



Samen groeien voor de wereld van
morgen!

2020-2023

Inhoudsopgave

Deel 1

1. Inleiding.....	3
2. Kiem onderwijs en opvang.....	5
3. Wettelijk kader en inspiratiebronnen.....	9
4. Kwaliteit binnen Kiem	10
5. Onderwijskundig beleid	12
6. Personeelsbeleid.....	14
7. Voldoen aan wettelijke eisen.....	15
8. Relatie tot andere documenten en beleidsplannen	17

Deel 2

1. Algemeen	19
2. Kwaliteitszorg binnen het onderwijs van Vindingrijk	21
3. Het onderwijskundig beleid van Vindingrijk	24
4. Het personeelsbeleid binnen Vindingrijk.....	27
5. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	28

Deel 1

1. Inleiding

Een nieuw schoolplan maken is niet alleen voldoen aan de wettelijke verplichting, het is ook een kans om nog een keer goed te kijken naar wat we de doen, waarom we dat doen en wat we verder willen ontwikkelen en vernieuwen. Bij Kiem maken we geen plannen omdat het moet, maar omdat we zicht willen hebben op onze koers, omdat we willen laten zien hoe onze kindcentra eigen keuzes maken vanuit een gedeelde strategische visie. Met onze nieuwe schoolplannen geven onze kindcentra richting aan hun ontwikkeling en bieden ze een beeld van hun karakter en kwaliteit.

Vooruitkijken begint bij pas op de plaats maken, even stilstaan bij wat vanzelfsprekend is geworden, bij wat werkt en wat we tot bloei willen brengen. Hoewel we gedurende het jaar momenten van reflectie en evaluatie hebben, nemen we met het nieuwe kindcentrumplan bewust afstand van de huidige realiteit om van daaruit een nieuw ijkpunt te realiseren voor de komende jaren.

De ontwikkeling van de Kiem kindcentra typeert de ontwikkeling die we als organisatie voor Onderwijs en Opvang doormaken. Er is intensieve samenwerking tussen school en opvang en tegelijk groeien we als systemische organisatie. De nieuwe schoolplannen zien we dan ook als een logisch vervolg op het strategisch beleidsplan van Kiem, waarin we vastleggen wat ons bindt en wat onze gezamenlijke richting is. Vanuit deze gezamenlijkheid neemt ieder kindcentrum de ruimte voor het aanbrengen van haar eigen couleur locale.

Kijkend naar de snelle opeenvolging van ontwikkelingen in de samenleving is het niet meer houdbaar om vier jaar vooruit te plannen met daaraan gekoppelde doelen en acties. De continu veranderende wereld vraagt om een wendbare organisatie met wendbare kindcentra. Dat wil zeggen dat ook onze kindcentrumplannen dezelfde veerkracht en flexibiliteit dienen uit te dragen, zodat verbeteringen op het niveau van het kindcentrum eerder een continu proces zijn in plaats van een te behalen statisch resultaat.

Vanuit Kiem Onderwijs en Opvang streven we naar concrete opbrengsten en resultaten op het gebied van veranderen en ontwikkelen. Met elkaar laten we zien dat we hierin vooroplopen, uiteraard in balans met de menselijke maat en met oog voor welbevinden.

In de navolgende paragrafen beschrijven we de essentie van Kiem Onderwijs en Opvang. Onze identiteit, de betekenis van ons logo en ons motto en onze belangrijkste kengetallen. Daarna vatten we onze interpretatie van het wettelijk kader samen en staan we kort stil bij de (inspiratie)bronnen die ten grondslag liggen aan de kindcentrumplannen. We beschrijven onze kwaliteitszorg en ambities, alsmede de kern van ons onderwijskundig beleid en personeelsbeleid. We beschrijven hoe onze kindcentra voldoen aan de wettelijke eisen en tot slot geven we onze visie op organisatieverandering en blikken we terug op de totstandkoming van dit plan.

We hechten binnen Kiem Onderwijs en Opvang veel waarde aan samenhang en integraliteit. Dat is de reden dat we interne en externe belangengroepen hebben gevraagd om input te leveren. Het gaat daarbij om leraren, pedagogisch medewerkers, directeuren en GMR, maar ook om de Opvangpartner Kanteel, de Raad van Toezicht, de inspectie, het Udens College en een bevriende onderwijsstichting.

De kindcentra van Kiem zijn op alle gebieden gezonde organisaties. We mogen trots zijn op onze hoge kwaliteit van het personeel, onze huisvesting en materiële middelen, de organisatie in zijn geheel, de financiën en onze kwaliteit van onderwijs en opvang. Daarnaast ontwikkelt Kiem zich steeds meer als een professionele organisatie, die staat voor saamhorigheid, verbondenheid en eenheid. De verlangens van Kiem en de kindcentra zijn helder, ambitieus en haalbaar.

Kortom: Kiem is een topclub waar veel kinderen, ouders en/of verzorgers, collega's graag voor kiezen en die zich blijft ontwikkelen. In 2023 zal de organisatie dan ook opnieuw zichtbaar en merkbaar verbeterd zijn.

21 september 2020, Klaske van den Berg

2. Kiem onderwijs en opvang

Kiem Onderwijs en Opvang verzorgt primair onderwijs en opvang aan 0 tot 13 jarigen in alle kernen van de gemeente Uden vanuit een katholiek/christelijke grondslag. We doen dat in kindvoorzieningen waarin opvang, voorschoolse educatie, onderwijs en naschoolse activiteiten bijeenkomen. Naar onze mening begint leren bij een open relatie en een goede sfeer, een veilige omgeving en vanuit het besef dat ieder kind een talent heeft. Wij geloven dat ontwikkeling voor ieder kind en elke professional gevoed wordt door de waarden 'Geluk, Autonomie, Energie en Leren voor het leven'. Vandaar dat we vanuit deze waarden met enthousiasme werken aan de ontkieming van wat er in potentie aanwezig is, zodat het tot bloei kan komen. De genoemde vier waarden geven voeding aan onze missie:

Kiem stimuleert ieder kind tot optimale ontwikkeling. Altijd en overal.

In de 21^e eeuw ziet het netwerk dat rond kinderen bestaat er anders uit dan voorheen. Tegenwoordig groeit een kind op in een meer complexe en diverse omgeving. Naast ouders en leerkrachten voeden andere krachten kinderen mee op (bijvoorbeeld pedagogisch medewerkers, sport- of muziekverenigingen enz.). Daarnaast krijgt een kind, door de online contacten, te maken met een grotere culturele en maatschappelijke diversiteit dan voorheen het geval was. Dit kind netwerk, dat bestaat uit ouders, familie, vrienden en professionals, heeft een belangrijke functie in het bijdragen aan de ontwikkeling van een kind. Een goed functionerend kind netwerk houdt in dat deze gezamenlijke bijdragen aan de ontwikkeling van het kind; dat krachten in het kind netwerk elkaar versterken.

De vorming van kindcentra is voor Kiem dé mogelijkheid om de verbinding met de omgeving concreet tot uitdrukking te laten komen en in te spelen op de maatschappelijke behoeften.

Een integrale voorziening staat in dienst van de brede doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar en bestaat uit onderwijs, opvang, zorg, welzijn en vrije tijd. Gedurende de dag komen zij daar om te leren, te spelen, te ontwikkelen en anderen te ontmoeten.

