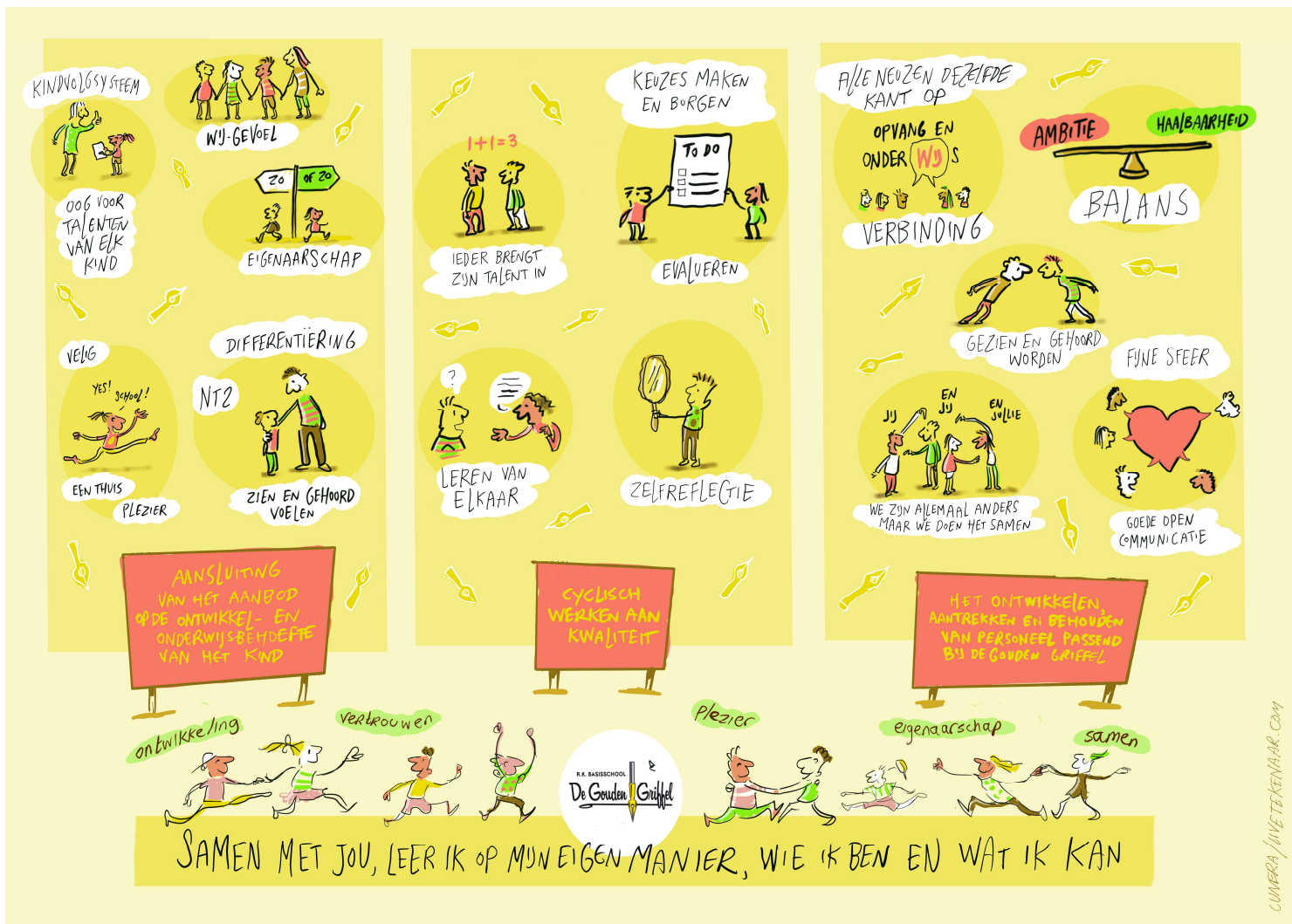


Kindcentrumplan





1 Inhoud

1 Inhoud	3
2 Voorwoord	4
3 Inleiding	5
3.1 Gegevens school en bestuur	5
3.2 Totstandkoming kindcentrumplan	5
3.3 Leeswijzer	5
4 Kaders	6
4.1 Kaders vanuit de Laurentius Stichting	6
4.2 Contextanalyse	7
4.3 Visie en missie van De Gouden Griffel	8
4.4 Begrotingsperspectief	8
5 Strategische thema's en ambities	9
5.1 Strategische thema's	9
5.2 Ambities	9
5.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.	10
6 Bijlage I Wettelijke en deugdelijkheid eisen	14
7 Bijlage I: Onderwijskundig beleid	15
8 Bijlage II: Personeelsbeleid	24
9 Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg	27
10 Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten	31

2 Voorwoord

Voor u ligt het kindcentrumplan van R.K. Basisschool 'De Gouden Griffel'. Het plan gaat over het onderwijs op beide locaties van R.K. Basisschool 'De Gouden Griffel'. Om de leesbaarheid te vergroten schrijven we in dit plan 'De Gouden Griffel'. De medewerkers van onze BSO participeren op beide locaties in het onderwijs en zij geven de tussen schoolse opvangvorm. Bovendien hanteren we binnen onze gehele organisatie hetzelfde pedagogisch klimaat. Hierom hebben wij dit kindcentrumplan het kindcentrumplan genoemd. In dit plan spreken we van kinderen en van medewerkers. Op die manier is en voelt iedereen zich betrokken.

