

Meerjarenplan 2020-2025

De Zeggewijzer



De Zeggewijzer

Biezelaar 59

4844 RD Terheijden

076-5938135

infodezeggewijzer@skod.org

www.zeggewijzer.nl

Brin-nummer: 08LH

Directie: Mevrouw Colinda Rijpers

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	4
Doelen en functies van het meerjarenplan	4
Reden voor het schrijven van dit meerjarenplan	4
Voor wie schrijven we dit plan?	4
Gebruikte instrumenten	4
Procedure opstellen en vaststellen van dit meerjarenplan	5
1. De organisatiebeschrijving	6
Gegevens van de school	6
Beschrijving van de kinderen en ouderpopulatie	7
De school in zijn omgeving	7
Plaats in de wijk	7
Voorzieningen	7
Toekomstontwikkelingen van de school en haar omgeving	8
2. Het concept	10
Korte beschrijving	10
Onze missie	10
Onze visie	10
Koersuitspraken	10
Waar staan we over 5 jaar?	12
Beschrijving concept	16
3. Onderwijsleerproces	18
Het leerstofaanbod	18
Beschrijving van het onderwijskundige aanbod	18
Leertijd en onderwijstijd	18
Verantwoording van inzet van uren	18
Het pedagogisch klimaat	18
Beschrijving en indicatoren	19
Het didactisch handelen	19
Beschrijving en indicatoren	19
De kindereenzorg	19
Organisatie van de ondersteuning	20
Burgerschapsvorming	20
Beschrijving	21
4. Organisatie en communicatie	21
De organisatiestructuur	21
Groepering van de kinderen	22
Interne en externe communicatie	22
Op welke manier	22
Welke middelen zetten we in?	22

Administratie en procedures	22
Huisvesting en omgeving	24
Veiligheid	24
5. Kwaliteitsmanagement	25
Organisatie van de kwaliteitszorg	25
Hoe bewaakt het bevoegd gezag de kwaliteit?	25
Hoe bewaakt de school de kwaliteit?	25
Kwaliteitsmetingen / Management Informatie Systeem	25
Wat meten we?	25
Waardering van personeel, ouders en kinderen	26
Conclusies en richtlijnen vanuit	26
Zelfevaluatie	26
Jaar en formatieplannen	26
Doelen en beslispunten voor acties	26
Koppeling tussen meerjarenplan en jaarplan	27
6. Personeelsbeleid	28
Organisatiestructuur en functiehuis	28
Jaartaak	28
Stappenplan werkverdelingsplan SKOD	28
Taakbeleid	29
Dskundigheidsbevordering	29
Startende leerkracht	29
Gesprekkencyclus	30
ARBO beleid	30
Medewerkers-tevredenheidsonderzoek	31
RI&E	31
7. Meerjaren beleidsplan	32
Ontwikkeling en planning 2020-2025	32
8. Verklaring van afkortingen	35
Verklaring van afkortingen	35

Inleiding

Doelen en functies van het meerjarenplan

Reden voor het schrijven van dit meerjarenplan.

Ons meerjarenplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van onze school samen. In ons meerjarenplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt. Ons meerjarenplan voldoet aan de wettelijke eisen.

Voor wie schrijven we dit plan?

- Team: Het meerjarenplan is allereerst een document voor het schoolteam om samen te werken aan kwaliteit. Tegelijkertijd is het meerjarenplan een 'schooleigen' visiedocument dat sturing geeft aan de onderwijsorganisatie. Het meerjarenplan sluit aan bij de actuele praktijk van de school. Alleen dan leidt het tot de beoogde ontwikkeling. Het plan en de bijbehorende aanpak zijn onderwerp van de agenda tijdens team-, MT- en MR overleggen.
- Schoolbestuur: Het meerjarenplan is voor het schoolbestuur het handvat om te zien hoe de school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs. Het schoolbestuur kan aan de hand van het meerjarenplan zien hoe de school werkt aan (de verbetering van) onderwijskwaliteit en de ontwikkeling/ het proces in deze.
- MR: Het meerjarenplan is tevens een belangrijk handvat voor het voeren van het goede gesprek in de MR. Dit is niet alleen het geval in de fase van het opstellen van het meerjarenplan, maar ook bij het werken aan de uitvoering van het plan.
- Voor ouders en andere betrokkenen is de schoolgids van de school een belangrijke bron van informatie. In het meerjarenplan verwijzen wij naar specifieke onderwerpen die in de schoolgids (of op de website van de school) worden toegelicht.

Gebruikte instrumenten

Quickscan WMK 2019

Schooldiagnose WMK 2019

Tevredenheidsonderzoeken ouders en kinderen april 2019

Inspectierapportage 2016

RIE 2018-2019

LVS 2016-2019

SWOT door OV en MR 2019

IKC ambitiewijzer december 2018

Gesprekkencyclus / Klasbezoeken 2019

TIG / Cogix 2017-2019

Jaarplannen 2017-2019

Sociale veiligheid; anti pestprotocol en pedagogische kalender Zeggewijzer

Bevlogenheidsonderzoek SKOD 2018

Procedure opstellen en vaststellen van dit meerjarenplan;

De directeur neemt initiatief en stelt in overleg met het team en de MR het meerjarenplan op. Hierbij zijn ook de strategische keuzes uit het meerjarenbeleidsplan van SKOD meegenomen. Een aantal items zijn bovenschools opgesteld door de directeur bestuurder, het directieteam of het managementteam van SKOD en indien nodig aangevuld met school specifieke zaken door de betreffende directeur.

Het schoolbestuur is eindverantwoordelijk voor de inhoud van dit meerjarenplan. Het bestuur stelt het plan vast en stuurt na vaststelling en ook na wijziging het plan digitaal door aan de inspectie van onderwijs.

De MR heeft instemmingsrecht op het meerjarenplan en iedere wijziging op het plan. Gedurende de verschillende fases in het proces is de MR meegenomen.

Procesduiding

Wat	Acties	Wie	Periode
Onderzoeken en verzamelen	Verzamelen en / of afnemen hierboven genoemde instrumenten	Directie, team	Augustus 2018 tot april 2019
Dynamisch proces	Analyseren en verwerken van de informatie	Directie, team	April 2019 tot oktober 2019
Opstellen meerjarenplan	Schrijven van het plan	Directie	Augustus 2019 tot februari 2020
Opleveren meerjarenplan	Goedkeuring en vaststelling door directeur-bestuurder en MR	Directie, MR, directeur-bestuurder	Februari – mei 2020. Oplevering uiterlijk juli 2020

1. De organisatiebeschrijving

De Zeggewijzer is een Integraal KindCentrum in wording

Gegevens van de organisatie:

School

08LH – Biezelaar 59 – 4844RD Terheijden

Directie; Mevrouw Colinda Rijpers

Kind-aantal; 1-10-2019; 216

Teamleden; 1-10-2019; 29

BSO – TSO – Peuterarrangement

Biezelaar 59 – 4844RD Terheijden

Leidinggevende; Mevrouw Nicole Lauwerijssen

Basisschool De Zeggewijzer is een katholieke basisschool.

Kinderopvangorganisatie Eskadee heeft geen levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

Op het kindcentrum zijn een kleine 30 medewerkers werkzaam. De samenstelling van het team augustus 2019

Functie	Aantal	Geslacht	
		Man	Vrouw
Directeur	1		1
Leidinggevende kinderopvang (Eskadee)	1		1
Leerkracht L11	6	2	4
Leerkracht L10	9	2	7
Leerkracht ondersteuner	1		1
Onderwijsassistent	2	1	1
Overig ondersteunend personeel	4	1	3
Pedagogisch medewerker (Eskadee)	2		2
Vrijwilligers	2		2

Beschrijving van de kinderen en ouderpopulatie

De school heeft 164 gezinnen. Het aantal kinderen van buitenlandse afkomst is 4% op 1-10-2019. De Zeggewijzer is een katholieke basisschool. Het merendeel van onze populatie heeft geen geloofsovertuiging, of is niet praktiserend. Er zijn een aantal gezinnen met een islamitische achtergrond. De sociaal economische achtergrond van onze kinderen is divers. Wij hebben kinderen waarvan beide ouders een baan hebben, maar ook kinderen waarvan één ouder een baan heeft, de ouders geen werk hebben. Wij hebben een aantal gezinnen waarvan de ouders gebruik maken van financiële steun, zoals stichting Leergeld. Maar het is goed mogelijk dat er meer gezinnen zijn met verborgen armoede. De verwachting is dat deze samenstelling de komende jaren weinig zal veranderen. Wel constateren we een lichte toename van één oudergezinnen en het aantal kinderen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Die willen we op onze school blijven opvangen, uiteraard binnen de grenzen van onze mogelijkheden en derhalve passend binnen de ondersteuningsbreedte die de school kan bieden. De meeste ouders van onze kinderen komen uit Terheijden. Een groot aantal ouders is in Terheijden komen wonen vanwege de voordelen van een rustig dorp in de nabijheid van Breda. De aard van de opleidingen is gevarieerd en dat geldt ook voor de beroepen die de ouders uitoefenen.

