de scholen dat er capabele medewerkers worden aangetrokken. Na aanneming van de medewerkers geldt het Inwerkbeleid Medewerkers voor hen.

Het professionaliseringsbeleid van de stichting kent een heel ruim budget, voor activiteiten op bovenschools-, team- en medewerkersniveau. Deze activiteiten worden gestroomlijnd in een adequaat scholingssysteem, de Aves Academie.

De nadruk in de professionalisering van de medewerkers ligt in de komende jaren op het verder ontwikkelen van een professionele identiteit en *passie* bij ieder en op het versterken van leerkracht- en leiderschapsvaardigheden die gezamenlijk bijdragen aan de ambitieuze onderwijskundige innovatie van de stichting en haar scholen.

De nieuwe stichting formuleert haar beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding naar aanleiding van de situatie bij de begindatum van de stichting. Bij die begindatum bestond bij 60% van de Aves-scholen de schoolleiding uit een vrouwelijke directeur, 40 % van de scholen kende een mannelijke directeur. Consolidatie van deze bestaande situatie lijkt het minimale doel van het nieuwe beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. OBS Roderik van Voorst voert haar personeelsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van de door Aves aangereikte instrumenten.

Voor een uitwerking van de plannen voor de komende vier jaar ten aanzien van de uitgangspunten schoolbestuur zie bijlage 2: Meerjarenplanning 2019- 2023.

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Onze missie en visie op het onderwijs

De Roderik van Voorstschool is een school in ontwikkeling. De komende jaren zal in teamverband gewerkt worden aan het duidelijk neerzetten van de gezamenlijke visie: Vanuit onze kernwaarden willen we goed en toekomstbestendig onderwijs geven.

De maatschappij is levend, aan verandering onderhevig. Wij willen zo goed mogelijk aansluiten op die maatschappij door mee te gaan in die ontwikkeling.

Onze kernwaarden zijn:

Betrokken, Energiek, Empatisch, Daadkrachtig, Betrouwbaar en Ondernemend

Onze kindbelofte

SAMEN met jou en je ouders gaan wij het beste uit je halen
Jij leert hoe je zelfstandig kunt WERKEN en je leert ook samenwerken
Wij leren MET ELKAAR over de wereld om ons heen
Jij mag jezelf zijn, maar je leert ook om AAN anderen te denken
Wij helpen je bij JOUW manier van leven
Jij leert keuzes te maken voor de TOEKOMST
Jij gaat zien dat leren ook een feestje kan zijn

3.1 Onze Missie

Ieder kind is een wereldburger en heeft zijn/ haar plek in de maatschappij. Daarom leren wij de kinderen om flexibel, creatief en kritisch om te gaan met zichzelf, de omgeving en actuele gebeurtenissen, zodat zij hun keuzes en beslissingen goed kunnen onderbouwen.

Wij willen ervoor zorgen dat de kinderen mede-eigenaar van hun leerproces worden.

De betrokken en empathische leerkrachten creëren een pedagogische warmte in en om de school, waardoor de kinderen kunnen zijn wie ze zijn en worden die ze willen worden.

Omdat leren niet stopt bij de voordeur van de school, hechten wij veel waarde aan partnerschap met de ouders en de omgeving.

3.2 Onze visie

Wij ontwikkelen ons onderwijs aan de hand van ons S•T•O•E•R concept

1. Samen

Samen bereik je vaak meer dan alleen. Om samen te werken is het belangrijk om sociaal vaardig te zijn. We hebben zorg en respect voor elkaar en voor de wereld om ons heen. We gebruiken onze talenten om van elkaar te leren. We werken samen met de ouders en de kinderen om het beste uit ieder kind te halen.

2. Trainen

Leren lezen, rekenen en spellen is belangrijk voor de toekomst van kinderen. Door dit dagelijks te trainen met de kinderen krijgen ze een stevige basis. De kinderen kunnen de kennis toepassen tijdens het onderzoekend en projectmatig leren.

3. Onderzoeken

We stimuleren de nieuwsgierigheid van kinderen. We dagen de kinderen uit om zelf initiatief te nemen, om ondernemend te zijn. Kinderen leren hun eigen leer- en onderzoeksvragen op te stellen en worden zo verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

4. Ervaren

We creëren een rijke leeromgeving waarin de kinderen ervaringen kunnen opdoen. De kinderen leren de op hun eigen manier te verkennen. Kinderen worden gemotiveerd worden. Kinderen worden uitgedaagd/ enthousiast.

5. Resultaat

We willen het beste uit ieder kind halen, zowel op sociaal-emotioneel gebied als op cognitief gebied.

Door kinderen zelf doelen te laten stellen groeit hun zelfvertrouwen. Hun betrokkenheid bij het eigen leerproces zorgt voor het beste resultaat

Wij geven de visie en missie als volgt vorm:

- we bieden een duidelijke structuur
- we hebben aandacht voor de verschillen tussen de leerlingen en handelen hiernaar
- de leerlingen vallen onder de verantwoordelijkheid van alle leerkrachten: samenwerken en heldere communicatie binnen een professionele leeromgeving
- er wordt veel aandacht besteed samenwerkingsvaardigheden

Door voortdurend open te staan voor vernieuwingen en blijvend in ontwikkeling te zijn, creëren wij als team van De Roderik van Voorstschool de optimale omstandigheden om aan te sluiten bij de behoefte van onze doelgroep.

Onze inhoudelijke ambities op hoofdlijnen voor 2019-2023 zijn:

1. Een doorgaande lijn sociale vaardigheden
2. Imago en communicatie versterken
3. Leren van elkaar, talenten gebruiken
4. Leerlingen eigenaar maken hun eigen leerproces
5. Personeel anders/ multi functioneel inzetten
6. 21-eeuwse vaardigheden implementeren in ons onderwijsaanbod
7. Het invoeren van een continuooster
8. Het realiseren van een IKC

4 WETTELIJKE OPDRACHTEN

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking

Kwaliteitszorgsysteem op school

Het document Kwaliteitszorg van Aves beschrijft onze visie op kwaliteitszorg en de uitwerking daarvan. We beogen hiermee de kwaliteitszorg van Aves en de school goed in beeld te brengen maar belangrijker nog, in beeld te houden.

We willen duidelijk verwoorden wat we willen en hoe we dat gaan realiseren, maar zeker ook nagaan of we dit beoogde resultaat hebben bereikt.