Het plan geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 weer. Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) stellen we vast op welke onderdelen we ons de komende vier jaar willen richten om de kwaliteit van (het onderwijs op) de school te verhogen en te borgen. Dit kindcentrumplan zal dan ook fungeren als uitgangspunt voor de komende 4 jaarplannen per schooljaar.

Het plan is opgesteld door de directie van 'De Gouden Griffel', in nauwe samenwerking met het team van de school. Het plan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur waarna het verstuurd is aan de inspectie.

3 Inleiding

Voor u ligt het kindcentrumplan van De Gouden Griffel te Berkel en Rodenrijs. Dit plan beschrijft het beleid en de ambities van ons kindcentrum voor de periode 2023-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit kindcentrumplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige kindcentrumplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

3.1 Gegevens school en bestuur

School: RK Basisschool De Gouden Griffel
Brin: 28CE00
Directeur: I. Lemmers
Adres: A.M.G. Schmidlaan 2, 2652 HJ, Berkel en Rodenrijs
Telefoon: 010-5114731
E-mailadres: goudengriffel@laurentiusstichting.nl
Website: www.degoudengriffel.nl

Bestuurskantoor nummer: 40928
Bestuur: Laurentius Stichting
Bezoekadres: Burgemeestersrand 59
2625 NV Delft
Telefoon: 015-2511440
email: info@laurentiusstichting.nl
website: www.laurentiusstichting.nl

3.2 Totstandkoming kindcentrumplan

Dit kindcentrumplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van De Gouden Griffel tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

1. Er heeft een context analyse plaatsgevonden. Een groep van 18 medewerkers uit alle onderdelen van de organisatie heeft hieraan meegewerkt.
2. Er is een SWOT-analyse gemaakt met deze zelfde groep. Hierbij is gebruik gemaakt van 'Het Kindcentrumplanspel' van B&T.
3. Er zijn prioriteiten toegekend aan de thema's die uit de contextanalyse kwamen.
4. Directie heeft een confrontatiematrix ingevuld waarbij duidelijk werd welke thema's nu aandacht vragen en wat de rode draad is in het geheel.
5. Met de drie thema's die hieruit kwamen heeft het hele team op een studiedag gewerkt aan het formuleren van ambities en speerpunten.
6. Met de opbrengst van deze studiedag zijn door de directie de ambities gecomprimeerd tot 1 a 2 ambities per thema. Zo is er focus aangebracht.
7. Op een tweede studiedag heeft het team bij deze ambities doelen geformuleerd. Deze doelen geven richting en zijn realistisch. De doelen zijn door het team geprioriteerd.

3.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit kindcentrumplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die de Laurentius Stichting met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van De Gouden Griffel. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie over de wijze waarop 'De Gouden Griffel' voldoet aan de wettelijke eisen die gesteld worden aan een kindcentrumplan.

4 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van De Gouden Griffel beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van de Laurentius Stichting, het bestuur waar De Gouden Griffel onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor De Gouden Griffel: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van De Gouden Griffel weergegeven.

4.1 Kaders vanuit de Laurentius Stichting

Missie: Samen groeien

In solidariteit leren en werken wij samen. Daarin staan wij met al onze verrijkende verschillen schouder aan schouder: als kinderen en collega's groeien wij samen. Wij koesteren onze nieuwsgierigheid naar elkaar en de wereld.

Visie

Wij vinden de relatie met elkaar essentieel voor onze organisatie, zij is de veilige basis van elke persoonsvorming. Daarom geven wij van harte ruimte aan het hele kind, zodat deze kan groeien in de ontwikkeling van eigenheid en zorgen dat kinderen gelijke kansen krijgen. Dat is de inzet van ons en de gezamenlijke verantwoordelijkheid van al onze collega's. Met elkaar vormen wij een vitale gemeenschap waarin eigenheid gedijt in het leren en leven met elkaars anders-zijn. Iedereen is welkom. Ieder kind leert met spelregels om te gaan, een eigen mening te vormen en die van anderen te respecteren. Samen ontdekken de kinderen hun eigen positie in de samenleving en komen ze erachter hoe ze zelf actief een bijdrage kunnen leveren aan hun omgeving en de wereld. Eigenaarschap, het zelf ontdekken wat je kunt en wilt, maakt de weg vrij naar zelfstandigheid, in het volle besef dat we elkaar hierbij nodig hebben.

Daarom betekent goed onderwijs meer voor ons dan een kale score van rekenen en spellen. Het kind is altijd meer dan een abstract cijfer. Wij scheppen de voorwaarden waaronder onze leerlingen gehoor kunnen geven aan hun uiteenlopende talenten en aan hun nieuwsgierigheid naar de wereld. Ons aanbod van inclusief onderwijs is een waarderend antwoord op wie de leerling zelf wil worden: kindgericht staan we naast onze leerlingen en laten we ook zelf zien wat leren betekent.

