

Meerjarenplan De Stuifhoek 2020-2025



Samen bouwen voor de toekomst

De Stuifhoek
Norbartstraat 55
4921 EB Made

T: 0162-670145
E: infostuifhoek@skod.org
I: www.stuifhoek.nl

Brinnummer: 04UF

INHOUDSOPGAVE

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
Procesduiding	5
Gegevens van het integral kindcentrum	6
Kinderaantal	6
Teamliden	7
Beschrijving van de leerlingen en ouderpopulatie	7
De school in zijn omgeving	7
Plaats in de wijk	7
Voorzieningen	8
Toekomstontwikkelingen van de school en haar omgeving	8
IKC-ontwikkeling	8
Nieuwbouw	8
2. Het concept	9
Korte beschrijving	9
Missie van de school	9
Visie van de school	9
Koersuitspraken SKOD	10
Koersuitspraken van de school	10
IKC-ontwikkeling	11
Welbevinden	11
Profilering	12
Eigenaarschap	12

3. Ontwikkel en onderwijsleerproces	14
Het leerstofaanbod	14
Beschrijving van het onderwijskundige aanbod	14
Leertijd en onderwijstijd	16
Verantwoording van inzet van uren	16
Het pedagogisch klimaat	16
Het didactisch handelen	16
De leerlingondersteuning	17
Organisatie van de ondersteuning	17
Burgerschapsvorming	17
Beschrijving	17
Identiteit	18
4. Organisatie en communicatie	19
De organisatiestructuur	19
Organisatie SKOD	19
Organisatie Stuifhoek	19
Groepering van de leerlingen	20
Interne en externe communicatie	20
Op bovenschools niveau	20
Op schoolniveau	20
Contacten met ouders en kinderen	22
Huisvesting en omgeving	23
Ontwikkelingen	23
Veiligheid	23
5. Kwaliteitsmanagement	24
Organisatie van de kwaliteitszorg	24
Hoe bewaakt het bevoegd gezag de kwaliteit?	24

Hoe bewaakt de school de kwaliteit?	24
Kwaliteitsmetingen / Management Informatie Systeem	24
Waardering van personeel, ouders en kinderen conclusies en richtlijnen	25
Zelfevaluatie WMK (tevredenheidspeilingen, quickscan)	25
Toezicht VVE-inspectie	25
Tevredenheidsonderzoek SKOD 2019	25
Jaar- en formatieplan	25
Doelen en beslispunten voor acties	25
Koppeling tussen schoolplan en jaarplan	25
6. Personeelsbeleid	26
Organisatiestructuur en functiehuis	26
Jaartaak	26
Werkverdelingsplan	26
Taakbeleid	26
Deskundigheidsbevordering	27
Startende leerkracht	27
Gesprekkencyclus	27
Arbobeleid	28
Verzuimbeleid	28
Vervangingsbeleid	28
Preventiemedewerker	28
Medewerkerstevredenheidsonderzoek	28
Risico-inventarisatie en evaluatie	28
Organisatie ontwikkeling en planning 2020-2025	29

INLEIDING

DOELEN EN FUNCTIES VAN HET MEERJARENPLAN

REDEN VOOR HET SCHRIJVEN VAN DIT MEERJARENPLAN

Dit meerjarenplan is een instrument om sturing te geven aan onderwijs en ontwikkeling en om planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en opbrengsten. Het brengt de visie, de pedagogische- en onderwijsaanpak en de ambities van onze organisatie samen.

In dit plan 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 team om samen te werken aan kwaliteit. Tegelijkertijd is het meerjarenplan een eigen visiedocument dat sturing geeft aan de organisatie. Het plan sluit aan bij de actuele praktijk van de organisatie. Alleen dan leidt het tot de beoogde ontwikkeling. Het plan en de bijbehorende aanpak zijn onderwerp van de agenda tijdens team-, management- en MR-overlegmomenten.

• *Bestuur*

Het meerjarenplan is voor het bestuur het handvat om te zien hoe de organisatie vorm en inhoud geeft aan onderwijs en ontwikkeling. Het schoolbestuur kan aan de hand van het meerjarenplan zien hoe de organisatie werkt aan (de verbetering van) kwaliteit.

• *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 plan, maar ook bij het werken aan de uitvoering van het plan.

• *Ouders en betrokkenen*

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

Voor het opstellen van dit meerjarenplan hebben wij gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

- Werken met kwaliteit
 - Quickscan
 - Schooldiagnose
 - Tevredenheidsonderzoeken
 - Leerlingvragenlijst sociale veiligheid;
- Bevlogenheidsonderzoek 2017;
- Inspectierapportage voorschoolse en vroegschoolse educatie 2018;
- Risico-Inventarisatie en Evaluatie;
- Schoolondersteuningsplan;
- Leerlingvolgsysteem Cito;
- SWOT-analyse opgesteld door medewerkers en ouders periode 2019;
- IKC-ambitiewijzer Rijkst ingevuld door medewerkers en ouders periode 2018-2019;
- Gesprekkencyclus / Klassenbezoeken;
- TIG / Cogix;

- Opbrengsten uit leernetwerken SKOD;
- Schoolplan 2015-2019 en de daaruit volgende jaarplannen;
- PowerPoint meerjarenplan 2020-2025.

Al deze documenten zijn ter inzage op school, mits dit niet in strijd is met de AVG.

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 hoofdstukken zijn bovenschools opgesteld door het directieteam van SKOD en indien nodig aangevuld met schoolspecifieke 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 van de informatie. Formuleren van 4 speerpunten	Directie, team	April 2019 tot juli 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. BESCHRIJVING VAN DE ORGANISATIE

GEGEVENS VAN HET INTEGRAL KINDCENTRUM

De Stuifhoek is een integraal kindcentrum in wording. Bij het IKC horen:

Basisschool De Stuifhoek

Norbartstraat 55
4921 EB Made
0162-670145
www.stuifhoek.nl

Directeur: Nynke Oenema



Kinderdagverblijf Babeloes

Norbartstraat 55
554921 EB Made
06-82209089
www.eskadee.nl



Locatiehoofd: Rieëtte Voermans

Peuterspeelgroep 't Stuifke

Norbartstraat 55
554921 EB Made
06 81066084
www.eskadee.nl



Locatiehoofd: Rieëtte Voermans

Buitenschoolse opvang Mikado

Norbartstraat 55
554921 EB Made
06-81066084
www.eskadee.nl



Locatiehoofd: Rieëtte Voermans

Basisschool De Stuifhoek is een katholieke basisschool. Kinderopvangorganisatie Eskadee heeft geen levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

KINDERAANTAL

De basisschool telt zo'n 225 leerlingen. Bij het kinderdagverblijf zijn 50 kinderen ingeschreven en bij PSG 't Stuifke zo'n 32 kinderen. Van de kinderen van kinderdagverblijf Babeloes stroomt zo'n 10 % door naar basisschool De Stuifhoek. De kinderen die gebruik maken van PSG 't Stuifke stromen over het algemeen allemaal door naar basisschool De Stuifhoek.

Kinderen die op basisschool De Stuifhoek zitten maken van BSO Mikado gebruik. Op woensdag, vrijdag en in de schoolvakanties maken ook kinderen van basisschool Den Duin gebruik van BSO Mikado.

Voor de tussenschoolse opvang zijn er gemiddeld 60 kinderen per keer. Van de buitenschoolse -, voorschoolse- en vakantie-opvang maken in totaal ongeveer 40 (35 Stuifhoek, 5 Den Duin) kinderen gebruik.

TEAMLEDEN

Op het kindcentrum zijn een kleine 40 medewerkers werkzaam.
De samenstelling van het team augustus 2019:

Functie	Aantal	Geslacht	
		Man	Vrouw
Directeur	1		1
Locatiehoofd kinderopvang (Eskadee)	1		1
Leerkracht L11	5	1	4
Leerkracht L10	12	1	11
Onderwijsassistent	2		2
Overig ondersteunend personeel	2	1	1
Pedagogisch medewerker (Eskadee)	12		12

BESCHRIJVING VAN DE LEERLINGEN EN OUDERPOPULATIE

Het grootste deel van onze leerlingen is in Nederland geboren. Het aantal leerlingen dat niet in Nederland is geboren schommelt ieder jaar rond de 20%. Deze kinderen komen uit verschillende landen zoals Polen, Syrië, Somalië, Eritrea, Irak, Libië en Mexico. Het percentage leerlingen waar de school extra bekostiging voor krijgt (NNCA) is lager. In oktober 2019 kwam 5% hiervoor in aanmerking.