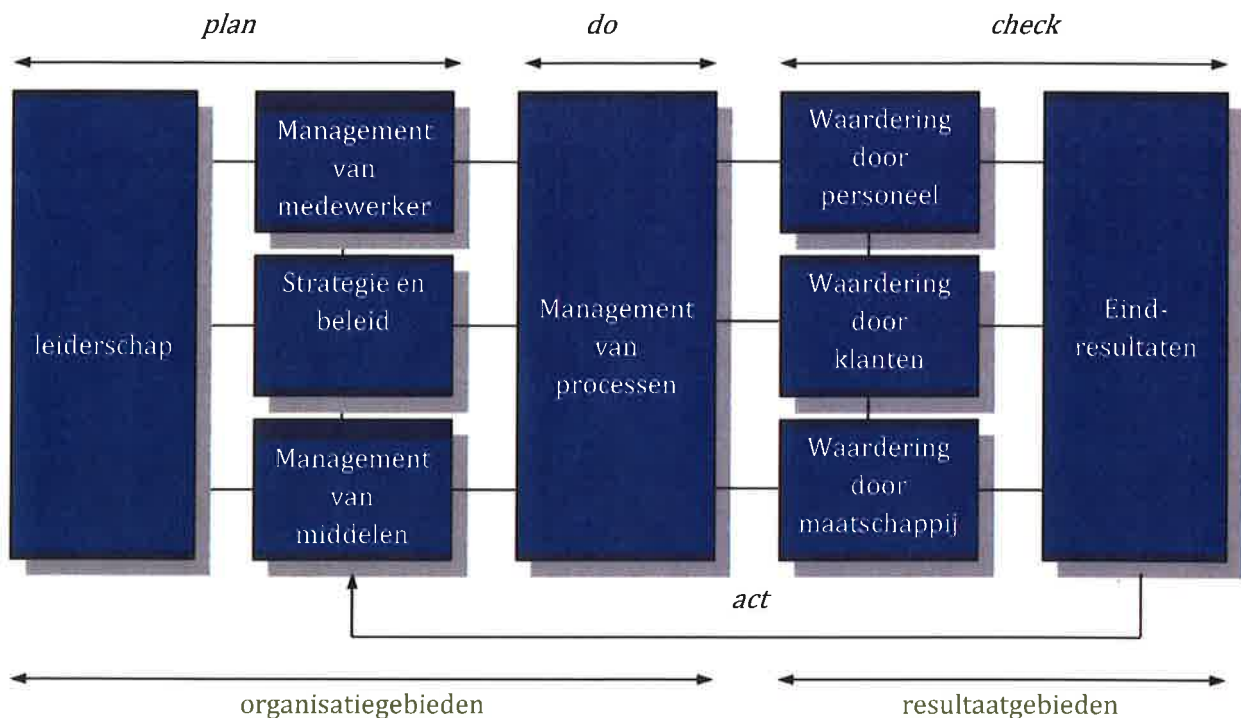
Uit de evaluatie van resultaten zullen weer verbetermogelijkheden voortvloeien waarna we het cyclische proces kunnen vervolgen. Kwaliteitszorg zien we als een middel om de organisatie steeds weer te verbeteren en daarmee het onderwijs te versterken.

Wij streven met onze zorg voor kwaliteit de volgende doelen na:

- Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alle aandachtsgebieden binnen de school, zowel wat betreft de proceskant (leiderschap, personeelsmanagement, beleid/strategie, middelenmanagement, management van processen) alsook de productkant (resultaatgebieden als uitstroomcijfers en waardering door doelgroepen) = kwaliteitsbepaling.
- Ervoor zorgen dat goede kwaliteit behouden blijft, geborgd wordt = kwaliteitsbewaking.
- Kwaliteit die niet goed genoeg is planmatig verbeteren = kwaliteitsverbetering.

De gewenste kwaliteit koppelen we aan een analyse van de huidige situatie om in beeld te krijgen wat onze sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen zijn. Wanneer dit duidelijk is, weten we wat onze kwaliteit is en waaraan we willen werken. We monitoren en checken of we onze doelen hebben gehaald. Dit doen we vanuit het cyclische principe van de PDCA-cyclus en het INK-model. We maken gebruik van tal van middelen en methodieken

bij het cyclische proces van onze zorg voor kwaliteit.



Het beleidsstuk Kwaliteitszorg laat zien hoe we systematisch komen tot onze kwaliteitsverbetering, welke stappen we hiervoor zetten en wat we ermee beogen. De concrete acties worden uitgewerkt in het schoolplan en het schooljaarplan volgens het PDCA-model. Resultaatmetingen bepalen of we geslaagd zijn in de beoogde kwaliteitsverbeteringen. Borging en bijstelling zijn daarna de vervolgstappen. Kwaliteitsverbetering is geen eenmalige actie om een onderdeel te verbeteren, maar is een voortdurend terugkomend proces dat vastgelegd is.

Bij kwaliteitszorg staat de aandacht voor de onderwijspartners centraal. Het gaat hierbij uiteraard om de kinderen, maar ook om ouders, medewerkers en overige externe relaties. We meten dit met enquêtes die de tevredenheid van medewerkers, ouders en kinderen weergeven (zie bijlagen 3, 4 en 5). Het is de kunst om een balans te vinden tussen de eigen wensen en verlangens van de organisatie en de wensen en verwachtingen van de partners en maatschappij. Deze balans maakt dat we goed werk kunnen leveren. We hechten veel waarde aan de medewerkerstevredenheid omdat de betrokkenheid bij het verbeteren van de kwaliteit door de medewerkers een voorwaarde is om kwaliteitszorg tot een succes te maken. We streven ernaar om medewerkers, op welk niveau van de organisatie ook, mee te krijgen en enthousiast te maken voor kwaliteitszorg. Medewerkers zijn de belangrijkste schakel om de kwaliteit van het onderwijs te bepalen en te versterken. CvB en staf zijn in deze ondersteunend.

De school is verplicht een plan op te stellen voor veiligheid, gezondheid en milieu. Deze verplichting staat in de Arbowet. Het gaat niet alleen om de technische veiligheid, zoals eisen aan lokalen, verlichting, stoelen enzovoort (zie RI&E, bijlage 6), maar ook om bescherming tegen pesten, bedreiging, seksuele intimidatie, geweld en discriminatie. In zo'n veiligheidsplan worden alle afspraken vastgelegd. De aanpak voor onze school staat geschreven in het protocol sociaal veilige school van de Stichting. Ter aanvulling op het stichtingsprotocol t.a.v. de sociale en fysieke veiligheid is er een school specifiek anti-pestprotocol geschreven (zie bijlage 7).