Het IKC in zijn omgeving

Plaats in de wijk

De Zeggewijzer is gelegen nabij het centrum van Terheijden, in de wijk Zeggepolder. De Zeggewijzer staat goed bekend vanwege de sfeer; een veilig pedagogisch klimaat, een levendige sprankelende uitstraling/ inrichting van het gebouw, de gedrevenheid, inzet & betrokkenheid van teamleden, de ondersteuning voor alle kinderen, inzet van digitale middelen, IKC ontwikkelingen, aandacht voor persoonlijke- en talentontwikkeling en opbrengsten. Dit resulteert in een toename van aanmeldingen de afgelopen 2 jaren . 1-10-2019: prognose gemeente 203 kinderen. De werkelijkheid is 216 kinderen. De doorstroom van de peutergroep naar groep 1-2 is 95%. In het dorp staan nog twee basisscholen. OBS de Windhoek en basisschool Zonzeel. Wij werken samen aan een naschools aanbod voor alle kinderen van 4-10 jaar in Terheijden. De Cour heeft een naschools aanbod voor 10-12 jarigen. In het dorp staat nieuwbouw in de planning; de bouwvergunning is afgegeven maar er is nog niet gestart.

Voorzieningen

Wij maken voor onze gymlessen van groep 3-8 gebruik van buurtcentrum de Cour. Midden in Terheijden staat woonzorgcentrum Antonius Abt. Een bijzonder en veelzijdig woonzorgcentrum waar wonen, zorg en welzijn bij elkaar komen. Vier keer per schooljaar treden kinderen van verschillende groepen op voor de bewoners. Nabij de school is een Cruiff Court waar wij met regelmaat gebruik van maken. Wij benaderen/ betrekken de middenstand van Terheijden bij inrichting, boodschappen, attenties en schoolactiviteiten.

Toekomstontwikkelingen van de school en haar omgeving

IKC ontwikkelingen

De scholen van SKOD hebben een samenwerking met kinderopvangorganisatie Eskadee en willen toegroeien naar integrale kindcentra. Het integraal kindcentrum heeft als voordelen:

- Een doorgaande lijn 0 tot 13
- Een rijke speel-, leeromgeving
- Ontwikkeling in samenhang: de schotten tussen onderwijs, opvang, zorg en opvoeding vallen weg
- Delen van elkaars expertise, ervaring, kennis en kunde
- Aandacht voor VVE, voor- en vroegschoolse educatie
- Een rijker aanbod van activiteiten omdat je gebruik maakt van de omgeving en elkaars ervaring, kennis, kunde en kwaliteiten
- Intensievere samenwerking met ouders. Kinderen ontwikkelen zich beter als ouders en professionals goed met elkaar samenwerken.

De Zeggewijzer en Eskadee zijn voornemens om kinderopvang z.s.m. toe te voegen aan De Zeggewijzer. In afwachting van het integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente zal dit op locatie zijn of 'op afstand'. De Zeggewijzer en Eskadee in schooljaar 2020-2021 een IKC!

21^{ste} -eeuwse vaardigheden, technologie en ICT

-Door globalisering, nieuwe technologie, ICT en sociale media verandert het onderwijs snel. We kunnen ervan uitgaan dat we kinderen voorbereiden op kennis die nu nog niet beschikbaar is en op beroepen die nu nog niet bestaan. Welke vaardigheden hebben kinderen in de 21^{ste} eeuw nodig? Die vraag staat centraal in het onderwijs van nu. Vaak wordt de overkoepelende term 21^{ste} -eeuwse vaardigheden gebruikt voor belangrijke denkvaardigheden, sociale competenties en meta-cognitie. Denkvaardigheden zoals bijvoorbeeld ICT-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en creativiteit. Sociale competenties zoals bijvoorbeeld samenwerking, communicatie, sociale vaardigheden en culturele sensitiviteit. Metacognitie is de kennis van het eigen cognitief functioneren en de vaardigheid het eigen leren te sturen. Leerkrachten die inspelen op het lerende kind van nu, geven ruimte aan deze 21^{ste} -eeuwse vaardigheden en hebben aandacht voor de grotere rol van technologie en ICT. De rol van de leerkracht verschuift: meer die van begeleidend coach: kinderen helpen bij de vormgeving en eigenaarschap van hun eigen leer- en ontwikkel proces. Op SKOD niveau staat bij de werkgroep digitale onderwijs innovatie de volgende aspecten centraal: mediawijsheid/gedrag, ICT basisvaardigheden, informatievaardigheden, resultaten innovatie "de reis".

Huisvesting:

- De gemeente Drimmelen geeft in het voorjaar van 2020 duidelijkheid in het IHP (Integraal Huisvesting Plan) over de toekomstplannen met betrekking tot de drie scholen in Terheijden. Dit heeft op langer termijn mogelijk effect op de huisvesting van De Zeggewijzer. - IKC: De Zeggewijzer werkt samen met Eskadee aan een Integraal Kind Centrum; als één team samen werken aan de ontwikkeling van alle kinderen. Het delen van ervaring, kennis en kunde staat daarbij centraal. Wanneer het IHP duidelijkheid geeft willen wij een kinderopvang verticaal binnen ons gebouw huisvesten. Dit betekent dat een lokaal/ het gebouw IKK (wet op Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang) - en GGD proof gemaakt zal moeten worden of onze kinderopvang is 'op afstand' maar behoort wel bij ons IKC.

TEC: Het Traais Energie Collectief;

- TEC barst van de energie: wind, zon en water zijn volop aanwezig in ons dorp. Als inwoners kunnen we daarvan profiteren door samen projecten voor duurzame energie mogelijk te maken. Het TEC is een initiatief van en voor mensen uit Terheijden. Zij gaan eigen, duurzame energie opwekken en maken Terheijden als eerste dorp in Brabant energieneutraal. TEC wordt eigenaar van windmolens, zonnepanelen en geothermie. Ook De Zeggewijzer wordt hier bij betrokken door de school open te stellen voor meetings en samen te sparren over mogelijkheden voor het plaatsen van zonnepanelen en geothermie.

Samenwerking:

- De gemeente Drimmelen betreft de kinderen bij visievorming over 'het dorp van de toekomst'.
- Wij werken samen met verschillende partners in het dorp op het gebied van ons onderwijsprogramma en het naschools aanbod.

2. Het onderwijs concept

Korte beschrijving

Wij bereiden de kinderen voor op een stralende toekomst! Op De Zeggewijzer maken wij dagelijks herinneringen, doen onze kinderen ervaringen en kennis op door inzet van eigentijdse methodes, bieden wij een aanpak op maat door doelgericht te werken aan de volgende stap in hun ontwikkeling. Elk kind heeft verschillende talenten. Elk kind leert anders en oefent de vaardigheden op zijn-haar manier. Daarom zetten wij naast ons klassikale onderwijs coöperatieve werkvormen, techniektorens, werken op het leerplein, kies je taak, muziek, drama en vieringen in. Ons onderwijs bieden wij aan in een veilig en betrouwbaar onderwijsklimaat.

Onze missie

Op De Zeggewijzer leren de kinderen in welzijn!

De kwaliteit van ons onderwijs kenmerkt zich door veiligheid, eigenheid, zelfvertrouwen en zelfstandigheid centraal te stellen.

Onze visie van uit onze kernwaarden en kernkwaliteiten

Veiligheid; Wanneer kinderen met plezier naar school komen en zich veilig voelen, komen zij tot ontwikkeling en willen zij leren. Veiligheid is een voorwaarde voor een fijne leer- werkomgeving! Wij accepteren verschillen en hebben respect voor elkaar. Onze KWINK methode geeft de kaders aan waarin wij ons bewegen. De sfeer op De Zeggewijzer straalt rust, structuur en warmte uit.

Eigenheid; Je mag op De Zeggewijzer jezelf zijn! Wij hebben oog voor de eigenheid van onze kinderen zodat zij kunnen werken aan hun kennis en vaardigheden en de volgende stap in hun ontwikkeling. Onze kinderen worden uitgedaagd het maximale uit zichzelf te halen met betrekking tot hun mogelijkheden, talenten en kwaliteiten. Middels de inzet van verschillende werkvormen, differentiatie in instructie en verwerking komen wij tegemoet aan de persoonlijke leerstijlen van kinderen.

Zelfvertrouwen; Wij sluiten aan bij het niveau en de onderwijsbehoeftes van de kinderen. Wij gaan uit van wat goed gaat en maken dan de volgende stap. Een kind kan zich het best ontwikkelen wanneer het op zijn/haar kwaliteiten kan vertrouwen. Dan durven kinderen aan iets nieuws te beginnen en blijven zij nieuwsgierig. Wij vinden het belangrijk dat kinderen (zich) leren presenteren. Wij spreken onze waardering uit en geven complimenten.

Zelfstandigheid; Vanuit spelen bij het peuterarrangement naar spelenderwijs leren in onze kleutergroepen stromen de kinderen geleidelijk door naar leren leren vanaf groep 3. Van een ontwikkelingsgerichte aanpak gaan we over op de legergerichte aanpak. Wij stemmen de instructie en verwerking af middels doelgericht werken waardoor de kinderen werken in de zone van hun naaste ontwikkeling en hun zelfstandigheid gestimuleerd wordt. De taken worden individueel, in tweetallen of groepjes uitgewerkt. Zo worden kinderen mede-eigenaar van hun eigen leerproces. Zij leren wat bij hen past en de intrinsieke motivatie wordt gestimuleerd.

Koersuitspraken SKOD

De speerpunten van SKOD liggen de komende periode op het gebied van: goed onderwijs, goed personeel en goed organiseren. We verwijzen hiervoor naar het strategisch beleidsplan van SKOD.