Leren is ons kernbegrip en dat doen wij, de mensen die werken bij de Laurentius, zelf ook. Net zo goed gaan wij uit van onze groeikracht. Samenwerken en samenzijn geven ons daarin plezier. Wij kijken graag bij elkaar in de keuken, precies zoals we dat graag zien bij onze leerlingen. We willen doorgroeien en onze mogelijkheden benutten. Die ruimte en dat vertrouwen hebben wij en onze kinderen bij de Laurentius.

Omdat we uit ervaring weten dat het langdurig met elkaar optrekken, kracht geeft, verbindt onze onderwijsorganisatie zich met onze kinderopvangorganisatie. Kinderen met plezier laten opgroeien onder het dak van één schoolgebouw, zodat zij van kleins af aan vertrouwd zijn met één pedagogisch en onderwijskundig verwachtingspatroon is onze droom en toekomstvisie.

Identiteit

Als Laurentius laten wij ons kennen door ons vermogen tot verbinding. Dat is het anker van alles wat wij en onze kinderen doen: ons samenwerken, samenzijn en de blijdschap die wij daaraan beleven. Als we struikelen, steken we onze handen uit naar elkaar. De menselijke maat gaat ons aan het hart. In die concrete werkelijkheid vinden wij onze kinderen en elkaar als collega's alsook ouders en allen van wie wij partners zijn. In ons leren en werken vieren wij elkaars verschillen. Iedereen is welkom, niemand mag uit de boot vallen. Dat is wat wij doen in navolging van onze katholieke, levensbeschouwelijke waarden.

Kernwaarden

- Samen werken en leren wij met elkaar.
- Eigen is de waardering voor elkaars anders-zijn die insluit.
- Eigenaarschap is de gezamenlijke weg naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.
- Plezier dé voorwaarde om tot leren te komen.
- Groei is de stimulerende kracht van onze ontwikkeling.
- Toekomstgericht is met lef bouwen aan de wereld van morgen.

Thema's en ambities

Laurentius heeft een duidelijke koers bepaald in 3 thema's en 4 ambities. We richten ons op het realiseren van kindcentra en het bieden van uitstekend onderwijs en kinderopvang. Keuzes zijn en worden gemaakt in het belang van onze kinderen; zij zijn onze toekomst. Dit realiseren we in samenwerking met elkaar, waarbij onze collega's ons grootste goed zijn.

4.2 Contextanalyse

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's en ambities van dit kindcentrumplan te komen:

Interne analyse

Bij de interne analyse is gekeken naar de volgende 7 thema's:

- Teamsamenstelling en teamscholing
- Passend onderwijs
- Onderwijsresultaten
- Leerling populatie
- Schoolgebouw en faciliteiten
- Inzichten vanuit de audit
- Ambities van ons bestuur

Onze school staat in een nieuwe wijk waar nog steeds veel gebouwd wordt. We zijn nog steeds aan het groeien. Dit is een belangrijk thema voor de komende jaren want de huisvesting is daar niet op ingericht. Er ligt een plan voor de aanbouw van 4 lokalen op onze locatie aan de Theo d'Orsingel. Daarnaast blijft overleg met de gemeente en de andere schoolbesturen belangrijk om de huisvesting en de groei goed te reguleren (zie ook externe analyse). Onze populatie leerlingen leert over het algemeen makkelijk. Kinderen krijgen het aanbod op 1S niveau aangeboden waarbij een aantal leerlingen de stof compact krijgt aangeboden zodat er ruimte is voor verrijking en verdieping. Onze school kent een relatief hoge uitstroom en dat mag ook worden verwacht (97,8% haalt 1F niveau, 65,8% haalt 1S niveau). Dit betekent iets voor ons aanbod en dat vraagt iets van ons personeel (zie bijlage 1, Onderwijskundig beleid, OP1 aanbod). Wij leiden op in de school met als doel dat alle klassen en basisgroepen begeleid worden door gekwalificeerd personeel. Als team blijven we in ontwikkeling om zo kwaliteit te kunnen blijven leveren. Om dit te monitoren hebben we in november 2022 een interne audit gehad. Hieruit bleek dat ons pedagogisch klimaat heel sterk is en dat ons onderwijssysteem sterk staat. We kunnen nog verbeteren in het gestructureerd aanbieden van de instructies. In 2023 is er een tevredenheidsonderzoek onder ouders afgenomen. Ouders zijn over het algemeen tevreden over het onderwijs, over veiligheid en het pedagogisch klimaat op De Gouden Griffel. Op een schaal van 1-10 krijgt de school een 7.37. Met name in de communicatie liggen kansen om te verbeteren.

Externe analyse

De wijze waarop je de analyses beschrijft is een logische opmaat voor de thema's en ambities die geformuleerd worden voor de toekomst.