Hieronder een opsomming van de kwaliteitsmeters die op stichtings- en schoolniveau gebruikt worden om op de werkvelden te monitoren, te evalueren en te borgen t.a.v. de verschillende INK gebieden.

Onderdeel	leiderschap	medewerkers	strategie en middelen	processen	waardering medew.	waardering klanten	waardering maatsch.	eindresultaten	om de .. jaar	uniform	Laatste afname	Uitgevoerd
RESULTATEN												
Tobias	X	X	X	X	X			X	div.	nee		
Kwaliteitsscan	X	X	X	X	X	X	X	X	4	ja		
Enquête medewerkers (RI&E)	X	X	X	X	X			X	2	ja		
Enquête ouders	X	X	X	X		X	X		4	ja		
Enquête welzijn leerlingen	X	X	X	X		X	X		2	ja		
Inspectiebezoek	X	X	X	X	X	X	X	X	1-4	nee		

ONDERWIJS en IDENTITEIT											
Klassenbezoek (dir./IB)	X	X		X	X				X	1	nee
Flitsbezoeken	X	X		X	X				X	keuze	nee
Monitoring door CvB	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0,3	nee
Teamgesprek met CvB	X	X	X	X	X	X	X	X	X	1	nee
Ondersteuningspr ofiel	X	X	X	X	X				X	1	ja
Methodegebonden toetsen				X					X	keuze	nee
Leerlingrapport + gesprek				X					X	0,5	nee
LVS opbrengsten/trendanalyses		X	X	X	X				X	div.	ja
CITO entreetoets									X	keuze	nee
CITO eindtoets									X	1	ja
Resultaten VO									X	1	nee
Klachtenregister				X	X	X	X			keuze	nee

Onderdeel	leiderschap	medewerkers	strategie en middelen	processen	waardering medew.	waardering klanten	waardering maatsch.	eindresultaten	om de .. jaar	uniform	Laatste afname	Uitgevoerd
MATERIËLE ZAKEN												
Ongevallenregister				X					1	ja		
RI&E, inventarisatieronde			X	X					4	ja		
RI&E, Plan van Aanpak			X	X					1	ja		
Inspectie gastoestellen			X	X					1	ja		
Inspectie valbeveiliging			X	X					1	ja		
Inspectie brandveiligheid			X	X					1	ja		
Inspectie speeltoestellen			X	X					1	ja		
Schouwing gebouwen			X	X					1,5	ja		

PERSONEEL												
Traject begeleiding invallers		X	X			X	X				div.	ja
Infobijeenkomst nieuwe lkr.		X	X								0,5-1	ja
Inwerktraject nieuwe lkr.		X	X	X	X	X					div.	ja
Inwerktraject nieuwe dir.	X	X	X	X	X	X	X	X	X		div.	ja
360° feedback	X	X	X		X	X	X				keuze	nee
POP gesprek	X	X			X	X					1-3	ja
Functionerings gesprek	X	X	X		X	X	X				2/3	ja
Beoordelings gesprek	X	X	X		X	X	X		X		3	ja
Assessment instrument	X	X	X		X	X	X	X			keuze	ja
Intervisie directeuren	X	X	X	X	X	X	X	X	X		0,3	nee
Outplacement traject	X	X	X	X							keuze	nee
Afscheidsgesprek						X					keuze	ja
Voorlichting pensioen		X				X					1	ja

Onderdeel	leiderschap	medewerkers	strategie en beleid	middelen	processen	waardering medew.	waardering klanten	waardering maatsch.	eindresultaten	om de .. jaar	uniform	Laatste afname	Uitgevoerd
COMMUNICATIE													
Schoolkranten					X					keuze	nee		
School nieuwsbrieven					X					keuze	nee		
Wekelijkse mail Aves					X					div.	ja		
Vleugels (nieuwsbrief Aves)					X					0,3	ja		
Website school					X					div.	nee		
Website Aves					X					div.	ja		
BORGING													
Borgmap scholen (afspraken)			X		X					keuze	nee		
Beleidsmappen website Aves			X		X					div.	ja		
Kwaliteitszorgmap scholen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	keuze	ja		
Audits	X	X	X	X	X	X	X	X	X	div.	ja		

ORGANISATIE											
Jaarverslag Raad v. Toezicht			X					X		1	nee
Jaarverslag Identiteitscomm.			X					X		keuze	nee
Jaarverslag Vertrouwensper.					X	X	X	X		keuze	nee
Bestuursplan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	4	ja
Bestuursjaarplan	X	X	X	X	X				X	1	ja
Bestuursjaarverslag incl. fin.	X	X	X	X	X			X	X	1	ja
Bestuursjaarbericht (verkort)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	1	ja
Bestuursrapportages	X	X	X	X	X				X	0,5	ja
Bestuursrapport financiën				X					X	0,25	ja
Bestuursbegroting incl. form.	X	X	X	X	X					1	ja
Bestuurskalender			X		X					1	ja

onderdeel	leiderschap	medewerkers	strategie en beleid	middelen	processen	waardering medew.	waardering klanten	waardering maatsch.	eindresultaten	om de .. jaar	uniform	Laatste afname	Uitgevoerd
ORGANISATIE													
Schoolgids	X	X	X	X	X	X	X	X	X	1-4	nee		
Schoolplan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	4	nee		
Schooljaarplan	X	X	X	X	X				X	1	nee		
Schooljaarverslag + IMR	X	X	X	X	X			X	X	1	ja		
Schoolbegroting incl. form.	X	X	X	X	X				X	1	ja		
GMR jaarverslag			X	X	X	X	X	X		1	ja		
MR-jaarverslag			X	X	X	X	X	X		1	nee		
SWV Meerjarenonderst.p lan	X	X	X	X	X				X	4	ja		
SWV Ondersteuningsplan	X	X	X	X	X				X	1	ja		
SWV Begroting	X	X	X	X						1	ja		
SWV Jaarverslag (incl. fin.)	X	X	X	X	X				X	1	ja		
Bestuur 't OB Begroting	X	X	X	X	X					1	nee		
Bestuur 't OB Jaarverslag	X	X	X	X	X	X	X	X	X	1	nee		

4.2 Onderwijstijd

Basisscholen zijn wettelijk verplicht om per groep een minimum aantal uren onderwijs te verzorgen. Voor de groepen 1 tot en met 4 moeten de leerlingen in een periode van 4 jaar minimaal 3520 uren naar school. Voor de groepen 5 tot en met 8 gaat het in totaal om 4000 uren (1004 uur per jaar).