In de kindcentra van Kiem wordt bewust gekeken naar ontwikkelingsbehoeften van het individuele kind en wordt er ook naar gehandeld. Uitgangspunt in het beleid is dat alle kindcentra maatwerk leveren. Elk kindcentrum moet voldoen aan de behoefte die er lokaal is. Dat wil zeggen dat er geen blauwdruk toegepast wordt.

Onze overtuiging is zichtbaar in ons 'Kiem-gevoel'. Dat wil zeggen: je kunt jezelf zijn en jezelf ontwikkelen in een warme, informele organisatie, waarbinnen het prettig werken is. We zijn betrokken op elkaar en we beseffen dat we deel uitmaken van een groter geheel. Een professionele en diverse club mensen die gaat voor kwaliteit in opvang en onderwijs. Onze identiteit is zicht- en voelbaar in de SAAMHORIGHEID, VERBONDENHEID en EENHEID van de mensen in onze organisatie. Bij Kiem sta je er niet alleen voor!

De drie groeigebieden waar we op onze kindcentra energie aan willen geven zijn 'Kracht in ieder kind, Kracht in elke professional en Kracht in de verbinding met de omgeving'.

Ambities

Onze ambities zijn goed leer- en ontwikkelaanbod te verzorgen, ons aanbod te moderniseren en aantrekkelijk blijven voor onze toekomstige ouders. Dat gaan we uitbouwen vanuit onze kernwaarden geluk, autonomie, energie en leren voor het leven.

We onderscheiden drie groeigebieden, namelijk:

- Kracht in ieder kind: Ieder kind een passend aanbod
- Kracht in elke professional: Geluk, energie, autonomie en leren voor het leven en
- Kracht in de verbinding met de omgeving: Hoge kwaliteit van opvang en onderwijs. Beide versterken elkaar.

De verlangens van Kiem voor de komende jaren zijn samen te vatten onder:

De basiskennis en vaardigheden op orde,
Eigenaarschap van leren en werken,
Talenten herkennen en erkennen en
Verbinden van onderwijs en opvang met de omgeving.

Ons strategisch beleid vindt u op de site: www.krachtiniederkind.nl

Onze verlangens realiseren we, omdat we gedreven zijn om onze prestaties steeds weer te verbeteren. We leggen de lat steeds hoog en behalen onze resultaten, omdat we dit gezamenlijk doen! We zijn een professionele organisatie die zich kenmerkt door goed opgeleide professionals, erkende ongelijkheid, kwaliteitsdenken en het streven naar verbetering en vernieuwing.

Logo



De ontwikkeling van 0 tot 4 jarigen is de basis. In het logo zijn daarvoor de aardkleuren gebruikt. Deze kleuren staan voor Opvang. Het Onderwijs voor 4 tot 13 –jarigen heeft de kleur groen en de kleur blauw staat voor de verbinding met de omgeving.

Organisatie

Kiem Onderwijs en Opvang bestaat uit twaalf kindcentra en één school voor speciaal basisonderwijs. Elf daarvan zijn gesitueerd in Uden en de overige twee in de kerkdorpen Volkel en Odiliapeel. Daarmee is er op bestuursniveau alleen samenwerking met de gemeente Uden en voor het passend onderwijs met Samenwerkingsverband 30.06. We werken constructief samen met de collega-besturen SAAM*, Pallas, Simonscholen en Oosterwijs (speciaal onderwijs). Kiem Onderwijs en Opvang verzorgt in zes kindcentra onderwijs en opvang. Daarbij gaat het om kinderopvang, peuteropvang en/of buitenschoolse opvang. In drie andere kindcentra werken we samen met opvangorganisatie Kanteel en in de overige drie centra is, naast Kanteel, ook een openbare school van het schoolbestuur SAAM* gehuisvest.

De organisatie wordt aangestuurd door de voorzitter van het College van Bestuur. Het toezicht op het bestuur wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht. Bestuur en toezichthouder hanteren de Code Goed Bestuur. Elk kindcentrum heeft een directeur. Deze is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken, de kwaliteit van het onderwijs (kracht in ieder kind), het personeelsbeleid (kracht in iedere professional) en de samenwerking en afstemming met ouders en

vertegenwoordigers uit de wijk (kracht in de verbinding met de omgeving). Het bestuur en management van de kindcentra wordt begeleid en ondersteund door de stafleden. Een office manager, controller, hoofd HRM, drie directeuren met een staftaak (kwaliteitscoördinator, bovenschools deskundige en opvang) en een regisseur opvang. De personele administratie is ondergebracht bij AK+ en de financiële administratie wordt door KIEM zelf verzorgd. Deze laatste verzorgt ook de administratie van ons collega-bestuur Novum. Er is al jaren sprake van een gezonde financiële organisatie.

Kengetallen kinderen/leerlingen

Aantal kinderen in de opvang (1-4-2019)

BSO	(Buitenschoolse opvang)	510	
KDV	(Kinderdagverblijf)	218	
POV	(Peuteropvang)	81	Waarvan 14 met een VVE indicatie
VSO	(Voorschoolse opvang)	21	

Aantal leerlingen (peildatum 1 oktober)

2015	2016	2017	2018	2019*	2023*	2032*
2.780	2.752	2.725	2.683	2.708	2.593	2.520

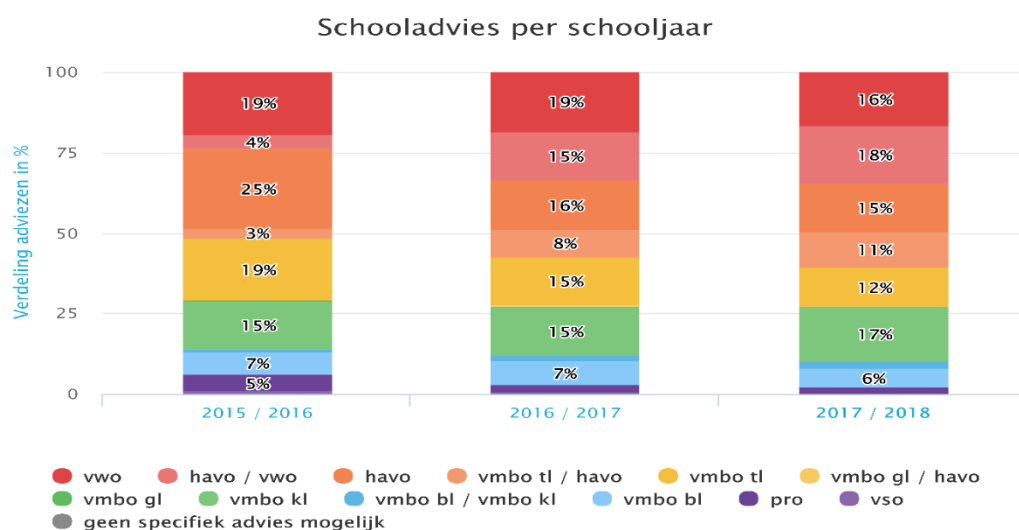
* prognose Pronexus

Leerlingengewicht in percentage op 1 oktober 2018 (exclusief SBO De Tandem)

Gewicht	Aantal leerlingen	Percentage
0.00	2.432	93,8%
0.30	117	4,5%
1.20	43	1,7%
Totaal	2.592	100%

Output

Een overzicht van de schooladviezen in de afgelopen drie schooljaren:



Meer dan 50% van al onze leerlingen gaat naar het VMBO-t, HAVO of VWO. Gevolgd door verwijzingen naar het VMBO-T en VMBO. Daarmee volgt Kiem de landelijke trend. Wat betreft de keuze voor de school gaat het overgrote deel van onze leerlingen naar het Udens College. Een logische keus, omdat het Udens College de enige school voor voortgezet onderwijs is in de gemeente Uden en alle onderwijsvormen aanbiedt.