Externe analyse

Bij de externe analyse is gekeken naar de volgende 5 thema's:

- Samenwerking/partners
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Ontwikkelingen in het onderwijs
- Relevante wet- en regelgeving
- Demografische ontwikkelingen

Zoals eerder aangegeven bij de interne analyse is huisvesting een belangrijk thema voor de komende jaren. Door de veranderingen in de maatschappij komen er steeds meer tweetalige kinderen bij ons op het kindcentrum. Wij vinden het belangrijk om deze kinderen waar nodig te ondersteunen. De komende jaren zetten wij in op onze ontwikkeling op dit gebied. Deze ontwikkeling zal niet alleen plaatvinden binnen het onderwijsteam, maar ook binnen ons opvangteam. Ons opvangteam verzorgt op dit moment de extra ondersteuning van de NT2 kinderen. Ook participeert zij binnen ons kindcentrum op andere gebieden, hierdoor creëren wij met elkaar een veilige omgeving voor onze kinderen. Wij willen dit de komende jaren nog verder uitbouwen. De ontwikkelingen binnen de maatschappij vragen erom dat wij onze kinderen voorbereiden op de maatschappij van de toekomst. Naast de basisvakken besteden wij ook aandacht aan 21-eeuwsevaardigheden en burgerschap. Wij zijn ons ervan bewust dat de snelheid van de verandering in de maatschappij ook iets van ons personeel en aanbod vraagt. Onze kindcentrum heeft een fijne samenwerking met PPO Delfland, de gemeente Lansingerland en de Jeugdcoach op School. Ook dragen wij waar mogelijke onze kinderen persoonlijk over aan het voortgezet onderwijs.

4.3 Visie en missie van De Gouden Griffel

Onze missie:

Samen met jou, leer ik op mijn eigen manier wie ik ben en wat ik kan.

In onze visie staat het kind centraal. De ik-ontwikkeling van het kind dat zichzelf leert kennen, dat weet wat het kan en wat het nog kan leren. Het kind dat zelfvertrouwen opbouwt, zichzelf leert reguleren, zelfstandig leert werken, op zichzelf kan reflecteren en dat uniek mag zijn. Het kind kan van daaruit relaties aangaan met anderen om samen te ontwikkelen. Het kind kan eigenaar zijn van zijn eigen ontwikkeling waarbij het met vertrouwen en plezier tot leren komt.

Onze Kernwaarden:

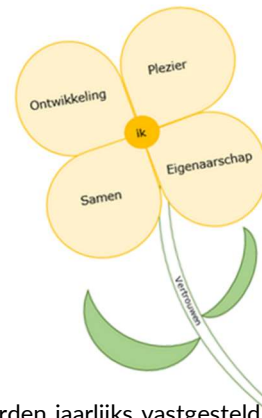
Vertrouwen. Kinderen groeien van vertrouwen.

Samen. Op 'De Gouden Griffel' leren we samen.

Ontwikkeling. 'De Gouden Griffel' is een lerende organisatie.

Eigenaarschap. Kinderen zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling.

Plezier. We ervaren plezier in het leren van en met elkaar.



4.4 Begrotingsperspectief

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school worden jaarlijks vastgesteld in het financieel beleid. Daarin staan alle Laurentius spelregels ten aanzien van de financiën. Het financieel beleid wordt in samenspraak met de directeurs van de scholen opgesteld in het DIROV en krijgt besluitvorming in de GMR.

De begroting voor het komende schooljaar is vastgesteld. Voor de jaren daarna zal er begroot moeten worden op meer formatie/inzet Laurentius coaches voor coaching van ons team. De Laurentius Stichting is interne coaches aan het werven die wij kunnen inzetten waar nodig. De kosten hiervan zijn een stuk minder dan wanneer je hiervoor iemand moet inhuren of grotendeels in je formatie moet opnemen.

In het schooljaar 2024-2023 zal er een nieuwe methode voor sociaal emotioneel leren worden aangeschaft. De zal volgende begroting moeten worden opgenomen.

Kijkend naar ons kindcentrumplan voor de komende vier jaar verwachten wij dat onze begroting gezond is om de ambities voor de komende jaren te verwezenlijken.

Stichting IKC De Gouden Griffel heeft een eigen gezonde financiële begroting.

5 Strategische thema's en ambities

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie en visie als fundament geldt voor 'De Gouden Griffel' en de keuzes die wij maken. Daarnaast is uit de doeken gedaan welke interne en externe factoren van (grote) invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke strategische thema's en ambities 'De Gouden Griffel' wil realiseren. Deze zijn in lijn met deze missie en visie en de context waarin het kindcentrum zich bevindt.

5.1 Strategische thema's

Passend bij de strategische thema's van de Laurentiusstichting werken wij aan het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerd personeel, aan kwaliteit van aanbod en instructies en aan een passend aanbod bij onze populatie waarbij we voldoende huisvesting hebben voor de groei die nog plaatsvindt in de wijk.

De 3 strategische thema's waarmee wij gaan werken de komende jaren zijn:

1. Aansluiting van het aanbod op de ontwikkel- en onderwijsbehoefte van kinderen;
2. Het ontwikkelen, aantrekken en behouden van personeel, passend bij 'De Gouden Griffel';
3. Cyclisch werken aan kwaliteit.