De urentotalen op OBS Roderik van Voorst voldoen aan deze wettelijke norm. De vakantie- en urenregeling staan jaarlijks vermeld in de schoolgids en in de informatiekalender voor ouders.

4.3 De inhoud van ons onderwijs

Wat leren de kinderen op de Roderik van Voorstschool?

Op de Roderik van Voorstschool proberen we een goed evenwicht te vinden in het aanleren van kennis, het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling en het aanleren van praktische vaardigheden. De vakken rekenen, taal en lezen vormen de kern van ons onderwijs. Een sterk pedagogisch klimaat is een voorwaarde binnen ons onderwijs om goed onderwijs te kunnen geven.

Nederlandse basisscholen zijn verplicht een aantal vak- en vormingsgebieden aan de orde te stellen. De verdere indeling en uitwerking echter behoort tot de verantwoordelijkheid van de scholen zelf.

OBS Roderik van Voorst zorgt door haar onderwijsaanbod dat aan de wettelijke uitgangspunten, doelstellingen en inhoud van het primair onderwijs wordt voldaan.

In de groepen 1 en 2 zijn de doelen gekoppeld aan onze thema's.

De leerlijnen en de doelen van groep 3 t/m 8 zijn gekoppeld aan methodes.

Deze methodes komen tegemoet aan de verschillen in leerlingen. De doelen van deze methodes zijn gerelateerd aan de kerndoelen en sluiten in leerjaren qua onderwijshoud op elkaar aan.

De kerndoelen zijn beschreven en zijn te vinden op www.slo.nl.

Groep 1 en 2

Er is veel aandacht voor gewenning, veiligheid, sociale redzaamheid en regelmaat. De kinderen leren elkaar spelenderwijs kennen. Er wordt veel gewerkt vanuit de kring. In de kring begint de schooldag en hierin keren de kinderen ook steeds weer terug. Daarnaast wordt er gespeeld en gewerkt aan tafels, in hoeken, in het speellokaal en op het schoolplein.

In de kleutergroepen werken we met de methode Schatkist . Aan de hand van thema's komen alle vakgebieden aan de orde. Er is veel aandacht voor taalvorming, voorbereidend lezen en ontluikende geletterdheid, omdat dit de basis is voor veel meer leren. De oudste kleuters bieden we allerlei speelse activiteiten aan die voorbereiden op het leren lezen, rekenen en schrijven in groep 3.

De vakgebieden verbonden met een methode (groep 3 t/m 8)

<i>Nederlandse taal</i>	Staal groep 3 t/m 8
<i>Rekenen en wiskunde</i>	Alles Telt
<i>Schrijven</i>	Schrijven in de basisschool
<i>Lezen (groep 3)</i>	Veilig Leren Lezen
<i>Voortgezet technisch lezen (vanaf groep 4)</i>	Nieuwsbegrip
<i>Begrijpend lezen, studerend lezen</i>	Nieuwsbegrip XL (groep 5 t/m 8)
<i>Wereldoriëntatie;</i>	
<i>Biologie en natuurkunde/techniek</i>	Naut
<i>Aardrijkskunde</i>	Meander
<i>Geschiedenis</i>	Brandaan
<i>Verkeer</i>	3VO methode
<i>Bewegingsonderwijs</i>	Bewegen in Basislessen
<i>Bevordering sociale redzaamheid</i>	Kwink
<i>Expressievakken</i>	Moet je doen
<i>Culturele vorming</i>	Projecten
<i>Geestelijke Stromingen</i>	Wereldwijd geloven
<i>Engels</i>	'The Team'

In het kader van de visieontwikkelingen oriënteert het team zich op het gebied van Ontdekkend Leren. Blink gaat voor een periode uitgetoetst worden. Een gevolg van deze ontwikkeling kan zijn dat de zaakvakken en de expressievakken thematisch gaan worden aangeboden gebruikt gaan worden.

Projecten

Naast het werken uit de methoden wordt er ook gewerkt aan projecten. We leren de kinderen niet alleen maar feiten, maar leren ze ook 'vaardigheden' en een juiste 'leerhouding' aan.

Naarmate de betrokkenheid van het kind groter wordt bij een onderwerp, gaat respect ook een grotere rol spelen. Respect voor de natuur en voor de medemens. Kinderen komen met allerlei vragen over de wereld om hen heen. Wij hopen ze antwoorden te leren vinden op hun vragen.

Tijdens het werken aan projecten worden er regelmatig excursies georganiseerd om kinderen te laten leren door te ervaren.

Actief burgerschap

Als school werken we aan de vorming van onze leerlingen tot betrokken burgers.

"Burgerschap" is daar het sleutelwoord voor. De inspectie controleert of de school een beredeneerd aanbod voor burgerschap heeft en sociale integratie bevordert.

Op onze school zijn tal van lessen en activiteiten aan te wijzen waaruit blijkt hoe we dat we 'lessen burgerschap' vorm geven. Te denken valt hierbij aan opa- en omadag, klassenvergaderingen, het volgen van de verkiezingen, lessen over Prinsjesdag, relaties aangaan met plaatselijke ondernemers, bezoek bureau Halt en de bijeenkomsten van de leerlingenraad. (zie bijlage 8)

4.4 Identiteit

OBS Roderik van Voorst is een openbare basisschool.

Wij vinden het belangrijk dat we onze kinderen leren omgaan met waarden die van groot belang zijn in de samenleving, zoals tolerantie, respect en solidariteit.

De kinderen, ouders en leerkrachten van onze school hebben verschillende opvattingen over godsdienst en levensbeschouwing, zoals iedereen in de maatschappij. Wij willen die verschillen gebruiken als uitgangspunt; kinderen leren met en over elkaar, met respect voor elkaars identiteit.

Onze school geeft kinderen de gelegenheid om te werken aan de eigen identiteit. Naast het met elkaar omgaan in de groepen, krijgt dit expliciet vorm tijdens de lessen 'Leren Leven'. Onze identiteit is gestoeld op de 6 kernwaarden van het openbaar onderwijs:

Iedereen welkom De openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele gezindheid.	Waarden en normen De openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.
Iedereen benoembaar Benoeembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele gezindheid.	Van en voor de samenleving De openbare school is van en voor de samenleving en biedt leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomschrijvingen en zorgt af met externe betrokkenen en belanghebbenden.
Wederzijds respect De openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden.	Levensbeschouwing en godsdienst De openbare school biedt de gelegenheid om levensbeschouwelijke, vormings- of godsdienstonderwijs te volgen.