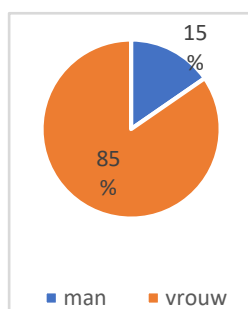
Kengetallen personeel

Aantal medewerkers

Kiem Onderwijs: **273** (31-12-2018)
Aantal FTE: **160,57**

Kiem Opvang: **71** (1-4-2019)

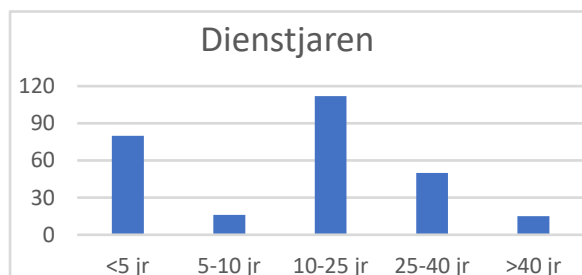
Verdeling man-vrouw Kiem Onderwijs



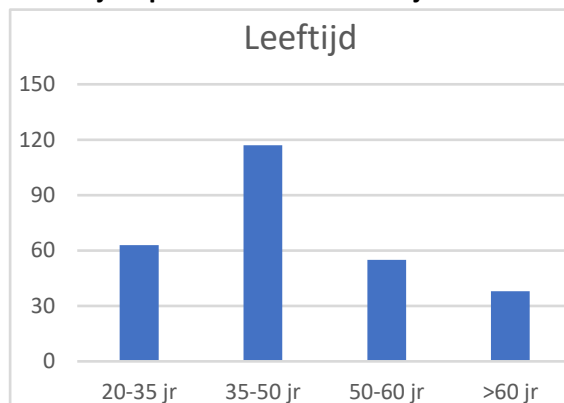
Verdeling man-vrouw Kiem Opvang

Man: 4
Vrouw: 67

Aantal dienstjaren in het onderwijs



Leeftijdsopbouw Kiem Onderwijs



3. Wettelijk kader en inspiratiebronnen

WPO

Volgens de Wet Primair Onderwijs (WPO) beschrijft het schoolplan het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs evenals de kwaliteitszorg, het onderwijskundig beleid en het personeelsbeleid. Het schoolplan bevat verder het beleid ten aanzien van aanvaarding van materiële bijdragen, afgezien van ouderbijdragen of bedragen op onderwijswetgeving gebaseerd (het oude beleid sponsoring).

Wettelijke kaders

Onderwijs en opvang moeten aan verschillende wettelijke kaders voldoen:

Wettelijke kerndoelen onderwijs	Wettelijke kwaliteitseisen kinderopvang
Kerndoelen geven per vak aan wat een kind aan het eind van de basisschool moet weten en kunnen. De overheid stelt de kerndoelen voor het basisonderwijs vast. Vakken waarvoor kerndoelen gelden zijn wettelijk verplicht: Nederlands Engels Rekenen/wiskunde Oriëntatie op jezelf en de wereld Kunstzinnige oriëntatie Bewegingsonderwijs Bron: rijksoverheid.nl	Kinderopvang moet aan wettelijke kwaliteitseisen voldoen op het gebied van: Veiligheid en gezondheid van de kinderen Opleiding en deskundigheid van het personeel Pedagogisch beleid (visie op opvoeding en ontwikkeling) Betrokkenheid en inspraak van de ouders Omgangstaal (in principe Nederlands) en Afhandeling van klachten

Inspiratie

De volgende ideologieën en ideeën liggen ten grondslag aan onze visie op Onderwijs en Opvang:

Inspirator	Thema
Marcel van Herpen	Pedagogisch tact en leiderschap
Mathieu Wegman	Aansturen van professionals
Alex van Emst	De professionele cultuur
Mens&Organisatie	Het ITO-model (Input-Throughput-Output)
Henk Derks en Peter Vereijken	Integrale Kindcentra
Emmi Pikler	Pedagogie kinderen 0-4 jaar

4. Kwaliteit binnen Kiem

Kwaliteit

Kwaliteit en norm gaan hand in hand. De normen die we bij KIEM Onderwijs en opvang hanteren, hebben betrekking op de resultaten van ons handelen (output) en op het gedrag dat we laten zien om die output te realiseren (throughput of proces). Onze norm is vastgelegd in het kwaliteitskader dat onder andere wordt gehanteerd bij de interne audits die plaatsvinden.

Kwaliteitszorg heeft betrekking op alle lagen binnen de organisatie: medewerkers, management, staf, bestuur en Raad van Toezicht. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het College van Bestuur en het externe toezicht bij de inspectie.

Kwaliteitszorg is een complex en integraal geheel. Het is op de eerste plaats kindgericht. Een kind ontwikkelt zich naar haar mogelijkheden en niet alleen volgens één landelijke norm. We versterken de kracht in ieder kind en stellen hen in staat om hun potentieel te leren kennen en te gebruiken. Voorwaarde daarvoor is onder andere dat kinderen zich veilig voelen in de kindcentra van Kiem.

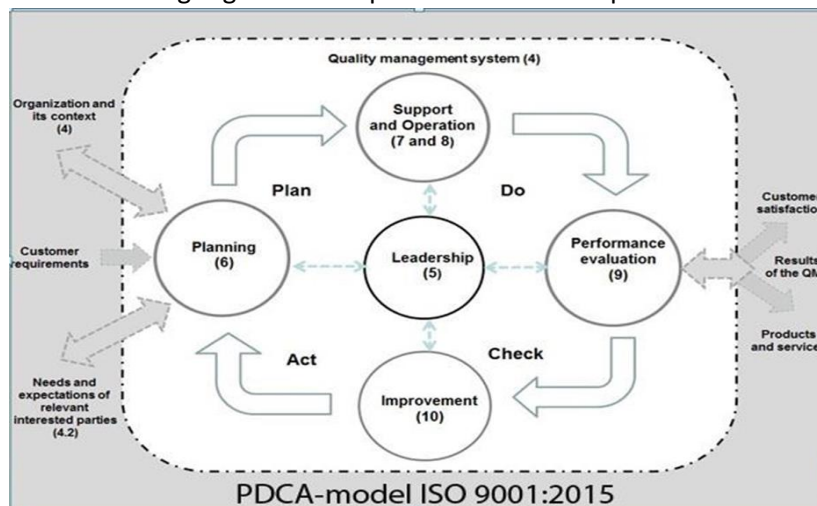
Onderwijs en Opvang.

Kwaliteitszorg betekent ook dat er professionele medewerkers zijn. Medewerkers die gezamenlijke ambities hebben en zich voortdurend ontwikkelen om tegemoet te komen aan wat kinderen nodig hebben. We zeggen niet voor niets dat 'kracht in ieder kind' alleen bereikt wordt als er sprake is van 'kracht in iedere professional'. De aanwezigheid van onderwijskundig leiderschap is een voorwaarde om medewerkers te laten groeien.

Kwaliteitszorg gaat ook over goede samenwerking. Samenwerking met en rondom een kind is essentieel voor het welzijn, welbevinden en voor optimale kansen en daarmee de resultaten van kinderen. De samenwerking met ouders/verzorgers krijgt op alle kindcentra hoge prioriteit.