5.2 Ambities

Ambities behorend bij thema 1:

- Samen werken aan de ontwikkeling van kinderen waarbij zij de 21^e-eeuwse vaardigheden toepassen en waarbij er ruimte is voor creativiteit en talent. We sluiten aan bij de ontwikkelbehoefte van kinderen en monitoren dit met een gezamenlijk kindvolgstelsysteem.
- De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen staat centraal waarbij we gebruik maken van elkaars expertise in multidisciplinair overleg.



Ambities behorend bij thema 2:

- Er is een positief, uitdagend, transparant en effectief werkklimaat voor alle betrokken professionals zodat iedereen hier met plezier blijft werken en zodat we een uitnodigende werkplek bieden aan toekomstige professionals. Collega's voelen zich gehoord, worden goed begeleid en zij voelen ruimte om zich te ontwikkelen binnen een prettige sfeer.
- We hebben op beide locaties een kindcentrum met een samenwerking waarbinnen we zorgdragen voor het welzijn van onze medewerkers en waarbij de medewerkers van het kindcentrum met elkaar zorgen voor een beperking van de werkdruk'.





Ambities behorend bij thema 3:

- Cyclisch werken aan kwaliteit waarbij iedereen in de organisatie betrokken wordt en waarbij kaders en verwachtingen helder zijn.

5.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.

Doelen

Bij elk thema en bij elke ambitie hebben we doelen geformuleerd:

Thema 1, ambitie 'Samen werken aan de ontwikkeling van kinderen waarbij zij de 21^e-eeuwse vaardigheden toepassen en waarbij er ruimte is voor creativiteit en talent. We sluiten aan bij de ontwikkelbehoefte van kinderen en monitoren dit met een gezamenlijk kind-volgsysteem.'

Doel:

In 2027 hebben alle medewerkers binnen ons kindcentrum de taak, verantwoordelijkheid en bevoegdheid om in één kindvolgsysteem notities te maken van onze kinderen ten aanzien van de ontwikkeling en eventuele incidenten.

Doel:

In juni 2026 is er vastgelegd op welke manier we de 21^e eeuwse vaardigheden een plek geven binnen het aanbod van ons kindcentrum.

Thema 1, ambitie 'De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen staat centraal waarbij we gebruik maken van elkaars expertise in multidisciplinair overleg.'

Doel:

Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 hebben we een methode gekozen voor sociaal emotioneel leren, die bruikbaar is voor alle medewerkers binnen ons kindcentrum.

Doel:

Vanaf januari 2024 wordt structureel overleg ingepland waarbij leerkrachten en pedagogisch medewerkers samen in overleg gaan over de sociaal emotionele ontwikkeling van onze kinderen.

Thema 2, ambitie 'Er is een positief, uitdagend, transparant en effectief werkklimaat voor alle betrokken professionals zodat iedereen hier met plezier blijft werken en zodat we een uitnodigende werkplek bieden aan toekomstige professionals. Collega's voelen zich gehoord, worden goed begeleid en zij voelen ruimte om zich te ontwikkelen binnen een prettige sfeer.'

Doel:

In januari 2024 is een inwerkplan/stappenplan/protocolboek op SharePoint te vinden waaruit voor alle (nieuwe) medewerkers blijkt hoe we werken op 'De Gouden Griffel'.

Doel:

In 2023-2024 is er begeleiding en coaching volgens het inwerkplan, zo lang als nodig maar in ieder geval de eerste twee jaar, voor medewerkers die op 'De Gouden Griffel' starten. Deze begeleiding wordt geëvalueerd door de coach/het maatje en de betreffende (nieuwe) collega. In juni 2024 zorgt directie voor een cyclische opvolging van dit plan.

Thema 2, ambitie 'We hebben op beide locaties een kindcentrum met een samenwerking waarbinnen we zorgdragen voor het welzijn van onze medewerkers en waarbij de medewerkers van het kindcentrum met elkaar zorgen voor een beperking van de werkdruk'.

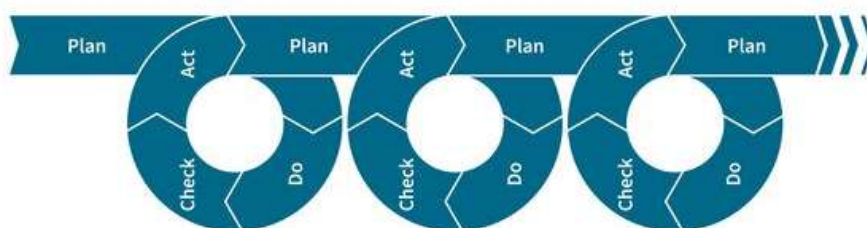
Doel:

We hebben een stabiel team waarbij we de nadruk leggen op het aantrekken, opleiden, boeien en binden van gekwalificeerde medewerkers voor ons kindcentrum zodat alle units en stamgroepen bemand zijn.

Thema 3, ambitie 'Cyclisch werken aan kwaliteit waarbij iedereen in de organisatie betrokken wordt en waarbij kaders en verwachtingen helder zijn.'