4.5 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig en hoe verzorgen wij de leerlingenzorg

De onderwijsbehoeften van alle leerlingen staan centraal. Dit houdt in dat wij handelingsgericht en opbrengstgericht werken (Waarnemen-begrijpen-plannen-realiseren). Wij hanteren op school verschillende ondersteuningsniveaus. (Deze ondersteuningsniveaus worden in het uitgebreide ondersteuningsdocument beschreven). Op de Roderik onderscheiden wij de volgende niveaus:

1. Ondersteuningsniveau (ondersteuningsgroep),
2. Basisniveau (basisgroep)
3. Plusniveau (plusgroep)
4. Ontwikkelingsperspectiefniveau (OPP-IIn)
5. Hoogbegaafdheidsniveau (HB-IIn)

Groepsplannen

Wij werken met groepsplannen. In deze plannen worden bovenstaande niveaus uitgewerkt. Per niveaugroep staat welk doel er behaald moet worden per leerling en per vak. Dit wordt uitgedrukt in Cito-vaardigheidsdoelen. Ook worden de onderwijsbehoeften in het groepsplan genoteerd. Het groepsplan is geen werkdocument. Hiervoor hanteren wij logboeken, ondersteuningsbladen en weekroosters.

Logboeken

Het logboek wordt iedere dag bijgehouden. Hierop wordt de extra instructie aan bepaalde leerlingen genoteerd. Deze worden vooraf ingepland (na een Cito-toets (de zogenaamde repareerdoelen), na een methodetoets of na een les), maar ook achteraf genoteerd. Tevens wordt iedere dag genoteerd hoe deze extra instructie verlopen is.

Ondersteuningsbladen

Op dit blad staan de verschillende niveaugroepen vermeld. Ook staat bovenaan dit blad of er bijzonderheden zijn van de kinderen. Dit blad wordt in ieder geval na iedere Cito aangepast. Na iedere methodetoets wordt dit blad geanalyseerd en waar noodzakelijk verschuiven de leerlingen naar een andere niveaugroep.

Weekrooster

Op het weekrooster wordt de planning van alle drie de niveaugroepen vermeld. Ook worden hier in een apart gedeelte de planning voor de Handelingsplan-Ontwikkelingsperspectief-Hoogbegaafde- kinderen vermeld.

Leerlingvolgsysteem

De school werkt met het leerlingvolgsysteem Parnassys. Hierin worden zowel de methode- als de niet-methodetoetsen in verwerkt. Dit volgsysteem is tevens het dossier van iedere leerling.

Contact ouders

Naast de gewone contactmomenten tussen de ouders en de leerkrachten, voert de intern begeleider daarnaast extra oudergesprekken. Dit is grotendeels in het kader van verschillende zorgtrajecten.

Dyslexie

Wij volgen het landelijke protocol rondom dyslexie.

Zeer Moeilijk lerende kinderen en kinderen met gedragsproblemen

Wij streven ernaar om Zeer Moeilijk Lerende kinderen (kinderen die zich langzamer en moeizamer ontwikkelen waardoor een ontwikkelingsachterstand ontstaat die later niet meer ingehaald kan worden) en kinderen met gedragsproblemen zo goed mogelijk op onze school onderwijs te bieden. Indien wij hulp nodig hebben, volgen wij het volgende plan:

- De *IB-er* wordt ingeschakeld voor observaties en tips, indien dit niet voldoende is, wordt
- Een *expert/gedragsexpert* ingeschakeld voor observatie en tips, indien dit niet voldoende is, wordt
- De *orthopedagoog* ingeschakeld voor observaties en tips en mogelijk om een onderzoek af te nemen of wordt er door de orthopedagoog aangeraden om een extern onderzoek af te laten nemen. Dit zijn veelal onderzoeken gericht op het sociaal emotionele vlak. In deze fase wordt het samenwerkingsverbandpassendonderwijsNU.nl ingelicht.

Indien het onderwijs niet toereikend blijkt te zijn, wordt er overgegaan om het traject van verwijzing in te gaan (zie hiervoor het uitgebreidere ondersteuningsdocument; deel 6).

Zorgplanning

De intern begeleider zorgt voor een jaarplanning 'Zorg'. Dit wordt de zorgkalender genoemd. Hierop staan onder andere alle zorgvergaderingen, Cito-toets afnamemomenten met daarbij vermeld welke Cito's er in iedere groep afgenomen moeten worden, Groepsbesprekingen en de weken dat de OPP's/handelingsplannen geëvalueerd moeten worden.

Groepsbesprekingen

Er vinden twee keer per jaar groepsbesprekingen plaats op het gebied van opbrengsten. Een keer per jaar vindt een groepsbespreking plaats gericht op het sociaal emotioneel leren.

Leerlingbesprekingen

Er vinden niet structureel leerlingbesprekingen plaats. Deze leerlingbesprekingen kunnen voortvloeien uit de groepsbesprekingen, maar ook op vraag van de leerkracht.

Zorgvergaderingen

Er vinden 5 keer per jaar zorgvergaderingen plaats. De vergaderingen hebben allen een ander thema.

Ontwikkelingsperspectief

Er is een borgdocument beschikbaar over het OPP. Dit document is terug te lezen in het ondersteuningsdocument en op de server van de school onder het tabblad zorg. Een OPP wordt niet eerder ingevoerd dan halverwege/eind groep 5. Een OPP wordt alleen opgesteld

wanneer de verwachting is dat de leerling niet het niveau M7 zal halen. Het OPP is een groeidocument.

Orthotheek

Er is een minimale orthotheek op school aanwezig.

Samenwerking met het Voortgezet Onderwijs

Er wordt eenduidig samengewerkt met alle scholen binnen het VO. Voor details wordt verwezen naar het ondersteuningsdocument.

Zorgteam/ondersteuningsteam

Er vindt vijf keer per jaar een overleg plaats tussen de jeugdverpleegkundige van de GGD en de intern begeleider. Tijdens deze gesprekken worden vooral bijzondere of zorgwekkende thuissituaties besproken.

Bij het onderscheiden van ondersteuningsniveaus sluiten we aan bij de systematiek die gehanteerd wordt bij het werken in groepsplannen. De indeling is als volgt:

- Niveau 1a: De leerling heeft (meer of minder intensieve) ondersteuning nodig binnen een subgroep binnen het groepsplan om de groepsdoelen te kunnen bereiken, cq om voortgang passend bij zijn/haar mogelijkheden te maken.
- Niveau 1b: De leerling heeft weinig instructie en verwerkingsstof nodig om de groepsdoelen te bereiken.
We hebben het hier dus over meerpresterende leerlingen die in een subgroep compacten/verrijken.
- Niveau 2a: Voor deze leerlingen is het niet mogelijk om de groepsdoelen te bereiken, ook niet wanneer die beperkt worden tot minimumdoelen.
We hebben het over de leerlingen voor wie een OPP wordt opgesteld.
- Niveau 2b: Voor deze leerlingen zijn de groepsdoelen niet toereikend, ook niet wanneer aanvullende verrijkings-)doelen worden opgesteld.
Het betreft hier (sommige) hoogbegaafde leerlingen die aangewezen zijn op versnellen (wat betreft aanbod van leerstof en/of door het versneld doorgaan naar een hogere groep).