Daarnaast werken de centra actief samen met omringende partners van kinderopvang, bibliotheek, kunst- en cultuureducatie, Jeugd en Gezin en maatschappelijk werk. We hechten derhalve ook aan 'kracht in de verbinding met de omgeving'. Tenslotte gaat kwaliteitszorg over de systematiek en het cyclisch werken aan het verbeteren van de kwaliteit.

Ons systeem van kwaliteitszorg is gebaseerd op het onderstaande processchema:



‘Goede dingen
nog beter doen’

Concreet vertaald

- De bestuurlijke kwaliteitszorgcyclus bestaat uit de volgende stappen (Uitgaande van het traditionele schooljaar als eenheid voor het doorlopen van de kwaliteitszorgcyclus):
 - Aan het begin van het schooljaar wordt het Jaarplan van het kindcentrum vastgesteld;
 - Halverwege het schooljaar (febr./mrt.) bespreekt de directeur van het kindcentrum de opbrengsten en kwaliteit van het aanbod, de opbrengsten uitgedrukt in de Cito middenmeting en de voortgang van de kindcentrumontwikkeling met de kwaliteitscoördinator en indien nodig de bestuurder en
 - Aan het eind van het schooljaar (juni) volgt het gesprek tussen de directeur en bestuurder over de opbrengsten van het jaar en is er een vooruitblik naar het volgend schooljaar.
- Kiem kent een interne kwaliteitscontrole door middel van audits. Er zijn twee teams bestaande uit directeuren en leerkrachten, aangevoerd door de lead auditor, c.q. de kwaliteitscoördinator.
- Het management binnen Kiem zorgt voor de monitoring van de output aan de hand van een Management Informatie Systeem.
- De opbrengsten van de kwaliteitszorgcyclus zijn de indicatoren voor de bestuurder om de scholen binnen de kindcentra in te delen naar: verhoogd risico (zwak/matig), goed of excellent.
- De Eindtoets Basisonderwijs (Cito, Route 8, IEP) is een indicator van de kwaliteit van het formeel leren.
- Iedere twee jaar wordt de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers gepeild.
- Iedere twee jaar wordt door de accountant de kwaliteit van de organisatorische en administratieve processen beoordeeld.
- Jaarlijks stelt de bestuurder een Jaarplan op in samenspraak met de directeuren van de kindcentra en de stafleden (personeel en financiën). Deze 'gezamenlijke ambities' worden besproken en gevolgd door de Raad van Toezicht. Zij toetsen de uitvoering van het beleid door de bestuurder.

In mei 2018 is ons kwaliteitsbeleid beoordeeld door de inspectie van het onderwijs aan de hand van het nieuwe toezichtskader. De eindconclusie is dat ons bestuur met betrekking tot het onderwijsdeel onder het basistoezicht valt en over vier jaar pas opnieuw wordt onderzocht.

5. Onderwijskundig beleid



Het onderwijskundig beleid van KIEM is gebaseerd op de standaarden: aanbod, didactisch handelen, zicht op de ontwikkeling van kinderen, schoolklimaat, ondersteuning bij extra ontwikkelingsbehoeften, resultaten, veiligheid, evaluatie & verbetering en leiderschap.

Aanbod

Ons leerstof- en ontwikkelingsaanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en functioneren in de samenleving. Ons aanbod is breed, eigentijds en gericht op kerndoelen, waarbij we gebruik maken van passende leermiddelen. We bewaken de doorgaande lijn, stemmen af op behoeften van onze leerlingpopulatie, zorgen voor een evenwichtige verdeling in o.a. leertijd, bewaken de samenhang tussen de vakgebieden en besteden aandacht aan burgerschapsvorming.

Didactisch handelen

Ons didactisch handelen stelt de leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen. Ons handelen is gebaseerd op beproefde informatie, waarbij we brede ontwikkeling stimuleren. Daarnaast zorgen we voor samenhang en afstemming in werkvormen, werken we vanuit een helder didactisch en pedagogisch concept, geven we effectieve instructie, zorgen we voor actieve betrokkenheid van leerlingen, stimuleren we feedback en versterken we de motivatie van leerlingen, bijvoorbeeld door het onderwijs betekenisvol te maken.

Zicht op ontwikkeling

Als professional volg en analyseer je de ontwikkeling van alle kinderen met als doel het aanbod voor hen vorm te geven. We hebben zicht op deze ontwikkeling, omdat we planmatig te werk gaan volgens de cyclus evalueren, analyseren, plannen en uitvoeren. We hebben er zicht op wanneer een kind profiteert van het aanbod en wanneer er sprake is van stagnatie. We weten beschikbare informatie over de ontwikkeling toe te passen op de specifieke behoeften van de kinderen.

Schoolklimaat

We zorgen samen met onze collega's voor een ambitieus en stimulerend speel- en werkklimaat. Dat wil zeggen dat we ons bewust zijn van de invloed van een rijke leer- en ontwikkelomgeving en daar ook de juiste invulling aan geven. We hebben een positieve en stimulerende houding, tonen ambitie in leren en ontwikkelen en zijn betrokken bij het kindcentrum. We hanteren als team duidelijke regels, vanuit een positieve en voorspelbare benadering. We hebben aandacht voor het pedagogisch klimaat.

Ondersteuning bij extra onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van kinderen

We zorgen ervoor dat kinderen die dat nodig hebben extra aanbod en ondersteuning ontvangen. Dat wil zeggen dat we hun bijzondere behoeften in beeld hebben en dat we vervolgens geplande interventies doen. We werken met ontwikkelingsperspectieven, zorgen voor evaluatie van resultaten en stellen interventies bij wanneer dat nodig is.

SAMEN SPELEN EN LEREN

In onze kindcentra is naast de aandacht voor het formele leren middels de cognitieve vakken ook volop ruimte voor het informele leren. We hebben de overtuiging dat samen spelen een belangrijke bijdrage levert aan het leren en de ontwikkeling van het kind.

Evenals het leren van en met elkaar.

In ons strategisch beleid hebben wij het als volgt samengevat: We willen de kinderen 'Leren leren, leren leven en leren samenleven'.

De standaarden van ons onderwijskundig beleid zijn terug te vinden in de gezamenlijke ambities van KIEM en de Jaarplannen van de kindcentra. Ook worden ze gebruikt door de interne auditcommissie.

Evaluatie van de geplande doelen vindt plaats in het Jaarverslag van KIEM en van de kindcentra.

Daarnaast geven auditverslagen en verslagen van een inspectiebezoek onderwijs en de GGD een objectief beeld van de kwaliteit van het aanbod en de samenhang van de activiteiten in het kindcentrum. Aandacht en voortdurende zorg voor de onderwijskundige standaarden moet naar onze overtuiging leiden tot:

- Meetbare eindresultaten die gezien de kenmerken en het beginniveau van de leerlingen ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm. Dat wil zeggen rond of boven het landelijk gemiddelde.
- 'Niet' meetbare maar door observatie geconstateerde ontwikkeling van kinderen.
- Een verwijzingspercentage naar het SBO en SO dat rond de 2% van het aantal leerlingen ligt.
- Hoge tevredenheid bij leerlingen en ouders over de kwaliteit en veiligheid van het aanbod binnen het kindcentrum.

6. Personeelsbeleid

De kernwaarden van KIEM hebben een directe relatie met vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Voorwaarden om je positief te kunnen verbinden met je werk en met de identiteit en koers van KIEM. Om die reden geven we ruimte voor goede scholing en onderling leren. Wij nodigen medewerkers uit om eigen bekwaamheden te blijven ontwikkelen en elkaar te inspireren. Wij verwachten van onze collega's dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen vitaliteit.