De Stuifhoek is een katholieke basisschool. Het merendeel van onze populatie heeft geen geloofsovertuiging, of is niet praktiserend. Wel zijn er een aantal gezinnen met een islamitische achtergrond. In oktober 2019 telt De Stuifhoek 167 gezinnen, waarvan één of meerdere kinderen op school zitten. 15% van deze gezinnen betreft een eenoudergezin of een samengesteld gezin. Hiermee zitten we onder het landelijk percentage van 22% eenoudergezinnen.

De sociaaleconomische achtergrond van onze populatie is gemêleerd. Wij hebben kinderen waarvan beide ouders een baan hebben, maar ook kinderen waarvan één ouder een baan heeft of 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. Het percentage leerlingen met zorgen op sociaal-emotioneel gebied of waarvan er zorgen zijn in de thuissituatie, ligt op De Stuifhoek wat hoger in vergelijking met de andere scholen van SKOD.

DE SCHOOL IN ZIJN OMGEVING

PLAATS IN DE WIJK

De Stuifhoek staat in de gemeente Drimmelen, in de kern Made. In Made staan nog twee andere basisscholen, *de lage weide* en *Den Duin*. *Den Duin* ligt op 500 meter afstand, *de lage weide* ligt wat verder weg. De gemeente Drimmelen bestaat voor 75% uit koopwoningen. De meeste woningen (45%) staan in Made. In de directe omgeving van De Stuifhoek zijn huur en koopwoningen te vinden. De wijk is aan het vergrijzen. Nieuwbouwprojecten met huizen voor (jonge) gezinnen vinden vooral in een ander deel van Made plaats. Binnen de komende vijf jaar zal een nieuwbouwproject daadwerkelijk vorm gaan krijgen. Dit kan van invloed zijn op de instroom van leerlingen. De meeste leerlingen van De Stuifhoek komen uit de kern Made. Voorheen kwamen de meeste leerlingen direct uit de wijk. In de afgelopen jaren zien we echter dat wij leerlingen trekken vanuit heel Made.

Rond het schoolgebouw ligt veel buitenruimte met bomen en planten en speelvoorzieningen. Hiervan kunnen kinderen ook buiten schooltijd gebruik maken.

VOORZIENINGEN

In het gebouw van De Stuifhoek is kinderdagverblijf *Babbeloes*, *BSO Mikado* en peuterspeelzaalgroep ‘*Stuifke*’ gevestigd. Dankzij de eerste twee voorzieningen is het gebouw 52 weken per jaar geopend en alleen gesloten in de weekenden en op officiële feestdagen.

Twee lokalen van het gebouw zijn verbouwd tot kantoorruimte van SKOD. Zij hebben een aparte ingang en eigen postadres. Tegenover De Stuifhoek ligt de Albert-Heijn. Naast de school is een judozaal.

Made heeft een cultureel centrum De Mayboom, waar ook de bibliotheek gevestigd is. Er zijn diverse sportverenigingen en speelgelegenheden (speeltuintjes) in de kern Made.

TOEKOMSTONTWIKKELINGEN VAN DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

IKC-ONTWIKKELING

Visie:

De scholen van SKOD hebben een samenwerking met kinderopvangorganisatie Eskadee en wil 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, kennis en kunde;
- Aandacht voor VVE, voor- en vroegschoolse educatie;
- Een rijker aanbod van activiteiten omdat je gebruik maakt van de omgeving en elkaars kwaliteiten;
- Intensievere samenwerking met ouders. Kinderen ontwikkelen zich beter als ouders en professionals goed met elkaar samenwerken.

Minimaal hebben de scholen van SKOD:

- Een samenwerking met een peutergroep van Eskadee;
- Buitenschoolse en tussenschoolse opvang verzorgd door Eskadee.

Het ambitieniveau op samenwerken is per school verschillend.

De Stuifhoek is op weg om IKC te worden. Dit is één van de speerpunten in dit meerjarenplan. Voor de verdere uitwerking hiervan verwijzen wij naar het volgende hoofdstuk.

NIEUWBOUW

In het integraal huisvestingsplan van de gemeente Drimmelen is een aparte “visie Made” opgenomen. Voor De Stuifhoek is er nadrukkelijk gekozen voor een IKC, waarbij ruimte moet zijn voor 16 groepen onderwijs en voldoende ruimte voor kinderopvangdiensten van Eskadee (kinderdagverblijf, peuterarrangementen en buitenschoolse opvang) in één gebouw. De gemeente heeft in het IHP opgenomen dat er in 2023 nieuwbouw zal plaatsvinden voor De Stuifhoek op de huidige locatie van de school. In de nieuwbouw wordt dan het totale IKC gevestigd.

2. HET CONCEPT

KORTE BESCHRIJVING

De Stuifhoek is een reguliere basisschool die volgens het leerstofjaarklassensysteem werkt.

De vaardigheden van de 21^e eeuw en talentontwikkeling hebben een belangrijke plaats in ons aanbod. De jaargroepen zijn geclusterd in units. Zo is er een peuter-kleuter unit, een unit groep 3, 4, 5 en een unit groep 6, 7, 8. Binnen de unit wordt op verschillende momenten in de week groepsoverstijgend gewerkt. De kinderen van één unit zitten dan door elkaar en kunnen kiezen uit verschillende activiteiten die op dat moment aangeboden worden in de leslokalen en de unitruimte.

In onze aanpak streven we ernaar te voldoen aan de drie psychologische basisbehoeften van ieder mens:

- **Relatie:** sociale verbondenheid is enorm belangrijk.
- **Competentie:** kinderen moeten het gevoel hebben dat ze competent zijn om taken uit te voeren.
- **Autonomie:** pas wanneer men het gevoel heeft het eigen gedrag te kunnen bepalen, zal men ook taken uit willen voeren omwille van de taak zelf.

Door te voldoen aan deze drie basisbehoeften, ontstaat intrinsieke motivatie.

Ook het welbevinden is een specifieke pijler van onze school.

De Stuifhoek is op weg naar een IKC. Naast onderwijs bieden wij ook dagopvang aan *Babeloes*, aan peuterarrangementen *'t Stuijke* en buitenschoolse opvang aan *Mikado*. Binnen het IKC zijn onze missie en visie leidend. In het aanbod dat wij de kinderen (gaan) bieden hebben de 21^e-eeuwse vaardigheden en talentontwikkeling een plaats.

MISSIE VAN DE SCHOOL

“Laat zien hoe jij uniek bent!”: dat is de missie van De Stuifhoek. Deze missie is gebaseerd op twee uitgangspunten: “ieder kind is uniek” en “samen leren vanuit talenten.” Het is onze opdracht alle kinderen uit te dagen en aan te moedigen zich optimaal te ontwikkelen. Op De Stuifhoek zorgen wij ervoor dat kinderen zich ontwikkelen in intellectuele en sociale vaardigheden, zodat zij kunnen groeien in relatiebekwaamheid, creativiteit, eerlijkheid en solidariteit. De kinderen worden nadrukkelijk aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

VISIE VAN DE SCHOOL

Rondom onze missie hebben wij acht pijlers geformuleerd, die de visie van onze school vormen. Deze pijlers bevatten de 21^e-eeuwse vaardigheden, vertaald naar onze school.

- Leren keuzes maken;
- Waarom leer je;
- Van en met elkaar leren;
- Onderzoekende houding;
- Met het kind in gesprek;
- De driehoek kind-ouders-school;
- Regels en afspraken;
- Leren voor de toekomst.

In de afbeelding is te zien hoe wij dagelijks invulling geven aan die pijlers. Ook is in het aparte deel van onze schoolgids hier meer informatie over te vinden.



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 VAN DE SCHOOL

Met behulp van de gebruikte instrumenten, zoals benoemd bij de inleiding, hebben wij onderzoek gedaan naar de school. We hebben gegevens verzameld over waar we nu staan. Wat onze sterke punten zijn die we moeten behouden, welke zaken we verder kunnen ontwikkelen en waar er verbeterkansen liggen. Ook zijn nieuwe ontwikkelingen die op onze pad komen, de revue gepasseerd om te kijken welke ontwikkelkansen we in onze organisatie in de toekomst gaan bieden.