Koersuitspraken De Zeggewijzer



In welzijn leren:

Waarom vinden wij dit belangrijk:

Wij willen dat onze kinderen en medewerkers in welzijn leren; onze kernwaarden veiligheid, eigenheid, zelfvertrouwen & zelfstandigheid vormen dé basis van onze organisatie, communicatie, te maken keuzes, omgang met elkaar, verwachtingen en doelen.

Wat willen wij bereiken;

-Wij hebben een veilig pedagogisch klimaat met als doel dat kinderen en medewerkers met plezier naar school komen, zich veilig voelen en tot ontwikkeling komen.

Hoe willen we dit bereiken;

- Middels bewuste preventieve inzet van een pedagogische methode en activiteiten volgens onze pedagogische kalender
- Middels (in)formeel teamleren
- Middels samenhang tussen de kernwaarden, focuspunten en leerresultaten.
- Middels teamscholing ZIEN!

Onze kernwaarden nemen wij als uitgangspunt bij onze focus op

Ontwikkeling op maat – Zelfregulering/het team is coach begeleider – Talentontwikkeling - Engels.

Wij stellen ons per focus steeds opnieuw de vragen:

Veiligheid; voelt het kind zich veilig? Hoe kunnen wij het veilige gevoel positief beïnvloeden? Wat zijn de pedagogische behoeftes van elk kind?

Eigenheid; kan een kind zichzelf zijn? Zijn de regels en afspraken duidelijk voor alle kinderen? Wat zijn de onderwijsbehoefte van elk kind?

Zelfvertrouwen: Gaan we uit van wat goed gaat? Maken we de juiste vervolgstap? Complimenteren wij elk kind op hetgeen hij-zij doet gedurende het proces en eigen ontwikkeling?

Zelfstandigheid: Laten we kinderen op tijd los? Geven wij kinderen regie en ruimte tijdens het proces?

Het dagelijks handelen van elk teamlid draagt vanuit zijn-haar functie bij aan onze kernwaarden en focus. Elk teamlid doet er toe! Middels ParnasSys registreren wij bovenstaande zodat een doorgaande ontwikkeling, aanpak en communicatie voor elk teamlid inzichtelijk en onderwerp van gesprek is met ouders. Hier profiteert het kind van.

Waar staan we over 5 jaar?

1. Ons Integraal Kind Centrum (IKC) is een type voorziening voor kinderen van 0-13 jaar waarin kinderopvang, onderwijs, buitenschoolse opvang en welzijnsvoorzieningen samenwerken op basis van een eenduidige visie tot en met als één organisatie samenwerken vanuit een eenduidige visie.

Waarom vinden wij dit belangrijk;

Wij willen een volwaardig IKC zijn. Dat wil zeggen dat de organisatiestructuur zo is ingericht dat er gewerkt wordt vanuit één aansturing met één team, waarin personeel uitgewisseld kan worden en met één gemeenschappelijk gedragen visie. Ons IKC biedt een rijk aanbod aan spelen, leren, ontwikkelen, verzorging en begeleiding. Naast de cognitieve vakken hebben wij ook aandacht voor talentontwikkeling en sociale vaardigheden. Ons IKC richt zich op de brede ontwikkeling van het kind en op de grote leeftijdsgroep 0-13 jaar. Het IKC biedt ondersteuning aan kinderen en ouders op het terrein van verzorging, opvoeding, opvoedingsbegeleiding, binnen- en buitenschools leren, kinderopvang en naschoolse activiteiten.

Wat willen wij bereiken;

- De betrokken professionals werken, elk vanuit hun specifieke kennis en vaardigheden, samen aan een sterk interprofessioneel team.
- Er is ontwikkeling in samenhang, omdat de schotten tussen onderwijs, opvang en zorg wegvallen. Er is een rijke speel- leeromgeving met uitdagende activiteiten omdat professionals gebruik maken van elkaars kwaliteiten en expertise en van de omgeving.
- Er is een intensieve samenwerking met ouders, omdat kinderen zich beter ontwikkelen als ouders en professionals goed met elkaar samenwerken.

Op pedagogisch gebied; met als doel dat de kinderen zich in een veilige gestructureerde omgeving kunnen ontwikkelen.

- Er is één pedagogische en didactische visie en deze wordt uitgedragen door alle medewerkers.
- De partners werken gezamenlijk aan de ontwikkelingslijnen en gezamenlijke activiteiten voor alle kinderen van 0-13 jaar.
- Er is schriftelijke en mondelinge overdracht tussen partners over en weer (ouders zijn hiervan op de hoogte). Partners gebruiken hetzelfde volgsysteem.
- Ieder heeft een eigen ondersteuningsstructuur. Er is structureel overleg tussen partners over zorgkinderen.
- Ouders zijn betrokken bij de eigen organisatie via MR of OC. MR en OC staan met elkaar in contact. Ouders zijn partners in het kind centrum.

Bedrijfsvoering zacht; met als doel dat de kinderen worden (be)geleid door een professioneel team. En dat voor ouders/ verzorgers de organisatiestructuur helder is.

- Er is één aansturing voor het hele integrale kind centrum.
- Er is één gezamenlijk personeelsbeleid. De partners vormen één team van pedagogische en didactische professionals.
- Communicatie vindt plaats vanuit één label, één voorziening en één team.

Bedrijfsvoering hard; met als doel dat de organisatie transparant is voor elke medewerker en minimaal voldoende wordt beoordeeld door inspectie van GGD en onderwijs.

- Er is een nieuwe organisatie die juridisch is vastgelegd.
- Binnen het centrum werkt iedereen met dezelfde systemen.
- Ruimten worden zoveel mogelijk multifunctioneel gebruikt. Beheer wordt gezamenlijk geregeld.
- Ieder heeft nog steeds een eigen planning control cyclus. Er is inzicht in elkaars cyclus en deze worden op elkaar afgestemd.
- Het financiële proces wordt op elkaar afgestemd en partners werken vanuit een gezamenlijk belang.

Hoe willen wij dit bereiken;

- Middels scholingsactiviteiten op de focusgebieden voor alle medewerkers van het IKC
- Middels (in)formele overlegmomenten met alle medewerkers van het IKC
- Middels teamvormingsactiviteiten voor alle medewerkers van het IKC
- Middels het transparant in beeld brengen van de taken en verwachtingen van en binnen het IKC

2. Ontwikkeling op maat:

Waarom vinden wij dit belangrijk;

Wij willen tegemoet komen aan de persoonlijke ontwikkel- en leerstijlen en doelen van kinderen. Hierdoor doen de kinderen zelfvertrouwen op, voelen zij zich veilig en kunnen vormgeven aan hun eigenheid. Zij krijgen optimale kansen om 'alles er uit te halen wat er in zit' doordat zij zich in een inspirerende en leerrijke omgeving mogen ontwikkelen. Wij zorgen dat zij in de zone van hun naaste ontwikkeling uitgedaagd worden en nieuwe dingen leren die moeite kosten.

Wat willen wij bereiken;

- Vanaf de peuters t/m groep 3 middels spelbegeleiding doelgericht werken aan de ontwikkeling van onze kinderen.
- De kinderen in groep 3-8 werken op hun eigen niveau op taal-, spelling-, lees- en rekengebied.
- Onze instructie geven wij waar mogelijk op individueel- / deel van de groep niveau zodat we aansluiten bij datgene wat een kind nodig heeft om de volgende stap te maken.

Hoe willen wij dit bereiken;

- Middels doelgericht werken
- Middels onze instructie centraal te stellen
- Middels inzet van verschillende werkvormen en (digitale) middelen
- Middels differentiatie in instructie en verwerking
- Middels teamscholing doelgericht werken; we grijpen en creëren kansen middels de inrichting van de speelomgeving. Rekening houdend met het basisaanbod, dagplanning, klassenmanagement en inzet ondersteuning.
- Middels teamscholing coöperatief leren
- Middels learning on the job van Snappet; de teamleden analyseren de data van kinderen en stemmen daar de instructie en verwerking voor het kind op af.

3. Zelfregulering kind/ het team is coach-begeleider;:

Waarom vinden wij dit belangrijk;

Door kinderen mede eigenaar te maken van hun eigen ontwikkelproces worden zij bewuster van hun eigen kennis en kunde. Hierdoor stimuleren wij hun eigenheid en zelfstandigheid en wordt hun denk- en leervermogen vergroot.

Wat willen wij bereiken;

- Elk teamlid is bekend, heeft inzichten en handvatten met betrekking tot executieve functies en wat de invloed kan zijn op het leren en het gedrag van een kind. Deze regel- en aansturingfuncties van de hersenen zijn nodig in de dagelijkse praktijk en in het bijzonder bij het leren op school.
- Kinderen werken samen en kunnen verschillende rollen aannemen door positieve wederzijdse afhankelijkheid, individuele verantwoordelijkheid, directe interactie en evaluatie van het groepsproces.
- Kinderen weten welke executieve functies je wanneer inzet/ nodig hebt en met welk doel.
- Kinderen leren zichzelf kennen; waar ben ik goed in/ wat moet ik nog leren/ waar heb ik affiniteit mee of juist niet.
- Kinderen leren hun (onderwijs)behoefte te herkennen, erkennen, bespreekbaar te maken en te ontwikkelen.