Medewerkers van KIEM zijn gericht op systematische samenwerking en zijn resultaatgericht. Onze persoonlijke kracht legt immers de kiem voor ontwikkeling van kinderen in opvang en onderwijs. Als professionals spreken we elkaar aan op wat we willen versterken:

- We zijn ons bewust van het feit dat we een voorbeeldfunctie hebben voor kinderen.
- We hebben plezier in ons werk.
- We reflecteren op ons eigen handelen.
- We werken samen en willen van anderen leren.
- We staan ervoor open om aangesproken te worden op ons pedagogisch en didactisch handelen.
- We werken voortdurend aan onze eigen professionele ontwikkeling.
- We nemen verantwoordelijkheid en zijn bereid tot het afleggen van verantwoording.

Onze focus in het personeelsbeleid ligt op:

Vakbekwame en inspirerende leiders

Als professional ervaar je dagelijkse leiding waar het moet en ruimte waar het kan. Onze leidinggevendenden zijn ontspannen en weten wanneer ze moeten delegeren. Ze zijn koersvast en duidelijk in hun communicatie, ze zijn gericht op groei en ontwikkeling, bieden handelingsruimte en vertrouwen, zijn deskundig en analytisch en focussen op hoofdlijnen.

Persoonlijke ontwikkeling

In onze kindcentra koesteren we een klimaat waarin je wordt gestimuleerd om jezelf voortdurend verder te ontwikkelen in je professie. Daartoe zorgen we er met elkaar voor dat de samenhang zichtbaar is tussen school- en individuele ontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking in gesprekken en in kennisdeling en door samenwerking in werkgroepen en broedplaatsen. Ontwikkeling vindt plaats op allerlei manieren, binnen en buiten de gangbare kaders.

Kenmerken van ons personeelsbeleid

Ons personeelsbeleid heeft de volgende kenmerken:

- Het stimuleren van het teamleren als onderdeel van de professionele cultuur;
- Het hanteren van de gesprekscyclus en het gebruik van het bekwaamheidsdossier;
- Een helder taakbeleid;
- De vlootschouw om talenten zichtbaar te krijgen;
- Talentontwikkeling om deze in te kunnen zetten binnen Kiem;
- Het begeleiden en opleiden van startende leerkrachten en
- Een sterke relatie tussen organisatieontwikkeling en individuele ontwikkeling.

7. Voldoen aan wettelijke eisen

Het onderwijs in onze kindcentra voldoet aan alle wettelijke eisen, zoals:

Burgerschap

In elk kindcentrum worden de doelen voor burgerschap geïntegreerd in onder andere wereldoriëntatie. Daarnaast worden democratische principes uitgewerkt in de manier van kiezen voor en werken met een Leerlingenraad. Alle scholen dienen aandacht te hebben voor pestgedrag en het voorkomen daarvan. De effecten hiervan voor het welbevinden worden tweejaarlijks gemeten met een tevredenheidsspeiling. Er zijn instrumenten aanwezig om de sociaal emotionele ontwikkeling te monitoren.

Leertijd

Alle scholen binnen de kindcentra van Kiem voldoen aan de minimale eisen ten aanzien van de leertijd. Dit wordt jaarlijks verantwoord in een Exceldocument waarin leertijd, vakanties en studiedagen zijn opgenomen. Ouders worden in de aanloop van ieder schooljaar op de hoogte gesteld van de manier waarop de onderwijstijd wordt verdeeld. Iedere kindcentrum werkt samen met Regionaal Bureau Leerplicht en vroegtijdig schoolverlaten en zorgt er actief voor dat kinderen zoveel mogelijk leertijd benutten.

Taalachterstanden

Om taalachterstanden tegen te gaan wordt er op verschillende kindcentra peuteropvang georganiseerd. Volgens de afspraken vanuit VVE (vroeg- en voortijdse educatie) wordt er gewerkt met de methode Pyramide. In kindcentrum Het MuzeRijk is een TOS-klas ingericht. Hier kunnen leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis opgevangen worden. Tenslotte is er voor kleuters NT2 ondersteuning georganiseerd.

Kerdoelen en referentieniveaus

Onze onderwijsmethodes voldoen aan de kerndoelen van het basisonderwijs.

Ondersteuningsprofiel en extra ondersteuning

Elke school binnen het kindcentrum heeft in 2018 een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. En binnen Kiem is een zorgstelsel ingericht overeenkomstig de afspraken vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. De coördinatie van het passend onderwijs binnen Kiem is in handen van de bovenschools deskundige.

Doorlopende leerlijn

Kiem streeft binnen haar kindcentra naar een doorlopende leer- en ontwikkelingslijn van 0 - 13 jaar. Deze is zichtbaar in het pedagogisch handelen, in de didactische leerlijnen, in de warme overdracht van kinderen en in de samenwerking tussen partners. Binnen het onderwijs streven we naar een ononderbroken leerlijn, wat onder andere zichtbaar is in het beleid voor leertijdverlenging en in het collegiaal overleg over de didactiek.

Vrouwen in de schoolleiding

Kiem streeft naar een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in de leiding van de kindcentra. Zeven van de dertien centra worden geleid door een vrouwelijke directeur (53%).

Veiligheidsbeleid

Het veiligheidsbeleid van Kiem is op orde en het document dat de veiligheid beschrijft is te vinden op de website van Kiem. Daar is ook de zogenoemde Klokkenluidersregeling en de Klachtenregeling te vinden. Eén van de directeurs van Kiem is de veiligheidscoördinator. Een andere directeur is de functionaris gegevensbescherming binnen Kiem.

8. Relatie tot andere documenten en beleidsplannen

Er zijn verschillende beleidsplannen en documenten die een relatie hebben met dit kindcentrumplan:

- Het strategisch beleid van Kiem (zie: www.krachtiniederkind.nl);
- Het businessplan Kiem Opvang;
- De projectplannen vanuit de leergang Directeur IKC;
- De Gedragscode;
- Het pedagogisch beleid 0-4 jaar en 4-12 jaar;
- Het Jaarplan van Kiem (de gezamenlijke ambities) en
- Het Jaarplan van ieder kindcentrum.

Deel 2

1. Algemeen

Over ons

Kindcentrum Vindingrijk is een samenwerkingschool. Deze samenwerkingschool is ontstaan door een fusie op 1 augustus 2019 tussen basisschool De Brinck en basisschool De Petteflet. Kindcentrum Vindingrijk biedt in samenwerking met Kanteel onderwijs en opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar.

Onze omgeving

Basisschool Vindingrijk ligt in de wijk Zoggel en telt ongeveer 260 leerlingen. Vooral kinderen uit de wijk Zoggel bezoeken onze school. Daarnaast komen ook kinderen uit de naastgelegen wijken, het centrum, Uden Zuid en de flatwijk, naar onze school. De achtergrond van onze leerlingen is zeer divers: in samenstelling van het gezin, inkomen van de ouders, land van herkomst en opleidingsniveau van de ouders.



Tijdens de jaarwisseling van 2014-2015 is ons kindcentrum volledig afgebrand. Sinds januari 2017 hebben we onze intrek genomen in ons nieuwe gebouw. In dit gebouw is de basisschool, de kinderopvang, de peuteropvang en de buitenschoolse opvang gehuisvest. Gezamenlijk maken we gebruik van de ruimtes binnen en buiten.