Uit dit onderzoek zijn vier belangrijke speerpunten naar voren gekomen voor de komende vier jaar:

- IKC-ontwikkeling;
- Welbevinden;
- Profilering;
- Eigenaarschap.

Deze speerpunten passen binnen de koersuitspraken van SKOD.

IKC-ONTWIKKELING

Waarom is dit belangrijk?

In het vorige hoofdstuk beschrijven wij de meerwaarde van het IKC. De Stuifhoek en Eskadee hebben al een vergevorderd stadium van samenwerken, waarbij al veel punten die benoemd worden als meerwaarde van een IKC, bereikt zijn of ver in ontwikkeling zijn.

Wat willen we bereiken?

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. Binnen het IKC is een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar. Er is ontwikkeling in samenhang, omdat de schotten tussen onderwijs, opvang en zorg wegvallen. Er is een rijke speel- / leeromgeving met uitdagende activiteiten en met professionals die 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.

Hoe gaan we dit bereiken?

- Herinrichting van de organisatiestructuur en functiebouwwerk;
- Werken aan een gemeenschappelijke teamcultuur door informele en formele contactmomenten van de medewerkers te creëren;
- Verder afstemmen en uitbouwen doorgaande lijn 0 tot 13 jaar;
- (Preventieve) jeugdhulpverlening een plek geven binnen het IKC;
- Samenwerking met de omgeving door bijvoorbeeld het opzetten van een buitenschools aanbod;
- Goed inrichten van medezeggenschap van ouders binnen het IKC, waarbij we ook voldoen aan de wettelijke status en regelgeving van de verschillende inspraakorganen.

WELBEVINDEN

Waarom is dit belangrijk?

De 21^e -eeuwse vaardigheden zijn van groot belang in de huidige maatschappij en de maatschappij van de toekomst. De Stuifhoek geeft deze vaardigheden een belangrijke plaats in haar onderwijs- en ontwikkelaanbod. Het gaat hierbij niet alleen om het kunnen omgaan met technologie, maar het betreft ook zaken op mentaal, sociaal, emotioneel en gedragsmatig vlak. Zoals kritisch, creatief en probleemoplossend denken, communiceren, sociale vaardigheden, samenwerken en zelfregulatie. Door actief te werken aan welbevinden, werk je aan deze vaardigheden.

Een hogere mate van welbevinden zorgt voor een toename in hoop, doorzettingsvermogen en eigenwaarde én staat in positief verband met leerprestaties. Leerlingen die goed in hun vel zitten:

- Nemen meer initiatief tot leren;
- Zijn gemotiveerder om te leren;
- Zijn effectiever in hun leerproces;
- Voelen meer plezier en betrokkenheid;
- Vallen minder snel uit.

Maar niet alleen voor kinderen, ook voor teamleden is het goed om aan welbevinden te werken. Hierdoor ervaren ze meer rust en werkplezier.

Wat willen we bereiken?

Wij willen het veilige, warme en positieve klimaat dat er heerst in onze school verder uitbouwen voor alle betrokkenen van onze organisatie, dus kinderen, medewerkers en ouders. Door in te zetten op alle lagen van de organisatie, wordt welbevinden en veerkracht een onderdeel van het DNA van onze organisatie.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Scholingstraject “Leer en veerkracht” voor alle medewerkers van de organisatie (dus onderwijs en opvang);
- Behalen van het gezonde school vignet op het thema “welbevinden” en mogelijk andere thema’s;
- Continueren en verder uitbouwen van de huidige pedagogische aanpak.

PROFILERING

Waarom is dit belangrijk?

De afgelopen jaren is er veel inspanning gepleegd om het imago van De Stuifhoek (wat onderzocht is in een imago-onderzoek van de Madese scholen in 2015) te verbeteren. De missie en visie van de school zijn herzien en in het gebouw zijn aanpassingen gedaan. Hoewel er zeker een kentering lijkt te ontstaan, blijken sommige beelden van de school hardnekkig bestaan en is imago en profilering iets waaraan gewerkt moet blijven worden.

Tegelijkertijd bieden de ontwikkeling naar een IKC en een nieuw gebouw twee prachtige kansen om goed met elkaar te bepalen waar we staan en hoe we als IKC in de toekomst verder willen gaan en hoe we dit gaan vormgeven in ons nieuwe gebouw. We zullen ons als IKC moeten profileren en op de kaart zetten in Made. Het is daarom belangrijk om met onze huidige missie en visie als leidraad een goed overwogen aanbod en onderwijs- en ontwikkelingsconcept neer te zetten.

Wat willen we bereiken?

Wij willen een IKC zijn met een goed doordacht aanbod en een duidelijke profilering. We communiceren intern en extern in één (IKC-) taal. De nieuwbouw is uitnodigend voor de omgeving en biedt ons de mogelijkheden om onze missie en visie vorm te geven. Het IKC heeft een goede naam in de wijk. Dit kan mogelijk een andere naam zijn dan De Stuifhoek.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Opstarten van de officiële procedure voor het veranderen van de naam basisschool naar integraal kindcentrum. Mogelijk met andere naam;
- Aanpassen en opzetten van de bijbehorende interne en externe communicatie, zowel schriftelijk als digitaal;
- Netjes houden van het huidige gebouw en haar omgeving op de korte termijn;
- Profileren via (sociale) media en door netwerken en ondernemen;
- (Her)oriëntatie op onderwijs- / ontwikkelings- concepten. Keuzes maken in wat bij ons past en wie wij willen zijn;
- Deze keuzes zichtbaar en werkbaar maken in ons nieuwe gebouw.

EIGENAARSCHAP

Waarom is dit belangrijk?

In onze missie staat dat wij onze kinderen nadrukkelijk aanspreken op eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Dit zijn vaardigheden die zij later nodig hebben om te kunnen functioneren in de maatschappij. Voor kinderen is het belangrijk dat zij eigenaarschap ervaren over hun eigen ontwikkeling en leerproces.

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 21ste eeuw nodig?

Die vraag staat centraal in het onderwijs van nu. Vaak wordt de overkoepelende term 21ste -eeuwse vaardigheden gebruikt voor belangrijke denkvaardigheden, sociale competenties en metacognitie.

Denkvaardigheden zijn bijvoorbeeld ICT-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en creativiteit. Sociale competenties zijn 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 21ste -eeuwse vaardigheden en hebben aandacht voor de grotere rol van technologie en ICT. Daarnaast is er een grote rol weggelegd voor de context en is betekenisvol leren zeer belangrijk. De rol van de leerkracht verschuift ook meer naar die van begeleidende coach: kinderen helpen bij de vormgeving en eigenaarschap van hun eigen leer- en ontwikkelproces.

Op dit moment is er veel te doen over het beroep van leerkracht. In de cao-po 2019 wordt het beroep van onderwijsgevende steeds meer teruggegeven aan de leerkrachten zelf. Een goede ontwikkeling. Dus ook voor teamleden is het ervaren van eigenaarschap van belang. Niet alleen om het door te geven aan de kinderen, maar ook voor de eigen ontwikkeling.

Wat willen we bereiken?

Waarom leer je, leren keuzes maken, onderzoekend leren en leren voor de toekomst zijn binnen ons ontwikkelingssconcept nog verder uitgewerkt. Kinderen ervaren dat zij keuzes hebben en dat keuzes ook gevolgen hebben. Zij hebben zeggenschap en eigenaarschap over hun eigen leerproces. De rol van de leerkracht verandert hierbij steeds meer naar een meer coachende rol.

Binnen het IKC staat een professioneel team van medewerkers, dat gebruik maakt van elkaars kwaliteiten en expertises, elkaar aanspreekt en stimuleert en zelfredzaam is.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Bij de leerlingen:
 - ICT:
 - Werkvormen die meer aansluiten bij adaptief werken;
 - Aanpak voor mediawijsheid en gedrag;
 - Informatievaardigheden aanbieden;
 - Invoeren innovatieresultaten van werkgroep De Reis;
 - Werkgroep digitaal onderwijs.
 - Implementatie van expliciete directie instructie (EDI);
 - Voeren van resultaatgesprekken met kinderen;
 - Doorgaande lijn 0 tot 13 in het spelend, ontdekkend en onderzoekend leren;
 - Heroriëntatie op het zelfstandig werken (digikeuzebord en werkbrief).
- Bij de teamleden:
 - Werken aan een professionele werkcultuur;
 - Andere organisatiestructuur (zie hoofdstuk 6).