Doel:

Eind schooljaar 2023-2024 hebben alle medewerkers kennis van het PDCA model en herkent iedereen de stappen.



Doel:

Aan het eind van schooljaar 2024-2025 alles wat we doen werken we in een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, bijstellen en opnieuw plannen, zodat de effectiviteit en kwaliteit verbetert van alle activiteiten binnen ons kindcentrum.

Missie & visie & kernwaarden

Contextanalyse

Strategische thema's:

1. Samen werken aan de ontwikkeling van kinderen waarbij zij de 21^e-eeuwse vaardigheden toepassen en waarbij er ruimte is voor creativiteit en talent. We sluiten aan bij de ontwikkelbehoefte van kinderen en monitoren dit met een gezamenlijk kind-volgsysteem.
2. Er is een positief, uitdagend, transparant en effectief werkklimaat voor alle betrokken professionals zodat iedereen hier met plezier blijft werken en zodat we een uitnodigende werkplek bieden aan toekomstige professionals. Collega's voelen zich gehoord, worden goed begeleid en zij voelen ruimte om zich te ontwikkelen binnen een prettige sfeer.
3. Cyclisch werken aan kwaliteit waarbij iedereen in de organisatie betrokken wordt en waarbij kaders en verwachtingen helder zijn.

5 ambities:

1. Samen werken aan de ontwikkeling van kinderen waarbij zij de 21^e-eeuwse vaardigheden toepassen en waarbij er ruimte is voor creativiteit en talent. We sluiten aan bij de ontwikkelbehoefte van kinderen en monitoren dit met een gezamenlijk kind-volgsysteem.
2. De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen staat centraal waarbij we gebruik maken van elkaars expertise in multidisciplinair overleg.
3. Er is een positief, uitdagend, transparant en effectief werkklimaat voor alle betrokken professionals zodat iedereen hier met plezier blijft werken en zodat we een uitnodigende werkplek bieden aan toekomstige professionals. Collega's voelen zich gehoord, worden goed begeleid en zij voelen ruimte om zich te ontwikkelen binnen een prettige sfeer.
4. We hebben op beide locaties een kindcentrum met een samenwerking waarbinnen we zorgdragen voor het welzijn van onze medewerkers en waarbij de medewerkers van het kindcentrum met elkaar zorgen voor een beperking van de werkdruk'.
5. Cyclisch werken aan kwaliteit waarbij iedereen in de organisatie betrokken wordt en waarbij kaders en verwachtingen helder zijn.

9 Doelen:

1. In 2027 hebben alle medewerkers binnen ons kindcentrum de taak, verantwoordelijkheid en bevoegdheid om in één kindvolgsysteem notities te maken van onze kinderen ten aanzien van de ontwikkeling en eventuele incidenten.
2. In juni 2026 is er vastgelegd op welke manier we de 21^e eeuwse vaardigheden een plek geven binnen het aanbod van ons kindcentrum.
3. Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 hebben we een methode gekozen voor sociaal emotioneel leren, die bruikbaar is voor alle medewerkers binnen ons kindcentrum.
4. Vanaf januari 2024 wordt structureel overleg ingepland waarbij leerkrachten en pedagogisch medewerkers samen in overleg gaan over de sociaal emotionele ontwikkeling van onze kinderen.
5. In januari 2024 is een inwerkplan/stappenplan/protocolboek op SharePoint te vinden waaruit voor alle (nieuwe) medewerkers blijkt hoe we werken op 'De Gouden Griffel'.
6. In 2023-2024 is er begeleiding en coaching volgens het inwerkplan, zo lang als nodig maar in ieder geval de eerste twee jaar, voor medewerkers die op 'De Gouden Griffel' starten. Deze begeleiding wordt geëvalueerd door de coach/ het maatje en de betreffende (nieuwe) collega. In juni 2024 zorgt directie voor een cyclische opvolging van dit plan.
7. We hebben een stabiel team waarbij we de nadruk leggen op het aantrekken, opleiden, boeien en binden van gekwalificeerde medewerkers voor ons kindcentrum.
8. Eind schooljaar 2023-2024 hebben alle medewerkers kennis van het PDCA model en herkent iedereen de stappen.
9. Aan het eind van schooljaar 2024-2025 alles wat we doen werken we in een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, bijstellen en opnieuw plannen, zodat de effectiviteit en kwaliteit verbetert van alle activiteiten binnen ons kindcentrum.