Missie en visie



2. Kwaliteitszorg binnen het onderwijs van Vindingrijk

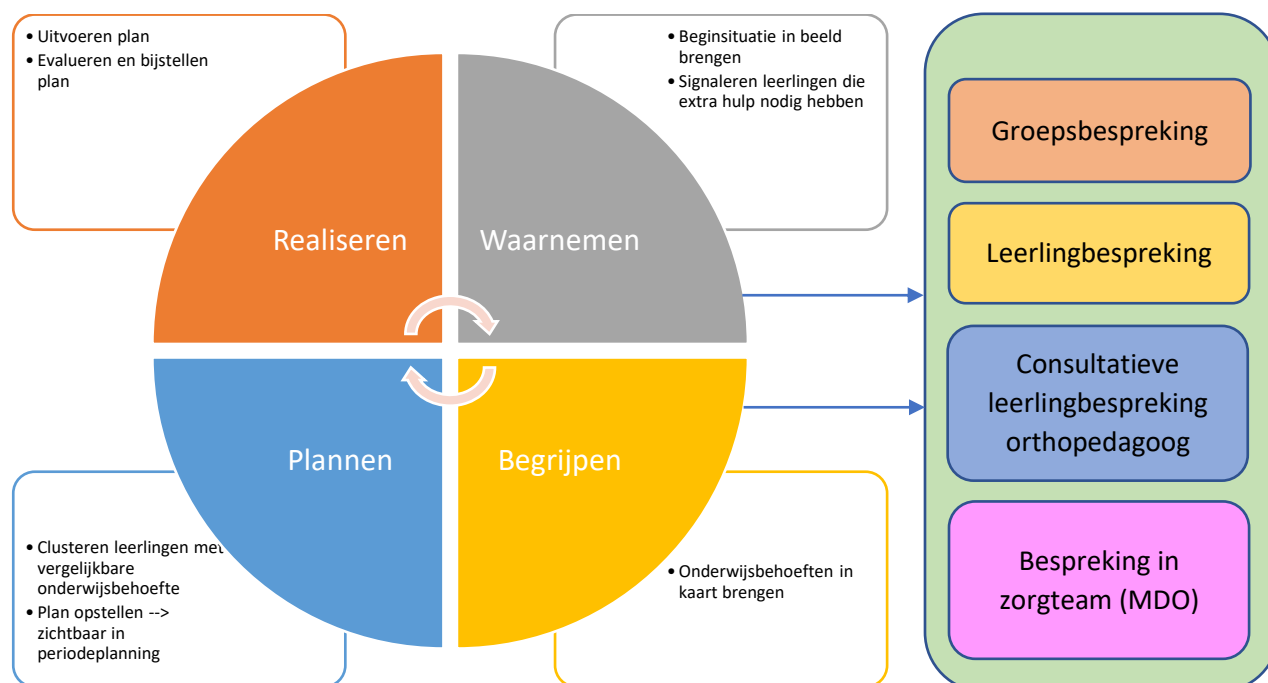
Voor ons begint goed onderwijs met goede leerkrachten en een goed leerstofaanbod. Maar goed onderwijs gaat ook over welbevinden en betrokkenheid. Wij geloven erin dat kinderen beter presteren als ze lekker in hun vel zitten en nieuwsgierig zijn.

In de eerste plaats richten we ons op school op welbevinden en betrokkenheid. We starten het jaar met de Gouden Weken. In deze zes weken richten we ons op de groepsdynamiek. Daarnaast werken we met teams, team- en klasbouwers, coöperatieve werkvormen en lessen in geluk. Dit zetten we in om een positieve sfeer in de groep en het van en met elkaar leren (leerklimaat) te stimuleren. We hanteren vragenlijsten van Zien om het welbevinden en betrokkenheid te monitoren. Deze vragenlijsten worden door de leerkrachten ingevuld op basis van observaties en gesprekken met kinderen. In de bovenbouw vullen de kinderen ook zelf de vragenlijst in.

Als school hebben we, op basis van de referentieniveaus en de schoolweging, eigen normen voor een aantal vakgebieden vastgesteld¹. Deze normen zijn ambitieus, maar ook realistisch. Naast deze normen werken we met kijkwijzers en kwaliteitskaarten, deze kaarten laten zien hoe we de zaken aanpakken op Vindingrijk.

Om te monitoren of we goed op weg zijn om onze eigen normen te behalen en groei bij kinderen te bewerkstelligen, is het belangrijk de kwaliteit van ons onderwijs in de gaten te houden. Dit doen we aan de hand van de Handelingsgericht werken-cyclus (HGW-cyclus).

HGW-cyclus op groepsniveau



¹ Zie ook document 'schoolnormen Vindingrijk'

Bovenstaande cyclus lopen we meerdere keren per jaar door. Bij de vakgebieden rekenen, spelling, taal en lezen doorlopen we de cyclus binnen een blok. Dit betekent dat we bij de start van een nieuw blok de beginsituatie in kaart brengen en een plan van aanpak maken. Tijdens het blok doorlopen we dit plan van aanpak. We stellen bij waar nodig. Aan het eind van het blok evalueren we hoe het is gegaan met het aanbieden van de leerstof en met de groei van de leerlingen. Op basis van deze informatie starten we het nieuwe blok op = beginsituatie nieuwe blok.

Tijdens de cyclus maken we gebruik van observaties. De intern begeleiders, onderwijsontwikkelaars en directeur voeren met regelmaat observaties in alle groepen uit. Aan de hand van de kijkwijzer/kwaliteitskaart wordt bekeken hoe het met de kwaliteit van het aanbod en de didactiek staat. In 2021 voegen we hier ook momentcoaching aan toe. De didactische coaches (onderwijsontwikkelaars) coachen op de werkvloer, in het moment. Hierdoor is directe feedback mogelijk en kan de leerkracht de feedback meteen toepassen.

Groepsbespreking

3x per jaar gaat de leerkracht in gesprek met de intern begeleider en/of onderwijsontwikkelaar, dit noemen we de groepsbespreking. In dit gesprek wordt de groep onder de loep genomen. Het groepsklimaat en de opbrengsten worden geanalyseerd en het aanbod/instructie wordt besproken. Waar nodig worden interventies/plan van aanpak afgesproken.

Leerlingbespreking

Waar het nodig is, wordt een leerling met de intern begeleider en/of onderwijsontwikkelaar besproken. Dit gebeurt wanneer ook door invloed van observaties, interventies of collegiale consultatie de groei minimaal is of uitblijft bij een leerling. Dit kan zowel op gedrag als op cognitie zijn.

De intern begeleiders hebben ongeveer 6 keer per jaar overleg met de orthopedagoog (consultatieve leerlingbespreking, CLB). In dit gesprek worden leerlingen die te weinig groeien of die op een andere manier opvallen besproken. Waar mogelijk worden interventies neergezet en waar nodig wordt externe hulp ingeschakeld.

Soms is het nodig om met meerdere instanties om de tafel te zitten als het de ontwikkeling van een kind betreft. We schakelen dan door naar een multidisciplinair overleg (MDO). Doel hiervan is om op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen en interventies vanuit de verschillende instanties en elkaar te ondersteunen en te versterken.

Op Vindingrijk zien we de ouder als partner in de ontwikkeling van de kinderen. Dit betekent dat we ouders op de hoogte houden van de ontwikkeling en groei van hun kind. Zodra er zorg is, worden de ouders meteen betrokken door middel van een of meerdere oudergesprekken. Daarnaast wisselen we informatie met ouders uit door middel van de rapporten en 10-minutengesprekken.