Hoe willen wij dit bereiken;

- Middels structureel inzetten van coöperatief leren
- Middels het centraal stellen/ ontwikkelen van de executieve functies tijdens instructie en verwerking.
- Middels teamscholing executieve functies en coöperatief leren; coachende rol van het teamlid
- Door effectieve kind-gesprekken in te zetten als middel; We ontdekken IKC breed samen met de kinderen hun (onderwijs) behoeften zodat daar de aanpak op afgestemd kan worden en bepaalde aspecten van gedrag en-of werkhouding te verbeteren: gestructureerd, effectief, handelings- en oplossingsgerichte doelen stellen.
- Middels een vastgesteld IKC brede doorgaande lijn en borgingsafspraken met betrekking tot coöperatieve werkvormen en executieve functies.

4. Talentontwikkeling;

Waarom vinden wij dit belangrijk;

Wij willen dat kinderen kennis maken met, doen-denken-durven en zich ontwikkelen op het gebied van muziek, drama en wetenschap & techniek zodat zij:

- zelf inzicht krijgen waar zij al dan geen affiniteit mee hebben en waar zij zich in willen ontwikkelen.
- eigen keuzes leren maken, out of the box leren denken, onderscheidend durven zijn wanneer zij dat willen, zich kunnen presenteren.

Wat willen wij bereiken;

Ambitie 1 vanuit cultuurloper:

Kinderen kennis en ervaring op laten doen op alle disciplines. Deze disciplines komen terug in het reguliere aanbod. Hierbij ligt de focus op creativiteit in denken en doen/ eigen voorkeuren en talenten ontdekken.

Ambitie 2 vanuit cultuurloper:

Kinderen voelen zich veilig zich te uiten middels doen, denken, durven. Hierbij ligt de focus op het hebben van een open blik en het durven uiten.

Ambitie 3 vanuit cultuurloper:

Kinderen hebben de ruimte om hun talenten/ creativiteit te ontdekken, onderzoeken en ontplooiën. Hierbij ligt de focus op een onderzoekende houding en 'wie ben ik' en 'waar kom ik vandaan'?

Hoe willen wij dit bereiken;

-Middels aandacht in ons curriculum en aanbod voor de ontwikkeling van het reflecterend vermogen:

Kinderen leren persoonlijke leervragen bedenken.

Kinderen leren hun eigen ideeën en werk vergelijken met die van een ander.

Kinderen leren zich open te stellen voor en anderen te vragen naar feedback en tips.

En deze tips gebruiken zij

-Middels aandacht in ons curriculum en aanbod voor de ontwikkeling van het creërend vermogen:

Kinderen leren een voorstelling te maken van een gebeurtenis, ervaring of idee en deze te uiten.

Kinderen leren bewust technieken, vaardigheden en materialen toe te passen binnen eigen werk.

Kinderen leren bedenken en maken van ontwerpen of concepten.

Kinderen leren bedenken en realiseren van alternatieven en oplossingen.

Kinderen leren op eigen wijze vorm geven aan ervaringen, emoties en ideeën.

-Middels aandacht in ons curriculum en aanbod voor de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen:

Kinderen actief hun zintuigen laten gebruiken om een object, onderwerp of gebeurtenis te verkennen.

Kinderen met verschillende materialen, technieken en begrippen laten experimenteren.

Kinderen emoties, ervaringen en ideeën laten verkennen van zichzelf en de ander.

-Middels een doorgaande lijn muziek

We hebben IKC breed een doorgaande lijn en borgingsafspraken met betrekking tot muziek.

Kinderen maken kennis, doen-denken-durven en ontwikkelen zich op het gebied van zang.

Kinderen maken kennis, doen-denken-durven en ontwikkelen zich op het gebied van muziekinstrumenten bespelen en het muziekinstrument zelf.

-Middels een doorgaande lijn cultuur

We werken IKC breed aan culturele vorming en hebben een doorgaande lijn en borgingsafspraken.

Hierbij hebben wij bijzondere aandacht voor drama.

Kinderen maken kennis, doen-denken-durven en ontwikkelen zich op het gebied van cultuur.

-Middels een doorgaande lijn wetenschap & techniek

We werken met de Techniek Torens en hebben IKC breed een doorgaande lijn en borgingsafspraken.

Kinderen maken kennis, doen-denken-durven en ontwikkelen zich op het gebied van wetenschap & techniek.

5. Engels;

Waarom vinden wij dit belangrijk;

Wij willen onze kinderen vroegtijdig voorbereiden op de internationale wereld. Een vreemde taal leren doet sterk een beroep op de creativiteit van een kind en draagt eraan bij dat een kind - door zich te leren (durven) uiten in een andere taal - zelfvertrouwen opbouwt. Onderzoek wijst uit dat het leren van talen het denkvermogen bevordert en dat het helpt genuanceerd te denken. In een wereld waarin internationale contacten blijven toenemen en grensoverschrijdend werken en studeren steeds gewoner wordt, is het beheersen van een wereldtaal in onze optiek, onmisbaar geworden.

Wanneer je de vreemde taal vroegtijdig aanbiedt, benut je de gevoelige/ ontvankelijke periode van hersenontwikkeling met betrekking tot taal. Hierdoor pak je later ook gemakkelijker andere talen op.

Wat willen wij bereiken;

Wij hebben in 2025 IKC breed een doorgaande lijn en borgingsafspraken.

Onze focus zal van peuters t/m groep 6 met name liggen op de spreek- en luistervaardigheid.

In groep 7 en 8 ligt naast de focus op spreek- en luistervaardigheid de focus ook op grammatica.

Hoe willen wij dit bereiken;

-We implementeren een methode Engels en hebben IKC breed een doorgaande lijn en borgingsafspraken.

-Kinderen maken kennis, doen-denken-durven en ontwikkelen zich op het gebied van Engelse spreek- en luistervaardigheid.

6. Beschrijving van ons concept

Ons leergierig en veranderingsbereid professioneel team heeft oog voor wat goed gaat en beter kan. Wij werken samen middels het delen van ervaringen en leren van en met elkaar. Ons uitgangspunt is 'in welzijn leren'. Daarom ligt onze focus bij de keuzes die we maken altijd bij het welzijn van de kinderen, de voortgang van hun ontwikkeling en onze merkwwaarden veiligheid, eigenheid, zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

Onze kinderen zijn gegroepeerd in jaargroepen, waarbij het kan voorkomen dat er groepen gecombineerd worden. Onze kleuters zijn daarop een uitzondering: ze zitten structureel bij elkaar in de groepen 1 en 2. In deze groepen staat spelend leren centraal met een geleidelijke overgang naar en een voorbereiding op het aanvankelijk leren in groep 3.

Het groepsgebeuren wordt regelmatig doorbroken. Waar mogelijk krijgen in andere lesvormen doen-denken-durven en executieve functies steeds meer een plaats. Daarnaast vormen vieringen een wezenlijk onderdeel van ons programma. Kinderen leren (zich te) presenteren, en ontwikkelen het zelfvertrouwen en het sociaal gevoel. De ontwikkeling van de kinderen wordt door de leerkrachten nauwlettend gevolgd. De interne begeleiding (ib'er) houdt zich speciaal bezig met de coördinatie van de specifieke kinder-ondersteuning en de begeleiding van de groepsleerkrachten daarbij.

De verwachting is dat ons kind-aantal zich zal stabiliseren. Onze groepen hebben gemiddeld 30 kinderen en worden allemaal op gezette tijden ondersteund door onderwijsassistenten. Wij investeren veel in het differentiëren van ons onderwijs. De focus ligt hierbij op het borgen-verbreden en verrijken-verdiepen van vaardigheden en de lesstof. Door de inzet van ondersteuning in alle groepen, kunnen wij vorm geven aan de uitwerking van onze visie op onderwijs en de kinderen zoveel mogelijk ontwikkeling op maat aanbieden, werken aan zelfregulering en talent-ontwikkeling. Door onze

heldere structuur met aandacht voor waarden en normen wordt ons pedagogisch klimaat door de kinderen ervaren als een veilige leeromgeving.

3. Onderwijsleerproces

Het leerstofaanbod

Beschrijving van het onderwijskundige aanbod

Gr. 1/2	: Doelgericht werken a.h.v. thema's
Technisch lezen	: VLL Kim versie
VT lezen	: Estafette
Begrijpend.-stud. lezen	: Grip en Leeslink
Studievaardigheden	: Blits vanaf groep 5
Schrijven	: Pennenstreken
Rekenen	: Leerlijnen Snappet/ Reken Zeker
Ned. taal en spelling	: Leerlijnen Snappet & methode
Engelse taal	: Stepping Stones
Aardrijkskunde	: Wijzer! Aardrijkskunde
Topografie	: Geo Bas
Geschiedenis	: Wijzer! Geschiedenis
Natuur en techniek	: Wijzer! Natuur en techniek & Techniek Torens
Verkeer	: Verkeerskrant / VVN
Muziek/ dram vakleerkracht.	: 1-2-3 Zing! Stepping Stones, Zinglish & Drama online
Soc.-em. ontwikkeling	: KWINK en SEO-prikkels
Tekenen/ handvaardigheid	: Laat maar zien!
Bewegingsonderwijs	: Basislessen Bewegingsonderwijs

Leertijd en onderwijstijd

Verantwoording van inzet van uren:

De onderwijstijd bedraagt in 8 jaar tijd minimaal 7520 uur lestijd, wat door de wetgeving ook voorgeschreven is. De lestijden zijn maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.30 uur tot 11.45 uur en van 13.15 uur tot 15.30 uur en op woensdag van 8.30 uur tot 12.00 uur. Jaarlijks zijn er een aantal studiedagen voor het team. De kinderen zijn dan vrij. Ook met aftrek van de studiedagen en vrije onderbouwdagen komen de kinderen op jaarbasis nooit onder de 940 uur uit. Jaarlijks wordt het vakantierooster en de studiedagen besproken met de MR.