3. ONTWIKKEL EN ONDERWIJSLEERPROCES

HET LEERSTOFAANBOD

BESCHRIJVING VAN HET ONDERWIJSKUNDIGE AANBOD

REKENEN EN WISKUNDE

In de groepen 1/2 wordt gewerkt aan de hand van de leerlijnen en tussendoelen voor het rekenen voor de groepen 1/2. De leerkrachten zorgen voor een breed aanbod en veel oefenmomenten zowel in de groep, in kleine groepjes en individueel. Zij volgen de kinderen met behulp van het KJK – observatiemoment en de reken-diagnostische gesprekjes.

In groep 3 t/m 8 hanteren we voor het reken- en wiskundeonderwijs de methode *Pluspunt*. Wij gebruiken vanaf groep 4 de digitale versie van deze methode. In schooljaar 2018-2019 is de nieuwe Pluspunt 4 ingevoerd in groep 4. In schooljaar 2019-2020 zijn de groepen 5 t/m 7 overgestapt op de Pluspunt 4 digitaal en groep 3 op Pluspunt 4 schriftelijk. In schooljaar 2020-2021 zal groep 8 overstappen op Pluspunt 4 digitaal. Per blok wordt minimaal één betekenisvolle les gegeven. De komende jaren zullen in het teken staan van het goed implementeren van onze rekenaanpak en kijken hoe we optimaal gebruik kunnen maken van het adaptieve component binnen het rekenonderwijs. De resultaten op het gebied van rekenen zijn goed en we investeren erin om dit zo te houden. De rekencommissie volgt de ontwikkelingen op het gebied van rekenen en handelen wanneer dit nodig is. De commissie houdt zich ook bezig met het protocol *Ernstige Reken- en Wiskunde problemen en Dyscalculie* (ERWD).

TECHNISCH EN BEGRIJPEND LEZEN

De leesresultaten laten een dalende trend zien. Wij zien dit bij het technisch lezen, maar ook bij het begrijpend lezen. Voor het aanvankelijk technisch lezen maken wij gebruik van de methode *Veilig Leren Lezen*. Vanaf groep 4 gebruiken we de methode *Estafette*. Voor begrijpend lezen gebruiken we *Nieuwsbegrip XL*. We zullen ons oriënteren op een andere methode voor begrijpend lezen. Dit zal echter niet (alleen) de oplossing zijn voor betere leesresultaten. Het is belangrijk dat kinderen leeskilometers maken en aan hun woordenschat werken. Om dit te bereiken gaan we inzetten op leesbeleving en leesplezier. Het opzetten van een schoolbibliotheek is daar onderdeel van. Daarnaast is het belangrijk dat leerkrachten de aangeleerde strategieën bij begrijpend lezen ook terug laten komen in andere vakken zoals wereldoriëntatie. De taalcommissie zal in overleg met de directie een actieplan opstellen om de leesresultaten te verhogen.

TAAL EN SPELLING

In groep 1 en 2 wordt de methode *Schatkist* gebuikt. Naast taalontwikkeling biedt deze methode ook activiteiten voor voorbereidend lezen en rekenen. In groep 3 wordt het technisch lezen aangeboden via de methode *Veilig Leren lezen*. Vanaf groep 4 wordt voor taal en spelling de methode *Taal Actief* ingezet. Net als rekenen geven we deze methode (gedeeltelijk) digitaal.

SCHRIJVEN

De methode *Zwart op Wit* werd niet meer gemaakt en vanaf schooljaar 2019-2020 zijn alle groepen overgestapt op *Pennenstreken*. Deze methode werd al gebruikt in groep 3. Wij hebben de keuze gemaakt om het verbonden schrift niet meer aan te bieden en helemaal over te stappen op het blokschrift.

ENGELS

Voor Engels wordt de methode *Groove me* gebruikt. In groep 3 t/m 8 wordt deze methode structureel aangeboden. In de kleutergroepen worden er ook al lessen uit deze methode gegeven.

WERELDORIËNTERENDE VAKKEN EN TECHNIEK

In de groepen 3 t/m 8 worden voor de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek de methode *Blink Wereld* gebruikt. Op dit moment wordt de geïntegreerde variant (groep 3, 4 en 5) en de niet-geïntegreerde variant (groep 6,7 en 8) van Blink naast elkaar gebruikt. Deze varianten kunnen prima naast elkaar ingezet worden. Wij willen echter wel kijken naar een goede doorgaande lijn op het gebied van wereldoriëntatie en onderzoekend leren. Hierdoor kunnen we in de toekomst mogelijk andere keuzes gaan maken hierin.

Voor verkeer gebruiken we de methode *Lets go*. In groep 7 doen de kinderen hun theoretisch en praktisch verkeersexamen.

Voor techniek maken we naast de methode *Blink* gebruik van de techniektorens en andere techniekmaterialen. Tijdens het groepsoverstijgend werken is techniek opgenomen in het aanbod van activiteiten. Daarnaast kunnen de kinderen techniek inzetten bij hun *Passie / Ik-plan* en wordt het opgenomen in de werkbrieff en in het aanbod van de leerkracht.

CREATIEVE, EXPRESSIEVE EN MUZISCHE VAKKEN

Het structurele aanbod van de verschillende creatieve, expressieve en muzische vakken wordt verzorgd tijdens het groepsoverstijgend werken en / of het aanbod van de leerkracht. Daarnaast kunnen deze gebieden ook onderdeel zijn op de werkbrieff of bij het *Passie / Ik-plan*. Voor muziek wordt in groep 1 t/m 8 de methode *123 Zing* gebruikt.

SPORT EN BEWEGING

In groep 1/2 wordt het bewegingsonderwijs vormgegeven vanuit de ontwikkelingslijnen van de grove motorische ontwikkeling. In de groepen 3 t/m 8 verzorgen de leerkrachten zelf zowel toestel- als spellessen. Ze doen dit aan de hand van de basislessen bewegingsonderwijs en de spellessen. Daarnaast doen wij mee met het kidsportproject, wat bestaat uit een cyclisch aanbod van een aantal spelvormen per jaar. Ook doet De Stuifhoek mee aan sporttoernooien buiten schooltijd. Dit is altijd op basis van vrijwilligheid.

ICT

ICT is geen vak op zich, maar is geïntegreerd in de vakken. Veel vakken worden digitaal via het *Chromebook* gegeven. Daarnaast biedt ICT ook veel (didactische) werkvormen die ingezet worden tijdens de lessen. Vanaf groep 4 heeft ieder kind een eigen *Chromebook*, waarop hij of zij de lessen doet. Bepaalde computervaardigheden zoals het werken met *Word* komen aan bod bijvoorbeeld tijdens het maken van de *Passie*.

Naast vaardigheden en het inzetten van ICT als middel is het veel belangrijker kinderen mediawijs te maken en hen de kracht, maar ook de risico's van internet en sociale media te laten ontdekken.

ONDERWIJSRESULTATEN

Het is belangrijk om als onderwijsinstelling helder en concreet te zijn over de doelen die behaald moeten worden. De referentieniveaus dienen hierbij als richtlijn en graadmeter. Daarnaast nemen wij ook niet-methodegebonden toetsen af vanaf groep 3. In het schooljaar 2019-2020 stappen voor deze toetsen over van

Cito naar *BOOM*. *BOOM* past als toets meer bij onze visie op onderwijs dan Cito doet. Voor de Eindtoets in groep 8 nemen wij Route 8 af. In hoofdstuk 6 kunt u meer lezen over de onderwijsresultaten

LEERTIJD EN ONDERWIJSTIJD

VERANTWOORDING VAN INZET VAN UREN

De onderwijstijd bedraagt voor alle groepen minimaal 940 uur op jaarbasis. In 8 jaar tijd krijgt iedere leerling minimaal 7520 uur lestijd, wat door de wetgeving ook voorgeschreven is. De lestijden zijn maandag, dinsdag en donderdag van 8.30 uur tot 12 uur en van 13.15 uur tot 15.30 uur en op woensdag en vrijdag van 8.30 uur tot 12.15 uur. Jaarlijks zijn er een aantal studiedagen voor het team. De kinderen zijn dan vrij. Ook met aftrek van de studiedagen komen de kinderen op jaarbasis in principe nooit onder de 940 uur uit. Jaarlijks wordt het vakantierooster en de studiedagen besproken met de MR.