Volgen van de leerlingen

In groep 1-2 maken we sinds schooljaar 2020-2021 gebruik van 'Mijn kleutergroep'. Dit programma faciliteert de leerkrachten om observaties, analyses en plannen te maken. Daarnaast is het mogelijk om meteen een beredeneerd aanbod voor de groep en de individuele leerling neer te zetten.

In groep 3 t/m 8 volgen we de kinderen met het leerlingvolgsysteem van Cito. De gegevens vanuit Cito leggen we vast in Parnassys. Daarnaast leggen we ook de observaties, interventies en gesprekken in Parnassys vast. Deze informatie maakt het mogelijk kinderen goed te volgen.

Analyse en evaluatie

2x per jaar analyseren de leerkrachten de groei van de leerlingen in hun groep. Deze analyse wordt gemaakt op basis van de opbrengsten op de citotoetsen. De leerkrachten bekijken hoe de groei op de lange termijn (half jaar) is en wat er nodig is als de groei uitblijft.

Ook 2x per jaar analyseert het schoolmanagement team de opbrengsten van de school. We bekijken hoe de groepen scoren t.a.v. de normen en we bekijken trends. Na het eerste half jaar worden opvallende punten meegenomen in de groepsbesprekingen. Aan het einde van het schooljaar wordt de analyse gebruikt als basis voor plannen in het nieuwe schooljaar: Waar moeten/willen we aan werken? Wat willen we verbeteren? Daarnaast gebruiken we de analyse ook om het team in beeld te brengen. Waar is het heel goed gegaan en wat was lastiger?

3. Het onderwijskundig beleid van Vindingrijk

Op Vindingrijk is een van de kernwaarden 'persoonlijke groei'. Om inhoud te geven aan deze kernwaarde maken we gebruik van o.a. formatief assessment.

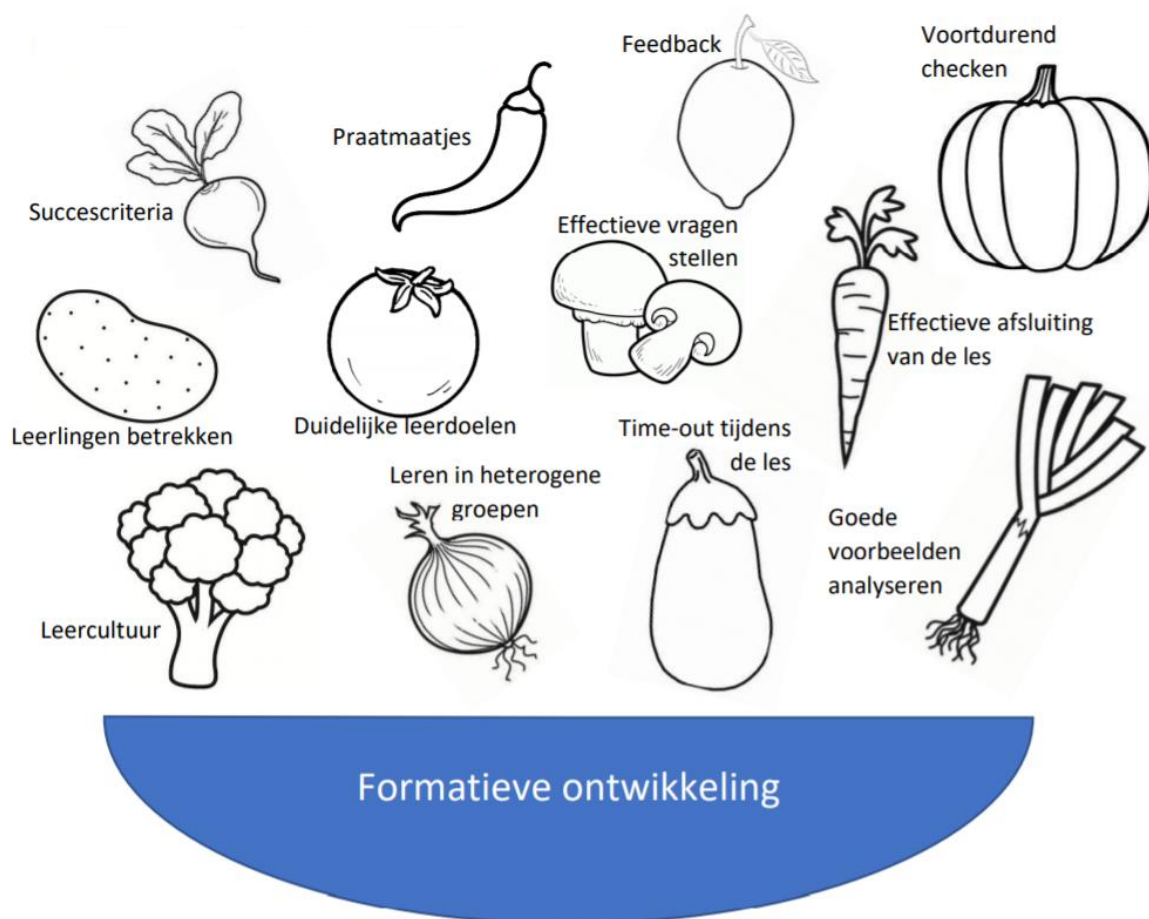
Formatief assessment

Formatief assessment, ook wel formatief evalueren genoemd, concentreert zich op het enige wat er echt toe doet: de ontwikkeling en groei van de leerling; de leerling in zijn kracht zetten.

Formatief betekent dat je de prestaties van een leerling niet vergelijkt met die van andere leerlingen, maar met zijn eigen eerdere resultaten. Daarmee breng je persoonlijke ontwikkeling in kaart.

Onder assessment verstaan we de manier waarop je leerlingen vooruit helpt in hun leerproces: door feedback te geven, vragen te stellen, het leerdoel helder te maken, aan te geven hoe een goed resultaat eruit ziet. Leerlingen krijgen terugkoppeling van de leraar, maar ook van klasgenoten. Bovendien leren ze om zelf te reflecteren op hun leerresultaten. Zo maak je samen het leren zichtbaar.

De ingrediënten voor formatief assessment zijn:



Leercultuur, leren in heterogene groepen en praatmaatjes

Het creëren van een leercultuur is essentieel en legt de basis die nodig is om alle elementen van formatief assessment effectvol te laten zijn. In een leercultuur wordt er niet gewerkt voor een beloning, maar omdat de leerlingen zelf iets willen bereiken. Een leercultuur is een klas waarin

leerlingen zich veilig voelen, fouten durven maken, worden uitgedaagd en gericht zijn op het verbeteren van hun eigen prestaties. We werken op Vindingrijk aan deze leercultuur door het inzetten van een aantal middelen/methodieken:

- Gouden Weken
- Team- en klasbouwers
- Coöperatieve werkvormen
- Lessen in geluk

Duidelijke leerdoelen, succescriteria en feedback

Door het benoemen van de leerdoelen zijn leerkrachten zich er meer van bewust welke onderwerpen aan bod moeten komen en krijgen leerlingen in grotere mate gelijke kansen. Als de leerling een idee heeft van de norm of het doel waarnaar gestreefd wordt en zijn feitelijke prestaties vergelijkt met die norm, kan hij, onder begeleiding van de leerkracht, de juiste acties ondernemen om het gat daartussen te dichten.