Het pedagogisch klimaat

Beschrijving en indicatoren

Wij vinden het belangrijk dat kinderen met plezier naar school gaan. Ze moeten zich daar veilig en gewaardeerd voelen om wie ze zijn. Team De Zeggewijzer werkt met veel inzet en op een professionele wijze, zodat zij vanuit een ontspannen onderwijsleersituatie optimale ontwikkelkansen kunnen bieden aan onze kinderen. Wij hechten grote waarde aan een veilig pedagogisch klimaat. Op onze website is meer informatie te vinden over onze pedagogische agenda; <https://zeggewijzer.nl/handige-bestanden/>

Het didactisch handelen

Beschrijving en indicatoren

Onze groepen zijn zodanig ingericht dat zij ondersteunend zijn aan de dagelijkse uitwerking van onze visie. In groep 1-2 werken wij doelgericht aan de ontwikkeling van vaardigheden, kennis en kunde aan de hand van thema's. Deze groepen hebben drie groepstafels: de ronde tafel nodigt uit tot gesprek en sociale contacten. De twee rechthoekige groepstafels nodigen uit als werkblad. We vormen middels bankjes een carré/ kring. De kinderen hebben een vaste plaats in de kring. Tijdens de overige activiteiten maken zij gebruik van wisselende werkplekken, passend bij hetgeen zij doen. Daarnaast is in de hal een leerrijke omgeving gecreëerd. In groep 3-8 heeft elke groep een instructietafel (casinotafel) waar de kinderen heel gemakkelijk bij de leerkracht aan kunnen schuiven. Elke groep heeft 5 groepstafels waardoor samenwerken/ werkplek delen/ blijf bij je eigen werk geoefend en gestimuleerd wordt. Boven de 20 kinderen wordt dit aangevuld met losse tafels en stoelen zodat kinderen ook de mogelijkheid hebben individueel te werken.

De volgende aspecten hebben onze specifieke aandacht:

1. Afstemming instructie en verwerking:

- De leraar volgt de vorderingen van de kinderen systematisch
- De leraar stemt de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de kinderen
- De leraar analyseert de vorderingen van de kinderen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep
- Het taalgebruik van de leraar past bij de taalbehoefte van de leerling

2. Verantwoordelijkheid kinderen voor organisatie en proces:

- De leraar biedt kinderen een structuur om zelfstandig te werken
- De leraar biedt kinderen keuzemogelijkheden
- De leraar stelt zich coachend op en helpt op aanvraag
- De leraar benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken
- De leraar leert kinderen hun leerproces en leerresultaat zelfstandig evalueren
- De leraar bevordert dat kinderen samenwerken
- De leraar leert kinderen op doelmatige werkwijze samenwerken
- De leraar geeft feedback op getoonde zelfstandigheid en kwaliteit samenwerken

3. Activerende directe instructie

- De leraar maakt duidelijk hoe de les aansluit op de voorgaande lessen
- De leraar verduidelijkt bij aanvang van de les de lesdoelen
- De leraar maakt voor de kinderen de opbouw van de les inzichtelijk
- De leraar geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten
- De leraar geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen
- De leraar betreft alle kinderen bij de les
- De leraar hanteert bij uitleg werkvormen die kinderen activeren
- De leraar geeft context aan de instructie en zoekt verbinding met andere vakken waar mogelijk
- De leraar geeft feedback aan kinderen
- De leraar gaat na of de lesdoelen bereikt zijn

Leerling ondersteuning

Organisatie van de ondersteuning

Op SKOD-niveau

Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kind. Onze scholen zijn primair verantwoordelijk voor het onderwijs. In de communicatie tussen ouders en school betekent dit onderscheid dat ouders voor de school de rol van pedagogisch partner vervullen en dat de school voor de ouders de onderwijskundig partner is. Onderwijs en opvoeding zijn zo nauw met elkaar verbonden dat zij als verantwoordelijke partners met elkaar moeten optrekken om een gezamenlijke doelstelling te bereiken. Ouders worden dan ook actief betrokken bij de groei en de ontwikkeling die hun kinderen op onze scholen doormaken. School en ouders zijn beiden gericht op hetzelfde doel: inhoudelijk en kwalitatief goed onderwijs verzorgen.

Op schoolniveau

Bij het organiseren van adequate en passende ondersteuning werken wij vanuit onze ondersteuningsstructuur in verschillende niveaus. We werken met ondersteuningsniveaus; deze zijn op onze website terug te vinden <https://zeggewijzer.nl/handige-bestanden/>

We werken met de volgende ondersteuningsniveaus:

Niveau 1:

Basisondersteuning; de leerkracht is de eerstverantwoordelijke

Basisaanbod intensiveren (extra ondersteuning in de groep): collegiaal overleg noodzakelijk.

Niveau 2:

Extra ondersteuning intern

Inschakelen van externe expertise

Niveau 3:

Zware ondersteuning: aanbod op maat

Burgerschapsvorming

Wij willen onze kinderen kennis, vaardigheden en een houding aanleren om volwaardig mee te kunnen doen aan onze samenleving. Wij willen kinderen laten ontdekken dat zij zelf een rol spelen in het vorm geven aan onze samenleving. Daarnaast willen wij hen laten ontdekken wat mensenrechten zijn en wat deze betekenen voor henzelf en anderen.

Dit doen wij toepassingsgericht met betrekking tot de samenleving in de klas, op school, in het dorp en in de gehele maatschappij.

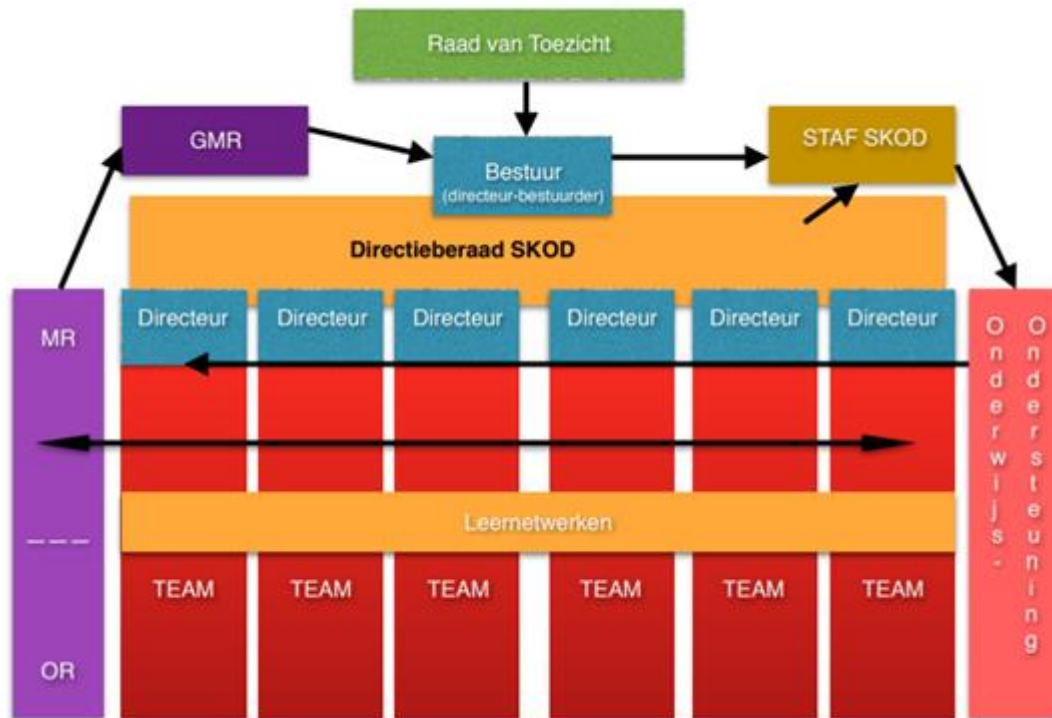
Onder andere de volgende onderwerpen hebben hierbij de aandacht:

- vrijheid en gelijkheid
- macht en inspraak
- identiteit/ diversiteit
- solidariteit
- digitaal samenleven

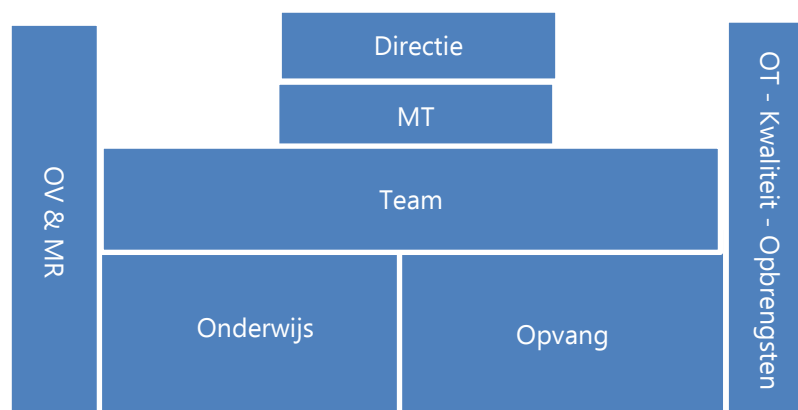
4. Organisatie en communicatie

De organisatiestructuur SKOD

SKOD kent een platte organisatie waarbij we steeds meer het subsidiariteitsbeginsel gaan werken. Toch kent ook SKOD een heldere structuur van organiseren en verantwoorden. Deze is visueel weer gegeven in het organogram van de stichting.