Door te kiezen voor deze indeling sluiten we nauw aan bij de praktijk in de groep.

Daarmee zijn de ondersteuningsniveaus voor de leerkracht in de groep herkenbaar en relevant.

Het moge duidelijk zijn dat met name de leerlingen die onder niveau 1a vallen onderling sterk kunnen verschillen wat betreft onderwijsbehoeften. Ook leerlingen die intensieve ondersteuning nodig hebben om de groepsdoelen te bereiken vallen onder dit niveau en dit geldt ook voor de leerlingen voor wie gewerkt wordt met minimumdoelen.

Overigens: kinderen die voor het ene vak (voor een bepaalde periode) in ondersteuningsniveau x vallen, kunnen voor een ander vak in een ander

ondersteuningsniveau vallen. En: bij het afronden van het groepsplan en het voorbereiden van het volgende beziet de leerkracht steeds opnieuw op welk niveau een leerling ondersteuning krijgt de volgende periode. (NB: Deze passage is vanzelfsprekend in mindere mate van toepassing op niveau 2a en 2b. De beslissing een kind op deze niveaus ondersteuning te bieden wordt voor langere tijd genomen.)

Het werken met ondersteuningsniveaus binnen een groep is dus een dynamisch gebeuren.

Onze school valt onder Samenwerkingsverband 2402; de gemeenten Noordoostpolder en Urk. Zes besturen zorgen er samen voor dat er voor de kinderen in deze regio thuisnabij, op een gewone school als dat kan en op een speciale school als het moet, passend onderwijs is. Leerkrachten worden geschoold om kinderen met extra onderwijsbehoeften te kunnen helpen en, op afroep, kan een beroep op specialisten van het Expertisecentrum worden gedaan. Als er speciaal onderwijs nodig is, dan is dat beschikbaar maar wel zo kort en licht mogelijk. De toewijzingscommissie leest de dossiers en bepaalt welke school voor welke periode kan worden bezocht. Natuurlijk worden de ouders onmiddellijk en voortdurend betrokken bij een dergelijk proces. Er wordt rekening gehouden met de identiteitswensen van de ouders. Om altijd de juiste zorg te kunnen bieden, wordt nauw samengewerkt met diverse partners. Om zoveel mogelijk middelen voor de kinderen beschikbaar te hebben wordt de organisatie zo klein mogelijk gehouden.

Schorsing is aan de orde wanneer de directie bij ernstig wangedrag van een leerling en/of ouders onmiddellijk moet optreden en er tijd nodig is voor het zoeken van een oplossing. Onder wangedrag verstaan we het gedrag dat het gevoel van veiligheid aantast bij medeleerlingen en/of leerkrachten. Een schorsing kan voor een beperkte periode worden opgelegd.

Het besluit tot schorsing wordt genomen door het bovenschools management na overleg met de directie van de school. Het besluit wordt schriftelijk door het bevoegd gezag aan de ouders mee- gedeeld. Vermeld wordt de reden van de schorsing, de aanvang, tijdsduur en andere genomen maatregelen. De directeur dient de schorsing te melden bij de leerplichtambtenaar en de inspectie van het basisonderwijs. In extreme situaties kan er tot een verwijdering-procedure worden overgegaan. Voor het protocol voor schorsing en verwijdering van leerlingen binnen onze stichting, verwijzen we naar: www.aves.nl

Voor een uitgebreide omschrijving van de onderwijsbehoeften, ondersteuningsniveaus, ondersteuningsstructuur, samenwerking met externe partners en toetschema:

zie bijlagen 9: schoolondersteuningsdocument

bijlage 10: schoolondersteuningsprofiel

bijlage 11: ondersteuningsgelden)

4.6 Financieel beleid

Autonomie

Aves vindt dat de verantwoordelijkheid, ook op financieel gebied, in eerste instantie op schoolniveau ligt. Via monitoring en benchmarking worden scholen gestimuleerd het financiële beleid te optimaliseren. In gevallen waarbij het door scholen wenselijk wordt geacht, onderhandelt het CvB over mantelcontracten.

Beleidsrijk begroten

Vanaf 2013 kennen de scholen een begroting en resultaatbestemming die zowel het materiële als het personeel van de school betreft. Over de minimumomvang van de Algemene Reserve van de scholen is in 2014 nieuw beleid vastgesteld. Het voordeel van deze koerswijziging is dat scholen meer eigen personeelsbeleid kunnen voeren. Om de risico's te minimaliseren blijft het aanstellings- en ontslagbeleid voorbehouden aan het CvB. Dat voorkomt dat scholen te grote personele risico's gaan lopen.

Sponsoringbeleid

OBS Roderik van Voorst geeft haar sponsoringbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het sponsoringbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd in een beleidsdocument. De stichting is ook verantwoordelijk voor het sponsoringbeleid van de school.

Het beleid van Aves is geformuleerd aan de hand van de artikelen 1 t/m 9 van het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' en vormgegeven vanuit gedragsregels en aandachtspunten in de brochure 'Spelregels sponsoring op scholen'. Beide documenten zijn op de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl) gepubliceerd.

De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden. Daarbij heeft de school een aantal uitgangspunten:

De kernactiviteiten van de school worden niet afhankelijk van sponsoring

Sponsoring mag de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en allen die bij de school betrokken zijn, niet in gevaar brengen.

De samenwerking tussen de school en de sponsor is niet nadelig voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen

De school werkt samen met sponsoren die vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen bijdragen

Ouders en leerkrachten mogen via de medezeggenschapsraad instemmen met een sponsorcontract. Zij en de leerlingen kunnen met eventuele klachten over de vormgeving

van de sponsoring terecht bij de directie van de school. Klachten over de aanwezigheid of inhoud van reclame kunnen zij indienen bij de landelijke Reclame Code Commissie.

5. Analyse van het functioneren van de school

Voorafgaand aan het schrijven van dit document heeft de directie een sterke-, zwakte analyse op zeven onderwijsgebieden onder personeelsleden, een ouderpanel en de MR uitgevoerd (zie bijlage 7). Hieruit zijn krachten en ambities geformuleerd: waar staan we voor en waar gaan we voor.