Succescriteria zijn een uitsplitsing van het leerdoel: kleine stapjes op weg naar het leerdoel. Ze helpen om de voortgang te monitoren en geven de mogelijkheid voor gerichte feedback. Deze feedback wordt zo snel mogelijk gegeven. Hoe sneller feedback wordt gegeven, hoe effectiever het is.

Effectieve vragen stellen, voortdurend checken en effectieve afsluiting van de les

Een rode draad bij formatieve assessment is voortdurend blijven peilen hoeveel leerlingen weten en begrijpen. Door steeds vragen te stellen aan individuele leerlingen krijg je inzicht in wat ze weten en begrijpen. Daarmee kun je de les bijsturen en afstemmen op hun behoeftes.

Door de les effectief af te sluiten verzamel je als leerkracht informatie over wat de leerlingen geleerd hebben, zodat je passende vervolgacties kunt inzetten. Hiervoor zijn verschillende strategieën ontwikkeld, bijvoorbeeld gebruikmaken van exitkaarten (een formulier dat een leerling aan het eind van de les invult).

Didactische werkvormen, hulpmiddelen en methodes

We maken op Vindingrijk gebruik van coöperatieve leerstrategieën. De interactie tussen de leerlingen over leerstofinhoud is een integraal onderdeel van het leerproces. Bij coöperatief leren zorgen we ervoor dat elke leerling actief meedoet. Er wordt samengewerkt, maar iedere leerling is individueel aanspreekbaar voor de bijdrage of prestatie van de groep.

De methodes die wij als basis voor het leren gebruiken:

Rekenen	Pluspunt 4
Taal	Staal taal
Spelling	Staal spelling
Begrijpend lezen	Estafette in groep 4, 5 en 6 Nieuwsbegrip XL in groep 7 en 8
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen in groep 3 Estafette in groep 4 t/m 8

In groep 1-2 werken we thematisch. Het aanbod wordt samengesteld aan de hand van doelen. Hiervoor gebruiken we het systeem 'Mijn Kleutergroep'. Dit systeem zorgt ervoor dat de ontwikkelingslijnen helder zijn en de onderwijsbehoeftes in beeld worden gebracht. Hierdoor is het

mogelijk om een beredeneerd aanbod neer te zetten. Om het aanbod vorm te geven worden bronnen gebruikt, bijvoorbeeld Kleuterplein, Fonemisch bewustzijn en Met sprongen vooruit.

Veiligheid

Om de veiligheid van kinderen binnen Vindingrijk te stimuleren werken we met de volgende middelen:

- Gouden Weken
- Team- en klasbouwers
- Lessen in geluk

De gouden weken en team- en klasbouwers zijn eerder al toegelicht. Daarnaast maken we gebruik van 'Lessen in Geluk'. Dit is een wetenschappelijk onderbouwde methode voor het basisonderwijs, gebaseerd op de positieve psychologie. 7 thema's keren in iedere groep terug: wat is geluk, positief denken, dankbaarheid, talenten, zelfvertrouwen, toekomstdromen en geluk doorgeven.

Ook besteden we aandacht aan de digitale veiligheid. Kinderen vanaf groep 5 krijgen elk jaar een lesprogramma rondom social media aangeboden.

Zelfstandigheid/autonomie

In alle groepen op Vindingrijk wordt gewerkt met een taakbrief. Op deze brief staat welke leerstof kinderen zelfstandig kunnen verwerken. In groep 1-2 is dit een planbord met werkjes, in groep 3 en 4 is dit een dagtaak (taken per dag) en vanaf eind groep 4 ontwikkelt de taakbrief zich door naar een weektaak (taken per week). Doel van het werken met de taakbrief is leren plannen en verantwoordelijkheid nemen. Kinderen leren zelf hun taken plannen. Ze leren hierbij ook de verantwoordelijkheid voor hun planning te dragen: gepland is ook uitvoeren. Ook zorgt de taakbrief ervoor dat we kunnen differentiëren in de taken. Deze differentiatie passen we toe in niveau, tempo en taakaanpak. Zo bieden we onderwijs op maat.

Naast het werken met de taakbrief stimuleren we kinderen ook om hun eigen werkplek te kiezen.

Ook dit draagt bij aan het nemen van verantwoordelijkheid. Kinderen kiezen zelf waar ze het beste kunnen werken op dat moment. Het is hierbij wel belangrijk dat een kind zich aan de afspraken van die betreffende werkplek houdt en dat hij/zij ook daadwerkelijk aan het werk gaat.

Onder andere het werken met de taakbrief en het kiezen van een werkplek dragen bij aan de autonomie van de kinderen. Kinderen leren verantwoordelijkheid te nemen en leren zo steeds meer op eigen benen te staan.

4. Het personeelsbeleid binnen Vindingrijk

Persoonlijke groei is een van de kernwaardes binnen Vindingrijk. Dit heeft niet alleen betekenis voor het leren van de kinderen, ook voor het leren van de leerkrachten.

Professionalisering

Teamscholing

Een van de manieren waarmee we ontwikkeling bij leerkrachten stimuleren is teamscholing. Teamscholing staat altijd in het teken van de ambities die we nastreven. Als team werken we er samen aan om deze ambities waar te maken. Ongeveer 4 keer per jaar vindt er teamscholing middels een studiedag plaats.

Individuele scholing

Naast teamscholing vindt er ook individuele scholing plaats. Deze scholing is gericht op een individuele ontwikkelvraag van een leerkracht. Deze vraag staat in verbinding met de eigen ontwikkeling of met de schoolontwikkeling.

Gesprekkencyclus

Om zicht te houden op de ontwikkeling van de leerkrachten maken we gebruik van de gesprekkencyclus. Ieder schooljaar hanteren we standaard 2 gesprekken tussen medewerker en directeur. In het eerste gesprek gaat het om het vaststellen van de ontwikkelbehoefte, duurzame inzetbaarheid en doelen die we nastreven. In het tweede gesprek wordt de voortgang op dit proces besproken.

Waar nodig worden extra gesprekken ingepland.

Een keer per drie jaar krijgt elke medewerker een beoordelingsgesprek. Dit gesprek is gebaseerd op de voortgangsgesprekken uit de jaren daarvoor.

5. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Ambities

De komende jaren willen we als school verder groeien voor de wereld van morgen. Onze ambities voor de komende jaren zijn te vangen in vier thema's:

- De basis op orde
 - Versterken van ons aanbod rekenen, taal en lezen.
 - Versterken van het beredeneerd aanbod in groep 1 en 2.
 - Lessen in geluk implementeren in groep 1 t/m 8.
 - Opleiden van interne didactische coaches.
 - Collegiale consultatie (scrum/agile werken) inzetten.
- Formatief assessment
 - De leercultuur verbeteren, coöperatief werken.
 - Leren in heterogene groepen met een gedifferentieerd aanbod.
 - Werken met duidelijke leerdoelen en succescriteria
 - Effectieve, coöperatieve feedback inzetten.
 - Voortdurend in de gaten houden in hoeve leerlingen begrijpen wat ze leren.
- Onderzoekend en ontdekkend leren
 - Nieuwe aanpak voor wereldoriëntatie en expressie neerzetten.
- Vormgeven kindcentrum
 - Verder vormgeven aan samenwerkingsschool (fusie), waaronder de ouderbetrokkenheid.
 - Samenwerking met opvang versterken en uitbreiden.

Deze vier thema's worden verder uitgewerkt in de jaarplannen (ambitiekaarten) van Vindingrijk.