De acties die hieruit volgen worden opgenomen in de jaarplannen van de komende 4 jaar. Deze worden jaarlijks volgens een iteratief proces geëvalueerd. De specialisten en de coördinatoren geven de jaarplannen vorm en hebben regie over het proces

6 Bijlage I Wettelijke en deugdelijkheid eisen

- Onderwijskundig beleid
- Personeelsbeleid
- Kwaliteitszorgbeleid/ het stelsel van kwaliteitszorg
- Overige wettelijke vereisten
- Sponsorgelden

7 Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Onze school is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij werken in vier units. Unit 1 is bestemd voor groep 1 en 2, unit 2 voor de groepen 3 en 4, unit 3 voor de groepen 5 en 6 en unit 4 voor de groepen 7 en 8. Wij hebben veel aandacht voor het individuele kind en gaan daarbij uit van het concept 'Nieuw leren'. We plaatsen kinderen bewust in combinatiegroepen. Hierbij ervaren leerlingen dat ze steeds een keer de jongste en een keer de oudste zijn in de klas. Ze leren om elkaar te helpen, om samen te leren en samen te werken. Leerlingen krijgen instructie in een kleine kring waarbij de leerkracht goed in beeld heeft hoe de instructie wordt ontvangen. Zo kan een goede afstemming plaats vinden. Leerlingen die geen instructie krijgen werken zelfstandig aan hun weekplanning. Ze leren om hun taken te plannen, het werk te organiseren, tijd te bewaken, verantwoordelijk te zijn voor hun werk en zijn in opbouwende mate eigenaar van de inhoud van hun weekplan. In de ochtend werken we aan de basisvakken: rekenen, taal, technisch lezen, spelling, begrijpend lezen, schrijven. Deze vaardigheden zijn nodig om te leren over de wereld. In de middagen leren we over de wereld. Dit doen we met Jeelo. Naast kennis vinden wij vaardigheden zoals plannen, reflecteren, creativiteit, ondernemerschap en inzichten belangrijk. Wij geven zoveel mogelijk betekenisvol onderwijs.

Leerkrachten werken vanuit onze kernwaarden, geven het goede voorbeeld, geven de leerlingen vertrouwen, maken leerlingen eigenaar van hun eigen ontwikkeling en durven leerlingen regie te geven over hun eigen ontwikkeling. Naarmate de leerlingen hieraan toe zijn, is de rol van de leerkracht steeds meer coachend in plaats van sturend.

Leerlingen kiezen aan welke taak zij werken, kunnen zelfstandig werken, zijn verantwoordelijk voor hun (werk)gedrag en kunnen reflecteren op hun (werk)gedrag en het product. Leerlingen kunnen vragen stellen, kunnen samen met andere leerlingen aan een taak of product werken en kunnen andere leerlingen helpen.

Onze school staat open voor alle leerlingen (alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel vermeldt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs.

De uitgangspunten

- onderwijs op het niveau van het kind;
- onderwijs dat kinderen uitdaagt en motiveert;
- onderwijs met enorm veel variatie. Kinderen leren op vele manieren;
- onderwijs waarin ook tijd is voor ontspanning: beweging en expressie;
- onderwijs met een doorgaande lijn van 4 tot 12 jaar;
- onderwijs met een duidelijk pedagogisch profiel, wat door alle leerkrachten; wordt gedeeld en eenduidig wordt uitgevoerd en begeleid.

Doelstellingen van 'De Gouden Griffel'

De kinderen op 'De Gouden Griffel' moeten zich prettig en veilig voelen. Ze worden gerespecteerd en geaccepteerd met al hun mogelijkheden en onmogelijkheden.

De kinderen moeten zich optimaal kunnen ontwikkelen op cognitief, motorisch, creatief en sociaal-emotioneel gebied. Wij bieden hen een breed aanbod en een gevarieerde manier van werken. Kinderen worden uitgedaagd en gestimuleerd zodat ze meer willen weten, willen uitproberen en onderzoeken. Samenwerking en zelfstandigheid streven wij na.

Kinderen leren meer wanneer ze ook in de gelegenheid zijn om zelf kennis te construeren, dus zelf ervaring op te doen in de fysieke wereld. Je leert dus beter door het mee te maken, door het te zien en te voelen, dus door je zintuigen optimaal te benutten. Leren is een activiteit, waar je in verbinding staat met je omgeving, waar je van leert. Hoe kun je magnetisme begrijpen als je nooit met magneten speelt?

Studeren noemen we de activiteit waarin iemand aan de hand van boeken en dergelijke kennis in zich opneemt. Kinderen op 'De Gouden Griffel' studeren en leren door zelf ervaring op te doen met concrete materialen en in een betekenisvolle context.

OP1 Aanbod

Leerlingpopulatie

Basisschool 'De Gouden Griffel' ligt in Berkel en Rodenrijs binnen de gemeente Lansingerland. De school is 17 jaar geleden gebouwd en startte met 37 leerlingen. Door de groei van het is ook de school groter geworden. Inmiddels hebben we 2 locaties met een eigen IKC op de Theo d'Orsingel.

De bevolking van de school bestaat hoofdzakelijk Berkelse kinderen. Een enkele leerling komt uit Pijnacker. Al met al heeft 'De Gouden Griffel' zo'n 670 leerlingen. Het overgrote gedeelte autochtoon en afkomstig uit de eerste categorie (naar cito-norm). Wij hebben dan ook geen 'gewogen' leerlingen. Het grootste deel van onze schoolpopulatie is evenwichtig en er zijn geen noemenswaardige sociaaleconomische problemen.