De zeven onderwijsgebieden zijn; onderwijskundig/didactisch, pedagogisch klimaat/sociale veiligheid, onderwijsresultaten, financieel, personeel, leerling-/ouderpopulatie en communicatie.

De uitkomsten van deze analyse zijn meegenomen in de meerjarenplanning 2019-2023 (bijlage 2).

Sterke punten:

Schoolfactoren	Omgevingsfactoren
<p>Vanuit het team:</p> <ul style="list-style-type: none"> -positieve professionele sfeer -prettige leeromgeving -betrokken ouders -een school in ontwikkeling <p>Vanuit ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> -een betrokken team -er is vertrouwen -een rustige omgeving <p>Vanuit kinderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -een veilige leeromgeving -kleine groepen 	<p>Vanuit het team:</p> <ul style="list-style-type: none"> -IKC-plannen -21th Century Skills: talenten gebruiken -groeiend leerlingenaantal <p>Vanuit ouders</p> <ul style="list-style-type: none"> -vraag om een continuooster -beter imago, positieve sfeer -duidelijke communicatie

Zwakke punten:

Schoolfactoren	Omgevingsfactoren
<p>Vanuit het team:</p> <ul style="list-style-type: none"> -kinderen zijn geen eigenaar van leerproces -wisselende afspraken binnen de school -tegenvallende resultaten -talenten van leerkrachten en kinderen worden onvoldoende benut <p>Vanuit ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tegenvallende schoolresultaten <p>Vanuit kinderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ICT vraagt om ontwikkeling 	<p>Vanuit het team:</p> <ul style="list-style-type: none"> -lerarentekort -ligging in de wijk: achterstandswijk -veel statushouders kiezen voor onze school <p>Vanuit ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> -imago vanuit het verleden -vraag om BSO <p>Vanuit kinderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -vernielingen op het plein, hangjongeren

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Op OBS Roderik van Voorst werken we met strategische en tactische doelen.

Deze verschillende doelen zijn geordend naar de vijf kwaliteitsgebieden vanuit het Onderzoekskader 2017 en komen cyclisch tijdens vergaderingen/scholingen a.d.h.v. het vergaderbord en de beleidsmap.

Vanuit de SWOT, de verschillende enquêtes, het kwaliteitsbeleid en i.c.m. de strategische doelen van de stichting hebben we in samenspraak met het team onze ambities voor 2023 in kaart gebracht. Als apart document wordt jaarlijks het jaarplan uitgewerkt middels de PDCA cyclus inclusief evaluatie en bijstellingen vanuit eerdere jaarplannen (zie bijlage).

In bijlage 2 vindt u de meerjarenplanning 2019-2023.

Kwaliteitsgebieden Onderzoekskader 2017	Ambities OBS Roderik van Voorst	Strategische doelen Aves.
Onderwijsproces	4. Leerlingen eigenaar maken van hun eigen leerproces (tegenvallende schoolresultaten, houding van kinderen t.o.v. hun leerproces)	2: Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs 5: We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
Schoolklimaat	1. Doorgaande leerlijn sociale vaardigheden (wisselende afspraken binnen de school, kinderen uit sociaal mindere milieus, ontbreken van samenwerkingsvaardigheden) 2. Imago en communicatie versterken (slecht imago uit het verleden, veel allochtone kinderen, aandacht houden voor verbeterende sfeer)	1. Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
Onderwijsresultaten	3. Leren van elkaar, talenten gebruiken (positieve professionele sfeer, school in ontwikkeling) 6.21-eeuwse vaardigheden implementeren in ons onderwijsaanbod (samenwerkingsvaardigheden vragen om aandacht)	4: Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie 6: De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod

Kwaliteitszorg en ambitie	7. Continurooster invoeren (ouders vragen om een continurooster, kindcentrum in de nabije toekomst) 8. Het realiseren van een IKC (vraag om BSO, onderscheidend zijn)	3: We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar
Financieel beheer	5. Anders inzetten van personeel (lerarentekort, individuele hulp goed inrichten, extra middelen duidelijk inzetten)	

UITWERKING AMBITIES OP HOOFDLIJNEN

Veranderonderwerp 1 DOORGAANDE LIJN SOCIALE VAARDIGHEDEN	Schoolplan 2019-2023
Aanleiding -er mist een doorgaande lijn terwijl de behoefte groot is -diversiteit onder leerlingen en ouders is groot, waarden en normen liggen ver uiteen. Dit vraagt om meer begrip en respect om sociale veiligheid te waarborgen. -het ontbreken van sociale vaardigheden houdt het leerproces tegen	
Beginsituatie -er wordt in het schooljaar 2018-2019 een nieuwe methode/ methodiek sociaal emotionele ontwikkeling uitgezocht -veel wisselende afspraken en regels -regelmatig onbegrip/ tegenwerking van ouders	
Gewenst resultaat -er zijn éénduidige afspraken, dit wordt ook naar ouders gecommuniceerd, bijv door de nieuwsbrief -de sociale (samenwerkings) vaardigheden zijn ontwikkeld -er worden grenzen afgesproken die worden bewaakt (wat betreft taalgebruik, fysieke omgang met elkaar)	

Veranderonderwerp 2	Schoolplan 2019-2023 IMAGO
EN COMMUNICATIE VERSTERKEN	
Aanleiding	
<ul style="list-style-type: none"> -het imago van de school lijkt te verbeteren maar toch groeit de school te langzaam -nieuwe leerlingen zijn vaak afkomstig uit gezinnen met laag-opgeleide en allochtone ouders -op het gebied van communicatie blijft de website enigszins achter. 	
Beginsituatie	
<ul style="list-style-type: none"> -de leerlingenpopulatie is niet evenredig wat betreft opleidingsniveau van ouders. Ook is er een groot aantal allochtone leerlingen op school. -het imago verbetert maar leidt nog niet tot grote leerlingentroom -er is regelmatig miscommunicatie met allochtone ouders. 	
Gewenst resultaat	
<ul style="list-style-type: none"> -er zijn meer hoger-opgeleide ouders in de school (andere doelgroep) -de school is zichtbaar (social media, sportactiviteiten) -de website is up-to-date houden met oa klassenpagina's. 	