De organisatiestructuur op Zeggewijzer niveau



Groepering van de kinderen

Onze leerlingen zijn gegroepeerd in jaargroepen, waarbij het kan voorkomen dat er groepen gecombineerd worden. Onze kleuters zijn daarop een uitzondering: ze zitten structureel bij elkaar in de groepen 1 en 2. In deze groepen staat spelend leren centraal met een geleidelijke overgang naar een voorbereiding op het aanvankelijk leren in groep 3. Het groepsgebeuren wordt regelmatig doorbroken door onder andere bepaalde leesvormen en de Talentendag. Daarnaast vormen vieringen een wezenlijk onderdeel van ons programma. Onze groepen hebben gemiddeld 30 kinderen en worden allemaal op gezette tijden ondersteund door onderwijsassistenten. Wij investeren veel in het differentiëren van ons onderwijs. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich blijven ontwikkelen. Middels de inzet van doelgericht werken in groep 1-3 en de inzet van Snappet vanaf groep 4, coöperatieve werkvormen en de ondersteuning door extra leerkrachten, leerkracht-ondersteuner en onderwijsassistenten kunnen de kinderen zich meer op maat ontwikkelen. Daarnaast werken de onderwijsassistenten in kleine groepen en met individuele leerlingen. De focus ligt hierbij op het borgen en verbreden van de lesstof. Tevens hebben wij een extra leerkracht die met groepjes leerlingen werkt aan verrijking en verdieping van de lesstof.

Interne en externe communicatie;

De focus zal bij aanvang gericht zijn op heldere, tijdige en eenduidige informatievoorziening van - en communicatielijnen voor de personeelsgeleding SKOD breed. In het functiehuis, zal ook een 'adviseur PR& communicatie' een plaats krijgen binnen SKOD. Middels een communicatieplan waarbij de aandachtspunten doelgroep – verantwoordelijkheid – informatiebehoefte – communicatiebehoefte – wederkerigheid, centraal staan, zal dit vorm gaan krijgen.

Interne en externe communicatie op Zeggewijzer niveau

Welke middelen zetten we in? (alfabetische volgorde)

Borgingslijsten:

-Per groep en schoolbreed; elke jaargroep/ bouw/ ondersteuningsteam/ directie werkt gedurende het schooljaar, daar waar nodig, de borgingslijst in kleur bij. De borgingslijst wordt in juni opnieuw vastgesteld.

Briefing:

-Jaarlijks zijn er 10 briefings van 0.15uur (collega's die werken zijn aanwezig)

Communicatie algemeen:

-We geven feedback aan - en ontvangen feedback van elkaar

-Interne memo; deze wordt wekelijks door de directie opgesteld. Collega's kunnen input geven. Deze staat ook in SharePoint. De interne memo bevat vertrouwelijke informatie.

-Er vinden jaarlijks 10 briefings plaats. De collega's die op die dag niet werken zorgen zelf dat zij geïnformeerd worden over wat er bij de briefing besproken is. Na elke briefing wordt er een beknopt overzicht van hetgeen besproken is op SharePoint gezet.

Gesprekkencyclus:

-Dagelijks vinden er (in)formele gesprekken plaats

Jaarlijks vinden er minimaal twee formele gesprekken met directie plaats: functioneringsgesprek/ voortgangsgesprek/ beoordelingsgesprek/ inzetgesprek

Kwaliteit:

Er vinden op de focus gebieden: ontwikkeling op maat, zelfregulering kinderen, talentontwikkeling, in welzijn leren en Engels in werkgroepen evaluatie overleggen plaats.

MT overleg:

- Per schooljaar vinden er minimaal 10 MT overleggen plaats.
- De volgende items staan op de agenda: personeel, onderwijs, organisatie, leerlingen, visie, kwaliteit, communicatie, financiën, gebouw/schoolplein.

Ondersteuningsstructuur:

Er vinden jaarlijks leerling-, groeps- en opbrengstgesprekken plaats.

Teamspirit:

- We starten waar mogelijk, de dag samen op onder het genot van een bakje koffie/ thee
- We lunchen gezamenlijk op dinsdag en donderdag om 12.30uur.
- Tijdens de teamstudiedagen kunnen alle teamleden deelnemen aan een verzorgde lunch.
- Jaarlijks vindt er een quizavond plaats.
- Jaarlijks vindt er een teamuitje plaats.

Vergaderstructuur groep 1-2:

- Jaarlijks zijn er 4 peuter-kleuter overleggen van 1,5 uur (groep 1-2 leerkrachten aanwezig)
- Jaarlijks zijn er 5 bouwvergaderingen na een briefing (bouw extra)
- Jaarlijks is er 1 STER-vergadering en 1 STER-briefing (beiden 1,5uur/ iedereen aanwezig)

Vergaderstructuur groep 3-8:

- Jaarlijks zijn er 10 bouwvergaderingen van 1 uur (collega's die werken zijn aanwezig)
- Jaarlijks zijn er 5 bouw extra van 0.45uur (na briefing; collega's die werken zijn aanwezig)
- Jaarlijks is er 1 STER-vergadering en 1 STER-briefing (beiden 1,5 uur/ iedereen aanwezig)

Contacten met ouders en kinderen

Digitaal:

-Kalender; deze wordt in de eerste week van het nieuwe schooljaar in PARRO en op de website geplaatst. Hierin staan alle belangrijke data.

-Parro; voor groepsmededelingen en intekenen oudergesprekken. Ouders/ verzorgers geven in Parro AVG proof wel-geen gebruik foto's/ beeld aan.

-Website van de school met informatie over de werkwijze van de school

Inloopmomenten voor ouders groep 1-4; jaarlijks zijn er minimaal twee inloopmomenten waarbij ouders de klas in komen en met hun kind in gesprek gaan over datgene wat er speelt.

Startgesprek; het gesprek vindt in de eerste maand van het schooljaar plaats. De focus van het startgesprek ligt op het kennis maken en inzoomen op kind-kenmerken en verwachtingen.

Voortgangsgesprekken; minimaal twee keer per jaar worden ouders/ verzorgers, naast het startgesprek, uitgenodigd om de ontwikkeling van hun kind te bespreken.

ZeggeWIJZER; een waaier waarin de visie beknopt in beeld en verhaal is weergegeven. Alle ouders/ verzorgers hebben deze ontvangen. Bij elk kennismakingsgesprek wordt deze meegegeven.

Huisvesting en omgeving;

Algemeen

De scholen van SKOD zitten allemaal in goed onderhouden gebouwen. Het periodiek onderhoud wordt systematisch uitgevoerd en de kwaliteit van de gebouwen wordt jaarlijks gecontroleerd.

Op het moment dat er onderhoud gepleegd moet worden, proberen we ook gelijk de duurzaamheid van het gebouw en het milieu te verbeteren.

Ontwikkelingen

Op huisvestingsgebied zijn er de komende planperiode wel enkele veranderingen te verwachten.

Samen met de gemeente kijken we vooruit naar de levensduur van de gebouwen. In het integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente is terug te lezen wat we precies gaan doen. Voor onze school vindt u de concrete plannen terug in het jaarplan.

Veiligheid

Alles wat betrekking heeft op de fysieke en sociaal-emotionele veiligheid van de kinderen en medewerkers hebben wij beschreven in het veiligheidsplan. In het veiligheidsplan zijn afspraken en protocollen opgenomen. Tevens wordt beschreven hoe wij de fysieke en sociaal-emotionele veiligheid borgen en hoe de organisatie reageert op signalen en/of incidenten die een risico vormen voor de veiligheid, of deze zelfs in gevaar brengen. De meldcode is onderdeel van het veiligheidsplan. Naast het veiligheidsplan heeft de school een bedrijfsnoodplan. Met dit bedrijfsnoodplan kunnen wij adequaat reageren bij incidenten en calamiteiten. Er wordt tevens een Risico Inventarisatie en Evaluatie(RIE) gedaan. Naar aanleiding van de RIE wordt er een actieplan opgesteld.

5. Kwaliteitsmanagement

Organisatie van de kwaliteitszorg;

Hoe bewaakt het bevoegd gezag de kwaliteit?

Om zicht te houden op kwaliteit per beleidsterrein heeft de directeur-bestuurder 6 keer per jaar overleg met de directeur van de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een agenda gericht op de diverse beleidsterreinen. Het gesprek is deels ondersteunend van karakter. Op deze wijze krijgt de directeur-bestuurder input met betrekking tot de kwaliteit van de school die vertaald wordt naar de verantwoordingsdocumenten die gebruikt worden richting de Raad van Toezicht. Daarbij wordt het principe gehanteerd van "effectief besturen", waarbij gestreefd wordt naar de optimale fit tussen het bestuur (de bovenscholse organisatie) en de directeur van de school.

Er wordt gewerkt met een managementcontract tussen de directeur-bestuurder en de directeuren. Daarin staan ambitieuze doelen voor de school en persoonlijke ontwikkeling. Op bestuursniveau wordt gewerkt aan een kwaliteitsbeleidsplan. Dit zal uiterlijk december 2020 geformuleerd en op de praktijk zijn getoetst.

Het bestuur heeft te allen tijde inzicht in alle kwaliteitssystemen van de scholen.