HET PEDAGOGISCH KLIMAAT

Wij gaan uit van een positief schoolklimaat, waarbij onze missie *“laat zien hoe jij uniek bent”* het uitgangspunt is. Respect en acceptatie van elkaar zijn dan ook heel belangrijke uitgangspunten. Hier wordt volop aandacht aan besteed.

Aan het begin van ieder schooljaar werken wij actief aan de groepsvorming door middel van de gouden weken. Tijdens deze gouden weken worden de leefregels voor de groep opgesteld samen met de kinderen. Deze regels worden ondertekent door ieder kind, zijn of haar ouder(s) en de leerkrachten. Gedurende het gehele schooljaar wordt het geleefd volgens deze regels. Na de kerstvakantie, tijdens de zilveren weken, wordt er nog eens extra aandacht besteed aan de groepsvorming en de leefregels.

In ons hele pedagogisch handelen zijn wij erop gericht voor ieder kind de volgende doelen na te streven:

- Eigenwaarde en zelfvertrouwen ontwikkelen;
- Respectvol naar zichzelf en naar anderen;
- Autonomie en zelfstandigheid;
- Creëren van kansen om eigen verantwoordelijkheid en initiatieven te tonen;
- Ontwikkelen van zelfreflectie;
- Werken aan de executieve functies.

De medewerkers van De Stuifhoek zijn geschoold op het gebied van pedagogisch tact en passen dit toe in hun handelen.

In de komende jaren zal de aanpak van leer- en veerkracht ons helpen een goed pedagogisch klimaat neer te zetten waarbij bovenstaande doelen gestimuleerd en geborgd worden en waarbij het gevoel van welbevinden bij het kind vergroot wordt.

De Stuifhoek beschikt binnen het team over diverse specialisten met expertise op dit gebied. Te denken valt hierbij aan SOVA-trainers, kindercoach, gedragspecialisten en happy coach. Zij kunnen hun kennis en expertise delen met de teamleden, zodat deze handvaten krijgen om het pedagogisch handelen te vergroten. Ook kunnen deze specialisten ingezet worden om met groepen en / of individuele kinderen aan de slag te gaan. Daarnaast kent de school ook een rijk extern netwerk dat geraadpleegd en ingezet kan worden.

HET DIDACTISCH HANDELEN

Een goed pedagogisch klimaat is een voorwaarde om goed tot ontwikkeling te kunnen komen. Het didactisch handelen en pedagogisch handelen zijn in die zin altijd met elkaar verweven. In het groepsoverzicht beschrijven wij de onderwijsbehoeften van het kind en de stimulerende en belemmerende factoren. Wij proberen ons aanbod zoveel mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoefte van het kind.

Bij ons didactisch handelen is de instructie een apart aandachtspunt. Wij volgen hierbij de richtlijnen van de *Expliciete Directe Instructie (EDI)*.

Voor de ontwikkeling van het brein zijn het opdoen van nieuwe ervaringen en uitdaging van essentieel belang. Het gebied in de hersenen dat zorgt voor impulscontrole en persoonlijke ontwikkeling, neemt toe in kwaliteit bij beweging. Bewegend leren neemt een steeds belangrijkere rol in ons didactisch handelen. Ook creativiteit in de breedste zin van het woord (spelend en onderzoekend leren vallen hier ook onder) draagt bij aan de ontwikkeling van het brein.

De werking van het brein zal in de toekomst een steeds belangrijker uitgangspunt worden bij ons didactisch handelen, maar ook bij het pedagogisch handelen.

DE LEERLINGONDERSTEUNING

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 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

Uitgebreide beschrijving van de ondersteuningsniveaus zijn ter inzage op school aanwezig.

BURGERSCHAPSVORMING

BESCHRIJVING

Wij zien burgerschapsvorming vooral als het uitvoeren van de juiste houdingen en vaardigheden die bij andere vakken aan bod zijn gekomen. We denken hierbij aan het oefenen van de democratische principes in de klas en op school, het bijdragen door leerlingen aan de kwaliteit van de school door ze verantwoordelijkheden en ruimte voor initiatieven te geven. Leren door te doen dus. Het gaat om actief burgerschap en sociale integratie, het oefenen van democratische principes in de klas en op school, het bijdragen door de leerlingen aan de kwaliteit van de school door ze verantwoordelijkheden en ruimte voor initiatieven te geven. De volgende domeinen krijgen aandacht om samen de kern van burgerschap te vormen:

- Democratie: een manier om verschillende opvattingen en belangen bij elkaar te brengen en op vreedzame wijze tot oplossingen te laten komen;

- Participatie: het tonen van verantwoordelijkheid voor de eigen leefomgeving door er een bijdrage aan te leveren;
- Identiteit: het eigen waardesysteem van waaruit iemand handelt.

Veel vaardigheden worden aangeleerd en ingeoeft. De vaardigheidsontwikkeling en het automatiseren van de opgedane kennis is heel belangrijk. Zeker zo belangrijk is het om de kennis toe te passen in alle vakken en in alle situaties. Pas dan is leren betekenisvol. Naast de instructies en het inoefenen, werken we daarom met een aantal werkvormen waarbij kinderen het aangeleerde toe kunnen en moeten passen. Daarmee maak je de slag van het oppervlakkig leren naar het fundamenteel leren. Een concreet voorbeeld hiervan is de *Kindraad* waarmee De Stuifhoek werkt. Maar ook maken gebruik van projecten die voorbijkomen zoals in schooljaar 2019-2020 *Democracity*.

IDENTITEIT

In 2015 heeft SKOD haar identiteit opnieuw beschreven in een *Beleidsplan Identiteit*. In het plan is het hart van onze identiteit als volgt geformuleerd:

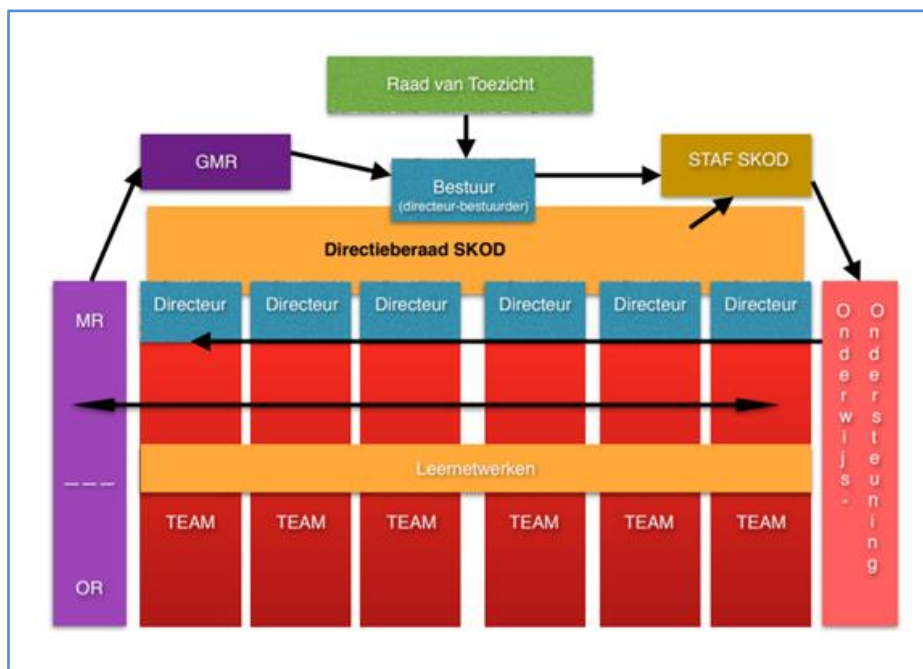
1. Een groot hart: sterk pedagogisch klimaat, de kinderen centraal, vertrouwen in elkaar, diverse lopende pedagogische programma's en methoden, oudergesprekken, persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd, een veilige omgeving. Geborgenheid in de groep: veiligheid, warmte en openheid, goede sfeer, laagdrempelig contact met ouders, laagdrempeligheid ook bij SKOD, naar kinderen, leerkrachten onderling, samenleving (dorpen).
2. Hart voor ieder kind: aandacht voor alle kinderen van alle niveaus, we hebben oog voor alle talenten, we hebben oog voor het individu en willen de ontwikkelingsmogelijkheden voor ieder kind vergroten. Dit zie je ook terug in het grote belang dat de school hecht aan sociale vaardigheid en elkaar met respect behandelen. Respect betekent: elkaar als mens zien. Je mens-zijn is de basis, we kunnen elkaar op dat niveau aanspreken.
3. Een sociaal hart: er zijn talloze sociale acties zoals paas-/ kerstprojecten, identiteitsprojecten, landelijke acties, goede doelenacties waar we actief aan meedoen en die we als vanzelfsprekend en noodzakelijk beschouwen. Op pedagogisch gebied: we geven de kinderen verantwoordelijkheidsgevoel voor hun naaste, voor elkaar, voor de wereld.
4. Een warm hart: we vieren in gezamenlijkheid (bijvoorbeeld afscheid groep 8). Samen de goede en de slechte tijden beleven. We gaan er samen voor, staan er niet alleen voor. Dit warme hart zien we terug in: vieringen, goede doelenacties en steun bij verdriet.
5. Heilig hart: we hebben aandacht voor de eigen traditie (met name in vieringen) en voor andere godsdiensten bijvoorbeeld via projecten van de parochie of kinderen uit de eigen klas. Kennisoverdracht van de eigen traditie en andere godsdiensten, we werken met duidelijke levensbeschouwelijke lesmethodes.