Veranderonderwerp 3	Schoolplan 2019-2023
LEREN VAN ELKAAR	
Aanleiding	
<ul style="list-style-type: none"> -er is veel expertise in de school aanwezig maar die wordt niet optimaal ingezet (dit geldt zowel voor leerkrachten als ook voor leerlingen) -er is bij veel leerkrachten onwetendheid/ gebrek aan kennis over bepaalde vernieuwingen 	
Beginsituatie	
<ul style="list-style-type: none"> -we werken met een jong team met verschillende achtergronden en ervaringen binnen het onderwijs. -veel kwaliteit wordt niet gedeeld -er is een basis van vertrouwen in elkaar 	
Gewenst resultaat	
<ul style="list-style-type: none"> -er wordt een plan gemaakt voor de toekomst waarbij de expertise van de leerkrachten gedeeld wordt -er worden momenten ingepland om ervaring/ expertise te delen -kennis wordt gedeeld (scholing/literatuur/ ervaringen) -collegiale consultatie wordt ingepland 	

Veranderonderwerp 4	Schoolplan 2019-2023
LEERLINGEN WORDEN EIGENAAR VAN HUN LEERPROCES	
Aanleiding	
<ul style="list-style-type: none"> -de resultaten zijn te laag -leerlingen lijken voor de leerkracht te werken, niet het nut van leren niet altijd in. 	
Beginsituatie	
<ul style="list-style-type: none"> -de leerlingen zijn geen eigenaar van hun leerproces -leerlingen kunnen niet hun eigen doelen stellen -ouders gaan niet altijd mee met de kijk van de school 	
Gewenst resultaat	
<ul style="list-style-type: none"> -leerlingen weten hoe ze concreet doelen moeten stellen -de resultaten van de leerlingen/ groep worden zichtbaar gemaakt -de kinderen zijn zich bewust van hun leerdoelen -de rol van de leerkracht verschuift van sturend naar coachend -leerkrachten en leerlingen durven los te laten -leerkrachten coachen passend -leerlingen zijn over het algemeen onderdeel van het oudergesprek 	

Veranderonderwerp 5	Schoolplan 2019-2023
ANDERS INZETTEN VAN PERSONEEL	
Aanleiding	
<ul style="list-style-type: none"> -leerkrachten ervaren een hoge werkdruk en hebben het idee niet in de behoeften van alle kinderen te kunnen voorzien -de extra hulp/ handen wordt niet structureel en effectief genoeg ingezet -ieter kind krijgt de tijd/ hulp/ aandacht die het nodig heeft 	
Beginsituatie	
<ul style="list-style-type: none"> -er is sprake van een basisformatie, deze kan echter effectiever worden ingezet -er zijn veel studenten, echter het niveau van de opleidingen is niet altijd wenselijk 	
Gewenst resultaat	
<ul style="list-style-type: none"> -er wordt meer groepsdoorbroken gewerkt -er wordt extra hulp ingezet bij de juiste leerlingen op alle niveaus -extra hulp wordt doelgericht en op lange termijn functioneel ingezet -er worden coördinatoren aangesteld binnen verschillende vakgebieden / kwaliteiten van de leerkrachten versterken -er worden intakegesprekken gevoerd met studenten -er wordt gebruik maken van elkaars talenten en interesses 	

RICHTEN OP 21-EEUWSE VAARDIGHEDEN

Aanleiding

- de resultaten blijven achter
- de vaardigheden van de leerlingen hebben niet het gewenste niveau
- het samenwerken gaat moeizaam en heeft veel sturing nodig.
- we moeten meegaan in de wereld zoals die nu is en de kinderen meegeven wat ze in die wereld nodig hebben

Beginsituatie

- er wordt voornamelijk klassikaal lesgegeven waarbij onvoldoende wordt aangesloten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen
- digitale vaardigheden zijn minimaal
- het samenwerken en coöperatief werken is minimaal
- de kinderen krijgen doorgaans onvoldoende vaardigheden mee vanuit huis
- het onderzoekend leren dat we vorm willen geven vraagt om samenwerkingsvaardigheden die momenteel ontbreken.

Gewenst resultaat

- het samenwerkend leren moet ontwikkeld worden bij de kinderen
- kinderen moeten leren probleemoplossend en creatief te denken
- er is een basisontwikkeling voor ICT en mediawijsheid
- het onderzoekend leren heeft vorm gekregen
- er zijn keuzes gemaakt voor een methode waarbij wereldoriëntatie thematisch aangeboden wordt en waarin onderzoekend leren een plek heeft.
- de keuzes die gemaakt worden wat betreft methodes en ICT passen bij de doelgroep van onze school.

CONTINUUROOSTER

Aanleiding

- de overgang van school naar overblijf en terug brengt regelmatig onrust; dit gaat ten koste van de rust binnen de school en de rust bij de kinderen.
- er gaat onderwijstijd verloren door de wisselingen
- het continuooster hoort ook bij deze tijd.

Beginsituatie

- het invoeren van een continuooster is de wens van veel ouders en leerkrachten
- het continuooster zou passen binnen een IKC, wat we graag willen worden
- er wordt door nieuwe ouders gevraagd naar een continuooster; scholen in de omgeving hebben het wel, waardoor de concurrentiepositie slechter wordt.

Gewenst resultaat

- we hebben een continuooster ingevoerd die qua invulling past bij de school
- het continuooster is een onderdeel van ons IKC

Aanleiding

- er is veel vraag naar voor- en naschoolse opvang
- concurrentie: veel andere scholen in de omgeving bieden voor- en naschoolse opvang
- onze school groeit, maar mondjesmaat; een IKC zou de groei bevorderen
- profilering: imagoverbetering, eigentijds

Beginsituatie

- de school heeft geen voor-of naschoolse opvang
- er is veel ruimte in de school om een IKC te realiseren
- er is vraag naar voor- en naschoolse opvang

Gewenst resultaat

- OBS Roderik van Voorst is een plek waar de kinderen de hele dag kunnen zijn.
- de kinderen hebben te maken met één pedagogische aanpak
- we hebben een IKC en anders voor- en naschoolse opvang
- ruimtes worden multi-functioneel gebruiktMultifunctionele ruimtes
- er wordt van en met elkaar geleerd.

Bijlagen schoolplan

1. A3 Strategische Doelen Aves
2. Meerjarenplanning OBS Roderik van Voorst
3. Leerlingenquete 2019
4. Ouderenquete 2018
5. Medewerker enquête 2018
6. RI&E Arbomeester
7. Pestprotocol
8. Burgerschap
9. Schoolondersteuningsdocument
10. Ondersteuningsprofiel
11. Ondersteuningsgelden
12. Jaarplan 2019-2020
13. Schoolgids 2019-2020
14. SWOT-analyse