Hoe bewaakt de school de kwaliteit?

Een aantal maal per jaar heeft de intern begeleider een gesprek met de leerkrachten van de school n.a.v. het onderwijsaanbod, didactiek, groepsanalyse: groeps- en leerling resultaten met betrekking tot welbevinden en cognitief gebied.

In deze opbrengstgesprekken komt het volgende aan de orde:

- Evaluatie en beoordeling hiaten in het ontwikkelingsproces,
- Vaststellen specifieke ondersteuning,
- Vastleggen wie deze ondersteuning biedt (onderwijsassistent, leerkracht, de intern begeleider of externen),
- De doelen voor de groep, niveaugroepen 1-3 en leerlingen bepalen.

Dit alles wordt door de leerkracht van de groep vastgelegd in het leerlingvolgsysteem.

Twee keer per jaar wordt een opbrengstenanalyse gemaakt door de ib' er van de school. I.s.m. de directeur worden de conclusies van deze analyse opgesteld. Met als doel de resultaten op of boven het landelijk gemiddelde te brengen, zoals de inspectie deze stelt in haar notitie waarderingen en opbrengsten. Tevens staan de doelen per school vermeld in het managementcontract. De gegevens van de trendanalyse komen terug op diverse niveaus: leerlinggebonden, groeps-gebonden, schoolgebonden en bovenscholse bij het IB-netwerk en het DAT.

Opbrengstgericht en handelgericht werken is het inzichtelijk maken van de doelstellingen van de school op onderwijsgebied, het volgen van de prestaties van de leerlingen, middels plannen en evalueren, zodat kan worden bepaald wat goed gaat en wat beter kan. Dit doen we middels de PCDA-cyclus.

Kwaliteitsmetingen / Management Informatie System

Wat meten we?

Periodiek wordt binnen SKOD een aantal instrumenten gebruikt om kwaliteit per beleidsterrein te meten:

- Kwaliteitspeilingen onderwijs voor ouders, leerlingen en leerkrachten
- Periodiek Medisch Onderzoek, door de Arbodienst
- Evaluaties van GMR, MR en RvT; jaarlijks
- Opbrengstenanalyses van de toetsen; twee keer per jaar
- Voortgangsanalyses van ZIEN, Driestar leer-en ontwikkelingslijnen & Snappet
- Leerling- en/of groepsbesprekingen 3x per jaar
- MARAP's in het kader van de financiële planning- en control cyclus; per maand
- RI & E; 1x per 4 jaar
- Jaarplan evaluaties januari en juli
- WMK QuickScans en schooldiagnoses volgens vier jaren cyclus; zelfevaluatie

Opbrengsten en metingen worden gezamenlijk bovenschools besproken. Iedere school bespreekt en licht dit op schoolniveau toe in het team en de MR.

Waardering van personeel, ouders en kinderen; conclusies en richtlijnen

- Tevredenheidspeilingen voor ouders, leerlingen en leerkrachten, 1x per 3 jaar middels WMK; zie voor informatie over ons laatste kwaliteitsonderzoek bij ouders en leerlingen: <https://zeggewijzer.nl/handige-bestanden/>
- Bevlogenheidsonderzoek voor personeel en leerlingen, 1x per 2 jaar middels WMK of extern bureau
- WMK QuickScans en schooldiagnoses volgens vier jaren cyclus; zelfevaluatie

Toezicht:

Onze school heeft kennisgenomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het ondersteuningsplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het ondersteuningsplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. De opbrengst en analyse met betrekking tot welbevinden, betrokkenheid en pestbeleving van onze kinderen van groep 5-8 leveren wij tijdig aan bij de inspectie
8. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

Jaar- en formatieplannen

Doelen en beslispunten voor acties

Door evaluaties van de doelen uit het jaarplan en conclusies uit verschillende enquêtes en onderzoeken op te stellen, zien we welke acties er voor de school liggen. Deze acties krijgen een prioritering mee en kunnen dan opgenomen worden in het volgende jaarplan en/of meerjarenbeleid. Dit wordt met instemming van de MR vastgesteld.

Koppeling tussen meerjarenplan en jaarplan

Het meerjarenbeleid dat beschreven staat in dit schoolplan wordt per schooljaar overgenomen in het jaarplan. Met voortschrijdend inzicht is er ruimte om zaken onderbouwd aan te passen, door ervaring en opgedane kennis en kunde.

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Het jaar sluiten we af met een jaarplanevaluatie waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2. Onze school stelt 2 jaarlijks een jaarplanevaluatie op
3. Onze school betreft stakeholders/ externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

6. Personeelsbeleid:

Organisatiestructuur en functiehuis

SKOD wil het best mogelijke onderwijs geven aan onze kinderen. Onderwijs gericht op kwalificatie en persoonsvorming. Naast het geven van goed onderwijs heeft SKOD als doel voor haar personeel een inspirerende werkomgeving te zijn waarbij doelen, taken en verantwoordelijkheden duidelijk en passend zijn beschreven. SKOD gaat in het komende jaar (2020) de structuur van de organisatie verduidelijken, waarbij er met name aandacht is voor het goed neerzetten van de functies, taken en verantwoordelijkheden. In de komende beleidsperiode staat het implementeren van de nieuwe organisatiestructuur en het actualiseren en implementeren van het functiehuis centraal.

Jaartaak

Werkverdelingsplan

Elke school binnen SKOD levert jaarlijks een werkverdelingsplan op zoals opgenomen in de CAO PO hoofdstuk 2. In het werkverdelingsplan worden de door het team gemaakte afspraken over de te verrichten werkzaamheden, opgenomen. Tevens wordt in dit plan vastgelegd wie verantwoordelijk is voor de uit te voeren taken en de tijdsbesteding per taak. Daarbij wordt er rekening gehouden met de totale beschikbare formatie en de (on)mogelijkheden om, binnen de beschikbare formatie, de gewenste taken uit te kunnen voeren. Voor de invoering van het werkverdelingsplan is voldoende draagvlak nodig binnen het team. Het team stelt vooraf zelf vast hoe wordt bepaald of er voldoende draagvlak bestaat voor invoering van het werkverdelingsplan. De PMR heeft instemmingsrecht bij de invoer van het werkverdelingsplan. Na goedkeuring door de PMR zal het werkverdelingsplan door de directeur vastgelegd worden en de directeur zal zorgdragen voor de uitvoer van dit plan.

Stappenplan werkverdelingsplan van SKOD: Bij het werkverdelingsplan krijgt het team een nadrukkelijker taak en inspraak, evenals de PMR. Vanuit de organisatie/ CNV is een richtlijn voor het te doorlopen proces. De teams behouden zelf het recht om het op een eigen manier vorm te geven.

Bestuur

1- Vaststellen bestuurs-formatieplan (verdeling van middelen)

Directie

2- Inventariseren van personele wensen - maken van een overzicht

3- Voorbereiden scenario's groepsverdeling

4- Overzicht van taken per functiegroep (OP/OOP)

Team

5- Afspraken voor draagvlak-norm

6- Planning van functiegroep-overleg

7- Aandachtspunten/ aanbevelingen punten 3 en 4 voor directie

Directie

8- Voorstel/ opzet werkverdelingsplan

Team

9- Bespreking en advies werkverdelingsplan

MR

10- Toetsing draagvlak en terugkoppeling directie

Directie

11- Vastleggen en uitvoeren werkverdelingsplan

12- Individuele gesprekken personeel

Taakbeleid

Binnen het onderwijs bedraagt de arbeidsduur per week 40 klokuren bij een fulltime betrekking. Omgerekend heeft een werknemer met een fulltime betrekking een normjaartaak van 1659 uur per schooljaar. De arbeidsduur van een parttime werknemer wordt naar rato vastgesteld. Elk jaar voor de zomervakantie wordt per individuele werknemer de invulling van de jaartaak voor het volgende schooljaar besproken en vastgelegd.

De kerntaak is lesgeven. Vanaf 1 augustus 2019 wordt er maximaal 940 uur besteedt aan lesgevende taken (in overleg kan hiervan afgeweken worden). Naast lesgevende taken worden de resterende uren binnen de jaartaak ingezet voor de opslagfactor (taken gerelateerd aan het lesgeven), deskundigheidsbevordering, duurzame inzetbaarheid en overige taken/commissies. De werkverdeling, dit betreft een overzicht van de op jaarbasis te verrichten werkzaamheden en de besteding van uren worden vastgelegd in het werkverdelingsplan.

Deskundigheidsbevordering

SKOD investeert graag in de ontwikkeling van medewerkers. Door professionalisering te stimuleren kan een bijdrage geleverd worden aan de tevredenheid en het werkplezier van de medewerker. De medewerker krijgt de mogelijkheid om in het ontwikkelgesprek met de leidinggevende de persoonlijke ambities kenbaar te maken op het gebied van persoonlijke ontwikkeling/professionalisering. Samen wordt gekeken welke bijdrage deze persoonlijke ontwikkeling heeft binnen de huidige functie of eventuele ontwikkeling naar een toekomstige functie én of de ambities bijdragen aan de school- en/of organisatieontwikkelingen.

Naast individuele professionalisering, wordt op schoolniveau teamgerichte scholing georganiseerd en gefaciliteerd. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de CAO is opgenomen dat elke medewerker voor professionalisering aanspraak kan maken op 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (40 klokuren, naar rato van de werktijdfactor). De scholing op schoolniveau wordt jaarlijks afgestemd op de ontwikkelingen binnen de visie van de school. Kwaliteit gaat voor kwantiteit. Zorgvuldig wordt op teamniveau afgestemd wat de volgende stap is in team ontwikkeling.