4. ORGANISATIE EN COMMUNICATIE

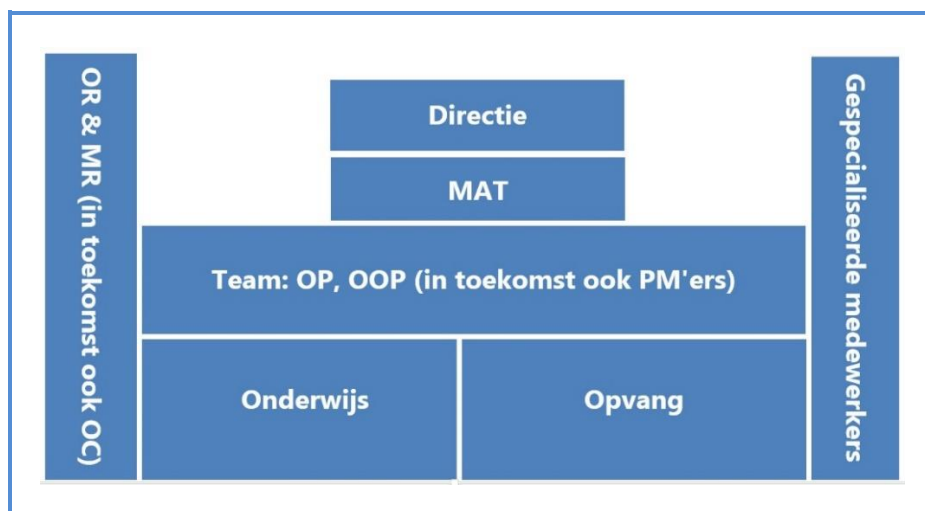
DE ORGANISATIESTRUCTUUR

ORGANISATIE SKOD

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



ORGANISATIE STUIFHOEK



De directeur is integraal verantwoordelijk voor de school. Zij wordt bijgestaan door het *ManagementAdviesTeam*. Dit team bestaat uit een MAT-lid en voor zaken met betrekking tot de zorg de intern-begeleider. Het MAT adviseert de directeur. De directeur informeert de medezeggenschapsraad en legt verantwoording aan hen af over beleidszaken. De medezeggenschapsraad bestaat uit een ouderdeel en een personeelsdeel. De medezeggenschapsraad heeft adviesrecht, informatierecht en instemmingsrecht op de verschillende beleidszaken. Dit is wettelijk vastgelegd.

Het team bestaat uit onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Binnen het onderwijzend personeel hebben wij L11-leerkrachten en L10-leerkrachten. De L11-leerkrachten hebben een specialisme en vaak een speciale taak binnen de organisatie. Ook L10-leerkrachten kunnen een speciale taak hebben binnen de organisatie. Afhankelijk van de aard van de taak is hiervoor ambulante tijd opgenomen.

Het onderwijsondersteunend personeel bestaat uit onderwijsassistenten, conciërge en een administratief medewerkster. Het team speelt een belangrijke rol in de ontwikkelingen en in beleidszaken. Zij leveren input aan de directeur, het managementadviessteam en PMR. Meestal worden besluiten genomen als daar binnen het team voldoende draagvlak voor is.

De ouderraad is een groep actieve ouders die de school op veelal praktische manier ondersteunt bij het organiseren van activiteiten. De ouderraad int ook de ouderbijdrage.

Als de school integraal kindcentrum wordt, zal de organisatiestructuur en het functiehuis moeten veranderen, waardoor het passend wordt voor een IKC. Het is de bedoeling dat de directeur het IKC zal gaan aansturen en hierin bijgestaan gaat worden door een MAT-lid en / of een locatiehoofd uit de kinderopvang. Pedagogisch medewerker wordt een functie binnen het IKC.

GROEPING VAN DE LEERLINGEN

De Stuifhoek werkt met het leerstofjaarklassensysteem. Dat wil zeggen dat de kinderen van eenzelfde leeftijd bij elkaar in één leerjaar zitten. De kleuters zijn gecombineerd in een groep 1 / 2. Vanaf groep 3 kiezen we in principe voor enkele groepen, tenzij er factoren meespelen waardoor een combinatiegroep een betere optie is. Factoren kunnen zijn:

- Leerlingenaantal in een leerjaar;
- Sociaal-emotionele gronden.

In dit meerjarenplan is profilering een speerpunt van de school. Hierbij kijken wij ook naar hoe wij ons onderwijs willen gaan organiseren, zodat dit toekomstbestendig is. Het onderwijs-ontwikkelconcept is leidend voor het organiseren van onze groepen. Als het beter past bij het gekozen onderwijs- en ontwikkelconcept, is het mogelijk dat wij het leerstofjaarklassensysteem in de toekomst los gaan laten.

INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

OP BOVENSCHOOLS NIVEAU

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 'adviseur PR & communicatie' een plaats krijgen binnen SKOD.

Middels een communicatieplan waarbij de aandachtspunten *doelgroep*, *verantwoordelijkheid*, *informatiebehoefte*, *communicatiebehoefte* en *wederkerigheid* centraal staan, zal dit vorm gaan krijgen.

OP SCHOOLNIVEAU

De Stuifhoek zet de volgende middelen in voor haar interne communicatie (in alfabetische volgorde):

Afsprakendocument

In dit document zijn alle afspraken, stappenplannen, werkwijzen en protocollen opgenomen.

Het afspraken document wordt, indien nodig, gedurende het schooljaar in kleur bijgesteld door directie, MAT, IB, unit, leerjaar of groep. Het afspraken document wordt aan het begin van ieder schooljaar vastgelegd.

Commissievergaderingen

De verschillende commissies en werkgroepen gedurende het schooljaar bij elkaar voor overleg. Deze overlegmomenten staan grotendeels opgenomen in de jaarplanner.

Collegiaal overleg

- We geven feedback aan - en ontvangen feedback van elkaar;
- Overleg over (zorg)leerlingen;
- Overleg over aanpak en werkwijzen.

Digitale (schriftelijke) communicatie

- Teammemo: deze wordt wekelijks door de directie opgesteld. De interne memo kan vertrouwelijke informatie bevatten.
- Er is een team app-groep indien er snel informatie gedeeld moet worden met het gehele team (vrijwilligers en LIO-studenten zijn ook lid van deze app-groep). Ieder teamlid wordt verzocht deel te nemen aan deze app-groep.
- Er is daarnaast een fun teamappgroep waarin niet relevante zaken met elkaar kunnen worden gedeeld. Deelname aan deze app-groep is niet verplicht. Hij is vooral bedoeld voor de informele contacten.
- Er is een groep "collega's" in *Parro* waarbinnen informatie kan worden gedeeld.
- Via de mail (@skod.org) kan informatie gedeeld worden.
- In het algemeen geldt dat we geen discussies voeren en er geen besluitvorming kan plaatsvinden via digitale kanalen. Ook wordt van teamleden gevraagd de digitale berichten alleen te adresseren aan personen voor wie zij bedoeld zijn.

Gesprekkencyclus:

Dagelijks vinden er (in)formele gesprekken plaats

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

MAT-overleg:

Per schooljaar zijn er minimaal 7 MAT-overlegmomenten.

De volgende items staan op de agenda: personeel, onderwijs, organisatie, leerlingen, visie, kwaliteit, communicatie, financiën en gebouw / schoolplein.

Ondersteuningsgesprekken:

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

Planningsoverzicht

Naar aanleiding van jaarplan stelt de directeur aan het begin van het schooljaar een planningsoverzicht op. In dit planningsoverzicht wordt inzichtelijk gemaakt wanneer welk onderwerp uit het jaarplan in welke bijeenkomst of overleg wordt besproken.

Studiedagen

Per schooljaar zijn er gemiddeld 6 studiedagen gepland. Tijdens deze studiedagen vindt er ook teamoverleg plaats.

Teamspirit

- We starten, waar mogelijk, de dag samen op onder het genot van een bakje koffie / thee;
- Op maandag, dinsdag en donderdag drinken we rond 15.45 uur gezamenlijk wat met elkaar in de teamkamer;
- We lunchen indien mogelijk gezamenlijk tussen 12.30 en 13.00 uur;
- Tijdens de teamstudiedagen kunnen alle teamleden (inclusief de aanwezige collega's van Eskadee) deelnemen aan een verzorgde lunch;
- Op donderdagavond voor de kerstvakantie is er een gezamenlijke teamviering met de collega's van Eskadee;
- Jaarlijks vindt er een teamuitje plaats. Bij het avondprogramma sluiten de collega's van Eskadee aan.

Weekplanning

In de teamkamer hangt een bord met daarop de weekplanning voor school, opvang en IKC. Ook afwezige medewerkers, hun vervangers en verjaardagen worden hierop genoteerd. De weekplanning wordt iedere maandagochtend bijgewerkt voor die week door de directeur en locatiehoofd opvang.

Werkoverleg

Een aantal malen in het jaar worden er werkoverlegmomenten gepland. Twee momenten worden voorafgaan aan het schooljaar ingepland. De overige overlegmomenten worden gepland naar behoefte. Het overleg kan plaatsvinden met (een vertegenwoordiging van) alle groepen, de unit of leerjaren. Het initiatief ligt bij de directeur, MAT-lid of individuele medewerker.

CONTACTEN MET OUDERS EN KINDEREN

Een belangrijk doel van onze organisatie is om ouders zo goed mogelijk op de hoogte te houden en te informeren over de voortgang van hun kinderen en over de ontwikkelingen op de school.

Voor onze schriftelijke en digitale communicatie gebruiken wij:

- Het ouderportaal Parro van Parnassys. Parro gebruiken wij voor:
 - Het informeren over (leuke) activiteiten die de leerkracht met de groep doet;
 - Het delen van huiswerk, oefenstof of uitleg van instructies;
 - Het vragen van (ouder)hulp voor bepaalde activiteiten;
 - Het delen van algemene berichten van de directie;
 - Het plannen van de ouderavonden;
 - Het voeren van één op één berichten tussen de ouders en de leerkracht;
 - Het doorgeven van de privacyverklaringen van de ouders in het kader van de AVG.
- Schoolgids en jaarplanner: deze worden aan het begin van ieder schooljaar kenbaar gemaakt aan ouders;
- Missie- / visiedocument: hierin worden de pijlers toegelicht waarop onze missie is gebaseerd. Dat gebeurt d.m.v. korte quotes en qr-codes die verwijzen naar een filmpje;
- Sociale media: De Stuifhoek heeft een website en een facebookpagina. Op de website staat inhoudelijke en praktische informatie van de school. Op de facebookpagina geven wij uiting aan activiteiten die de school onderneemt;
- IKC-nieuwsbrief: deze komt vier keer per jaar uit en geeft informatie over de voortgang in de IKC-ontwikkelingen op De Stuifhoek. Deze nieuwsbrief geven wij samen uit met Eskadee en is bedoeld voor de vaste gebruikers van De Stuifhoek (dus onderwijs en kinderopvang).

Naast de schriftelijke en digitale vorm van communicatie, organiseren wij ook:

- Algemene informatieavond aan het begin van het schooljaar, waarin een toelichting gegeven wordt op het nieuwe schooljaar;

- Kennismakingsgesprek aan het begin van het schooljaar. De focus ligt dan op kind-kenmerken en verwachtingen;
- Informatieavond voor ouders van nieuwe kleuters;
- Individuele ouderavonden (2 keer per jaar) waarin de ontwikkelingen van het kind worden besproken.

Tot slot is er overleg met:

- *De medezeggenschapsraad*
De MR komt 6 keer per jaar bij elkaar en bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding. In de MR wordt meegedacht over het beleid van de school. Afhankelijk van het onderwerp, heeft de MR een adviserende of instemmende rol.
- *De Ouderraad*
De OR denkt actief mee over activiteiten die de Stuifhoek organiseert en helpt mee met de organisatie ervan. De directeur en de OR komen ongeveer 6 keer per jaar samen.
- *De Kindraad*
In de Kindraad zitten kinderen van groep 6 t/m 8 en een leerling die gebruik maakt van de BSO. Zij worden gekozen door hun groep en vertegenwoordigen alle kinderen van de school en BSO. Zij denken mee over beleid van de school en adviseren hierin. De Kindraad komt 5 keer per jaar bij elkaar. Namens de school en BSO is er een MAT-lid aanwezig bij de vergadering en het locatiehoofd van de BSO.

HUISVESTING EN OMGEVING

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 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 De Stuifhoek betekent dit nieuwbouw in 2023. (Zie ook hoofdstuk 1.)

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 stelt de school jaarlijks een bedrijfsnoodplan op. Met dit bedrijfsnoodplan kunnen wij adequaat reageren bij incidenten en calamiteiten.

Jaarlijks wordt er een Risico-Inventarisatie en Evaluatie gedaan. Naar aanleiding van de RIE wordt er een actieplan opgesteld.

Zowel het veiligheidsplan als het bedrijfsnoodplan als de RIE liggen ter inzage op school.

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 over 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 bovenschoolse organisatie) en de directeur van de school. Er wordt gewerkt met een managementcontract tussen de directeur-bestuurder en de directeurs. Daarin staan ambitieuze doelen voor de school en persoonlijke ontwikkeling. Op bestuursniveau wordt gewerkt aan een kwaliteitsbeleidsplan. Dit zal uiterlijk december 2020 zijn geformuleerd en op de praktijk getoetst zijn. 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, groepsoverzicht en/of resultaten.

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 samengesteld 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, groepsgebonden, schoolgebonden en bovenschools 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, plannen en het evalueren, zodat kan worden bepaald wat goed gaat en wat beter kan. Dit doen we middels de PCDA-cyclus.

KWALITEITSMETINGEN / MANAGEMENT INFORMATIE SYSTEEM

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: tweemaal per jaar;
- Voortgangsanalyses van KOSC, KIIK en Vragenlijst Sociale Vaardigheid voor groep 7 en 8;
- Leerling- en / of groepsbesprekingen 2x 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 vierjarencyclus: zelfevaluatie.

Opbrengsten en metingen worden gezamenlijk bovenschools besproken, waarna iedere school het in MR en team toelicht en de voorgenomen acties bespreekt.

WAARDERING VAN PERSONEEL, OUDERS EN KINDEREN CONCLUSIES EN RICHTLIJNEN

ZELFEVALUATIE WMK (TEVREDENHEID SPEILINGEN, QUICKSCAN)

- Tevredenheidsspeilingen voor ouders, leerlingen en leerkrachten, 1x per 3 jaar middels WMK;
- Bevlogenheidsonderzoek voor personeel en leerlingen, 1x per 2 jaar middels WMK of extern bureau;
- WMK QuickScans en schooldiagnoses volgens vier jaren cyclus: zelfevaluatie.

TOEZICHT VVE-INSPECTIE

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.

TEVREDENHEIDSONDERZOEK SKOD 2019

Elke school peilt deze geledingen, d.m.v. een tevredenheidsspeiling, om de twee en een half jaar, gericht op hun welbevinden in de school en rapporteert hierover aan de directeur-bestuurder. Uit de peiling komt naar voren dat het percentage zich op of boven de landelijke benchmark bevindt. Indien de resultaten onder de gestelde norm zitten, neemt de school hierop actie.