Startende leerkracht

Startende leerkrachten volgen in de eerste 3 jaren van het beroep een inductieprogramma 'startende leerkracht'. Dit inductieprogramma is erop gericht dat de startende leerkracht zich verder kan ontwikkelen van start bekwame leerkracht naar basis-bekwame leerkracht. Zij krijgen binnen dit traject een bovenschools coach en een collega coach op school toegewezen. De bovenschools coach heeft als taak de startende leerkracht op een planmatige manier te coachen op de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij ligt de nadruk op het vaststellen van de huidige competenties en de vergelijking met de competenties die nodig zijn om uit te groeien tot een basis bekwame leerkracht. Deze begeleiding vindt zowel op individueel niveau als in groepsverband plaats. De collega coach fungeert als eerste aanspreekpunt voor de dagelijkse praktijk. Deze begeleiding is op inhoudelijk niveau en in detail. In de CAO is opgenomen dat de Startende leerkracht naast het basisbudget duurzame inzetbaarheid van 40 klokuren (naar rato van de werktijdfactor) ook een bijzonder budget van 40 klokuren (naar rato van de werktijdfactor) per schooljaar toegewezen krijgt. Deze uren worden ingezet voor het hoofddoel: lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

Gesprekkencyclus

Op dit moment wordt op stichtingsniveau de huidige gesprekkencyclus getoetst op houdbaarheid voor de toekomst. Zoals het er naar uitziet wordt jaarlijks een ontwikkelgesprek tussen de leidinggevende en de medewerker gevoerd. Dit ontwikkelgesprek is gericht op inzet van competenties, gedrag en professionalisering van de medewerker. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de medewerker zelf de regie neemt op de professionele groei die hij/zij wil doormaken. Een hulpmiddel hierbij is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Een onderdeel bij de voorbereiding op het ontwikkelgesprek kan het toepassen van 360° feedback zijn. Daarnaast is het mogelijk een assessment af te nemen om talenten en ontwikkelmogelijkheden in kaart te brengen.

Tijdens het ontwikkelgesprek vindt ook een (tussen)evaluatie plaats van het POP.

Daarnaast communiceren de leidinggevende en de medewerker jaarlijks de inzet van de jaartaak (taakbeleid) in het volgende schooljaar.

Binnen de gesprekkencyclus laten we het traditionele beoordelen los. Er vindt alleen nog een beoordelingsgesprek plaats wanneer er een rechtspositioneel besluit genomen moet worden. Denk hierbij aan het omzetten van een tijdelijk naar een vast contract, promotie of indien er twijfels zijn m.b.t. het functioneren. De startende leerkracht doorloopt volgens het Inductieprogramma een aangepaste gesprekkencyclus.

Arbo-beleid

Verzuimbeleid

SKOD streeft naar een verzuimpercentage van 4%. De school heeft als taak te zorgen dat er preventief iets aan verzuim gedaan wordt, door maatregelen te nemen gericht op preventief verzuim (doorgaans vloeien deze voort uit de RI&E). Echter is het altijd mogelijk dat een medewerker zich ziekmeldt bij de directeur. Bij veelvuldig kort verzuim (> 3 keer per jaar) vindt er een eerste verzuimgesprek plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. In overleg met P&O wordt de medewerker ook opgeroepen bij de bedrijfsarts. Indien het verzuim een langdurige status krijgt, wordt er gehandeld conform de Wet Verbetering Poortwachter. De leidinggevende is de casemanager en wordt, indien nodig, bijgestaan door P&O.

Vervangingsbeleid

SKOD vindt het belangrijk een eenduidig vervangingsbeleid te voeren. Op stichtingsniveau is uitvoer gegeven aan dit beleid door een vervangingsprotocol te ontwikkelen. Dit vervangingsprotocol geeft in een aantal stappen weer hoe te handelen bij een vervangingsverzoek. De inzage in dit protocol is mogelijk via de directeur.

Preventiemedewerker

Bij de wet is geregeld dat de organisatie moet beschikken over een preventiemedewerker. De preventiemedewerker is een deskundige medewerker die de werkgever ondersteunt bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. SKOD heeft 2 preventiemedewerkers aangesteld. Zij ondersteunen de Directeur-bestuurder en de leidinggevenden bij het voeren van preventief beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

Medewerkserstevredenheidsonderzoek

Eenmaal in de twee tot vier jaar wordt er een MTO (medewerkers-tevredenheidsonderzoek) uitgevoerd binnen de organisatie. De uitkomsten bieden de mogelijkheid actie te ondernemen om de tevredenheid in stand te houden of te verbeteren. Daarnaast wordt dit instrument ingezet om de effecten van maatregelen te kunnen meten.

Risico-inventarisatie en evaluatie

Om de vier jaar wordt een Risico-Inventarisatie en Evaluatie afgenomen. Het is een middel ter bevordering van veilig en gezond werken. In het schooljaar van 2018-2019 is op onze school een RI&E afgenomen. Naar aanleiding van de bevindingen uit de RI&E is een plan van aanpak opgesteld.

7. Meerjaren beleidsplan

Organisatie ontwikkeling en planning 2020-2025

Focus	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
In welzijn leren					
Implementatie KWINK	X				
Verdieping implementatie ZIEN!	X				

IKC ontwikkelingen					
Implementatie interprofessioneel team	X	X			
Ontwikkeling in samenhang	X	X			
Intensiveren samenwerking met ouders			X		
Duidelijkheid m.b.t. Integraal HuisvestingsPlan	X				

Ontwikkeling op maat					
Verdieping implementatie middels spelbegeleiding doelgericht werken van peuters t/m groep 3	X	X			
Verdieping op eigen niveau (ver)werken in groep 3-8	X				
Implementatie Zeggewijzer instructie model	X	X			

Focus	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Zelfregulering kinderen; team als coach					
Coöperatief leren: Kinderen werken samen en kunnen verschillende rollen aannemen door positieve wederzijdse afhankelijkheid, individuele verantwoordelijkheid, directe interactie en evaluatie van het groepsproces.	X				
Er is een doorgaande lijn m.b.t. coöperatief leren	X				
Elk teamlid is bekend, heeft inzichten en handvatten m.b.t. executieve functies en wat de invloed kan zijn op het leren en gedrag van een kind		X			
Elk teamlid geeft de executieve functies structureel een plaats binnen het aanbod en de didactiek			X		
Kinderen weten welke executieve functies je wanneer inzet/ nodig hebt en met welk doel.			X		
Kinderen leren zichzelf kennen; waar ben ik goed in/ wat moet ik nog leren/ waar heb ik affiniteit mee of juist niet.				X	
Kinderen leren hun (onderwijs)behoefes te herkennen, erkennen, bespreekbaar te maken en te ontwikkelen.			X		

Focus	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Talentontwikkeling					
We creëren een duidelijke structuur in aanbod en organisatie	X				
We laten kinderen kennis en ervaring op doen, op alle disciplines. Deze disciplines komen terug in het reguliere aanbod. Hierbij ligt de focus op creativiteit in denken en doen/ eigen voorkeuren en talenten ontdekken.		X			
Kinderen voelen zich veilig zich te uiten middels doen, denken, durven. Hierbij ligt de focus op het hebben van een open blik en het durven uiten.			X		
Kinderen hebben de ruimte om hun talenten/ creativiteit te ontdekken, onderzoeken en ontplooien. Hierbij ligt de focus op een onderzoekende houding en wie ben ik en waar kom ik vandaan?				X	

Engels; doorgaande lijn					
Implementatie methode Stepping Stones	X				
Doorgaande IKC lijn					X

8. Verklaring van afkortingen

AVG:	Algemene Verordening Gegevensbescherming
Bs:	Basisschool
BVL:	Brabants Veiligheid Label
CAO PO:	Collectieve Arbeid Overeenkomst Primair Onderwijs.
COGIX:	Onderwijsbegroting
DAT:	Directie Advies Team
DMT:	Drie Minuten toets
EOT:	Extern Ondersteuning team
IB-er:	Intern Begeleider
ICT:	Informatie en Communicatie Technologie
IKC:	Integraal Kind Centrum
IOT:	Intern Ondersteuning Team
MARAP's	Managementrapportages
MAT:	Management Advies Team
MR:	Medezeggenschap Raad
MTO	Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
OOP:	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP:	Onderwijs Personeel
Pabo studenten	Pedagogische academie voor Basis Onderwijs
PARRO:	Communicatie app school-ouders.
PDCA-cyclus.	Plan-Do-Check-Act
P&O:	Personeel en Organisatie
PMO:	Periodiek Medisch Onderzoek
PMR:	Personeelsdeel Medezeggenschap Raad
POP:	Persoonlijk Ontwikkel Plan
RI&E:	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RVT:	Raad van Toezicht
SOVA:	Sociale vaardigheidstraining
SKOD:	Stichting Katholiek Onderwijs Drimmelen.
SWOT:	Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats. sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen
SWV:	Samenwerkingsverband
TIG:	The Implementation Group voor actuele informatie bedrijfsvoering.
VVE:	Voor- en Vroegschoolse Educatie
VVN:	Veilig Verkeer Nederland
WMK:	Werken Met Kwaliteit; zelfevaluatie instrument
WTF:	Werk Tijd Factor