JAAR- EN FORMATIEPLAN

DOELEN EN BESLISPUNTEN VOOR ACTIES

Door evaluaties 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 SCHOOLPLAN EN JAARPLAN

Het meerjarenbeleid dat beschreven staat in dit plan, 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.

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 aan 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

Bij het werkverdelingsplan krijgt het team een nadrukkelijker taak en inspraak, evenals de PMR. Vanuit de organisatie/ CNV is een richtlijn voor het te lopen 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 is 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 lesgevendende taken (in overleg kan hiervan afgeweken worden). Naast lesgevendende 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 komende vier jaar zal (een deel van) de individuele scholing en de teamscholing gericht zijn op het leer- en veerkrachtraject dat de school is ingegaan. Daarnaast zal zowel de individuele scholing en de teamscholing als doel hebben om de visie van het nieuw te vormen IKC verder inhoud en vorm te geven.

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 startbekwame leerkracht naar basisbekwame 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 basisbekwame leerkracht. Deze begeleiding vindt zowel op individueel niveau als in groepsverband plaats. De collega-coach fungeert als eerste aanspreekpunt in 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.

ARBOBELEID

VERZUIMBELEID

SKOD streeft naar een verzuimpercentage van maximaal 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). Het is echter altijd mogelijk dat een medewerker zich ziek meldt 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 leidinggevendenden bij het voeren van preventief beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Enmaal in de twee tot vier jaar wordt er een MTO (Medewerkerstevredenheidsonderzoek) uitgevoerd binnen de organisatie. De uitkomsten biedt 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

IKC-ontwikkeling	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
De locatie is officieel geregistreerd als IKC.			X		
Organisatiestructuur en functiehuis SKOD is ingevoerd.	X				
Er is een gemeenschappelijke teamcultuur door middel van formele en informele contacten.	X	X			
Er is een doorgaande lijn van 0 tot 12 op het gebied van spelend, ontdekkend en onderzoekend leren.	X	X			
Er is een afgestemd aanbod van 2 tot 7 jaar, waarbij kinderen met VVE expliciet worden meegenomen.	X	X			
Oriëntatie op en uitwerken van een afgestemd aanbod vanaf 12 jaar.				X	X
(Preventieve) zorg- en jeugdhulpverlening heeft een vaste plaats binnen ons IKC.	X	X	X		
Het IKC heeft een breed naschools aanbod in samenwerking met de andere locaties in Made en gemeente Drimmelen.		X	X	X	X
Onderzoeken of De Stuifhoek kan fungeren als pilot-locatie voor sport-BSO, genoemd in het sportakkoord van de gemeente Drimmelen	X				
De medezeggenschap binnen het IKC is formeel geregeld binnen de wettelijke kaders.	X	X	X		

Welbevinden	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Jaar 2 van het scholingstraject leer- en veerkracht is afgerond.	X				
Leer- en veerkracht is geïmplementeerd in onze werkwijzen en aanpak. Er wordt een koppeling gemaakt met onze bestaande pedagogische aanpak.	X	X			
Het team volgt verdiepingscursussen horend bij het traject leer – en veerkracht.		X		X	X
Positieve psychologie is een geborgd onderdeel binnen onze pedagogische aanpak.				X	X
Het vignet <i>Gezonde School</i> op thema welbevinden is gehaald.	X				
Binnen de Gezonde School bekijken we jaarlijks welk thema nog meer past bij onze aanpak en werkwijzen. Indien van toepassing en haalbaar, vragen we dan één of meerdere vignetten aan op de gekozen thema's.	X	X		X	X

Profilering	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Nieuwbouw van ons nieuw te vormen IKC		X	X		
Opening nieuwbouw				X ¹⁾	
Interne en externe communicatie en huisstijl aanpassen op nieuwe naam en IKC.	X	X	X		
De omgeving rondom het gebouw is netjes en veilig.	X	X	X	X	X
Wij profileren ons via sociale media, netwerken en door te ondernemen.	X	X	X	X	X
Het team verdiept zich in ontwikkel- en onderwijsconcepten. Wij maken met elkaar een keuze welk concept, organisatievorm en werkwijzen passen bij de missie en visie van ons IKC. De nieuwbouw wordt zó vormgegeven, dat dit passend is voor ons gekozen concept.	X	X			

¹⁾ Afhankelijk van oplevering nieuwbouw

Eigenaarschap	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
De digitale middelen waarmee wij werken, passen bij het meer adaptief werken, waarbij kinderen meer eigenaarschap krijgen over hun eigen leerproces.	X	X			
Alle leerkrachten en onderwijsassistenten zetten het expliciete directe instructiemodel in bij hun lessen.	X	X	X	X	X
Oriënteren op en het invoeren van het voeren van opbrengstgesprekken met kinderen met als doel kinderen meer eigenaarschap te geven over hun eigen leerproces.	X	X			
Er is een doorgaande lijn op het gebied van zelfstandig werken van groep 1 t/m 8.	X				

Ontwikkel- en onderwijsleerproces	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Oriëntatie op en invoering van een nieuwe methode voor begrijpend lezen	X	X			
Opzetten van schoolbibliotheek	X				
Oriëntatie op en invoering van bewegend leren en ontwikkelen volgens een goede doorgaande lijn van 0 t/m 12 jaar	X	X	X		

Kwaliteitsbeleid	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Wij nemen de afgesproken kwaliteitskaarten af die horen bij Werken Met Kwaliteit (WMK).	X	X	X	X	X
Opstellen van plannen en beleid volgens de Plan-Do-Check-Act cyclus	X	X	X	X	X
Afnemen van de tevredenheidsonderzoeken			X		

Personeelsbeleid	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Organisatiestructuur en functiehuis SKOD is ingevoerd.	X				
Opstellen werkverdelingsplan	X	X	X	X	X
Werken volgens de gesprekkencyclus	X	X	X	X	X
Afnemen van Risico- inventarisatie en evaluatie	X	X	X	X	X

8. VERKLARING VAN AFKORTINGEN

AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BSO	Buitenschoolse Opvang
BVL	Brabants Veiligheid Label
CAO PO	Collectieve Arbeid Overeenkomst Primair Onderwijs
COGIX	Onderwijsbegroting
Cupella	Instrument waarin de jaartaak van de medewerker wordt vastgelegd
DAT	Directie Advies Team
EDI	Expliciete Directe Instructie
EOT	Extern Ondersteuning team
IB'er	Intern Begeleider
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IHP	Integraal Huisvestings Pan
IKC	Integraal Kind Centrum
IOT	Intern Ondersteuning Team
KDV	Kinderdagverblijf
KOSC	Kijk Op Socialen Competenties
LTO	Leerling Tevredenheid Onderzoek
MARAP's	Managementrapportages
MAT	Management Advies Team
MR	Medezeggenschap Raad
MTO	Medewerkerstevredenheids-onderzoek
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijs Personeel
OTO	Ouder Tevredenheid Onderzoek

PA	Peuterarrangement
Pabo	Pedagogische academie voor Basis Onderwijs
Parro	Communicatie app school-ouders
PDCA-cyclus	Plan-Do-Check-Act-cyclus
P & O	Personeel en Organisatie
PM'er	Pedagogisch medewerker
PMO	Periodiek Medisch Onderzoek
PMR	Personeelsdeel Medezeggenschap Raad
POP	Persoonlijk Ontwikkel Plan
PSG	Peuterspeelzaal Groep
RI & E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RSV	Regionaal Samenwerkingsverband
RVT	Raad van Toezicht
SOVA	Sociale vaardigheidstraining
SKOD	Stichting Katholiek Onderwijs Drimmelen
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats <i>(sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen)</i>
SWV	Samenwerkingsverband
TIG	The Implementation Group voor actuele informatie bedrijfsvoering
TSO	Tussenschoolse Opvang
VSO	Voorschoolse Opvang
VVE	Voor- en Vroegschoolse Educatie
VVN	Veilig Verkeer Nederland
WMK	Werken Met Kwaliteit
WTF	WerkTijdFactor

INSTEMMINGSFORMULIER

Vastgesteld door team d.d.

30 juni 2020

Handtekening directeur,
Mevrouw Nynke Oenema

Besproken in MR d.d.

30 juni 2020

Handtekening voorzitter MR,
Mevrouw Barbara Smits

Vastgesteld door bestuur d.d.

Handtekening directeur-bestuurder,
Dhr. Reint Bos