De school heeft een goed contact met haar sociale omgeving. Er is o.a. regelmatig contact met de andere scholen, schoolmaatschappelijk werk, de wijkagent, sportverenigingen, kindercentra (peuterspeelzaal, dagopvang, voor- en naschoolse opvang) en de lokale middenstand.

Kinderen die door diverse redenen sociaal in de knel zouden komen, kunnen binnen het dorp gebruik maken van een goed sociaal netwerk.

Aanbod

Vakgebied	Methode	Wordt gebruik in de groepen.	Voldoet aan de kerndoelen.
Aanvankelijk lezen, begrijpend lezen, spelling.	Actief leren lezen!	3 en 4	ja
Voorgezet technisch lezen	Leescircuit	5 tot en met 8	ja
Schrijven	Klinkers	1 tot en met 8	ja
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip xl	5 tot en met 8	ja
Rekenen	Pluspunt	3 tot en met 8	ja
Engels	Groove me	5 tot en met 8	ja
Spelling/ Taal	Taal actief	4 t/ m 8	ja
Bewegingsonderwijs	Basislessen	3 tot met 8	ja
Wereldoriëntatie breed programma.	Jeelo	1 tot en met 8	ja
Godsdienst	Trefwoord	1 tot en met 8	
Verkeer	VVN verkeerskrant	1 tot en met 8	
Drama	Moet je doen!	1 tot en met 8	
Muziek	Moet je doen!	1 tot en met 8	
Dans	Moet je doen!	1 tot en met 8	
Sociaal emotionele ontwikkeling	Soemo Kindbegrip en ZIEN!	1 tot en met 8	
Volginstrument groep 1 en 2	KIJK	1 en 2	

Sociale integratie en actief burgerschap.

We zien het als een gezamenlijke taak van de school en ouders om kinderen op te voeden tot evenwichtige, fatsoenlijke, democratische, participerende, coöperatieve en algemeen ontwikkelde burgers van de Nederlandse samenleving. Zij moeten goed met anderen om kunnen gaan en deel kunnen nemen aan de samenleving waarin gezag geaccepteerd wordt.

Het is belangrijk ouders betrokken te houden bij de aanpak van burgerschapsvorming om zo de verantwoordelijkheid te delen. Opvoeding thuis en op school moet zoveel mogelijk op een lijn liggen.

We besteden aandacht aan sociale vaardigheden bij de leerlingen, de basiswaarden en aan beleefdheid en regels in de omgang met elkaar. In de bijlage is het beleidsplan 'Actief burgerschap en sociale integratie' opgenomen.

Voor ons aanbod sociale integratie en actief burgerschap verwijzen wij naar ons beleidsdocument waarin uitgebreid staat beschreven welk aanbod we hebben met welke doelen ten aanzien van Sociale integratie en actief burgerschap.

Aansluiting bij de populatie

Om het werken met meerbegaafde leerlingen mogelijk te maken, is het belangrijk dat we een duidelijke richting aangeven en dezelfde aanpak hanteren. Sommige leerlingen hebben niet genoeg aan de 'reguliere' lesstof. Zij hebben meer uitdaging nodig. Deze leerlingen gaan zich mogelijk vervelen, passen zich aan of laten gedragsproblemen zien. Op school kiezen wij bewust voor de naam 'meerbegaafde leerlingen'. Alle leerlingen die het nodig hebben, verdienen aanpassingen in het werk, niet alleen leerlingen met een IQ boven de 130. De leerkracht, de IB'er en eventueel de specialist gaan in gesprek over deze leerlingen. Ze kijken zorgvuldig naar de leerling en hoe het werk hier zo goed mogelijk bij aan kan sluiten. Het is van essentieel belang dat meerbegaafde leerlingen onderwijs krijgen op niveau en in hun zone van naaste ontwikkeling werken. Zo kunnen ook zij zich optimaal ontwikkelen. Dit kan zijn door het aanpassen van het niveau van de leerstof, aanvullen van het werk met andere onderwerpen, of wellicht door het versnellen van een leerjaar.

Op De Gouden Griffel werken we volgens de uitgangspunten van het nieuwe leren:

- Onderwijs op het niveau van de leerling;
- Onderwijs dat leerlingen uitdaagt en motiveert;
- Onderwijs met enorm veel variatie. Leerlingen leren op vele manieren;
- Onderwijs waarin ook tijd is voor ontspanning: beweging en expressie;
- Onderwijs met een doorgaande lijn van 4 tot 12 jaar;
- Onderwijs met een duidelijk pedagogisch profiel, wat door alle leerkrachten wordt gedeeld en eenduidig wordt uitgevoerd en begeleid.

Deze punten samen vormen de richtlijnen van het 'protocol meerbegaafdheid', welke is terug te vinden op de website van de school en op aanvraag in te zien is voor ouders.

Naast het feit dat veel van onze leerlingen makkelijk leren, hebben we de laatste tijd veel kinderen aangemeld gekregen die Nederlands niet als moedertaal hebben. Ook hun ouders hebben Nederlands niet als moedertaal. Sommige van deze kinderen krijgen pas met de Nederlandse taal te maken als zij op school starten. Dit is nieuw voor ons. In het plan voor de komende jaren heeft NT2 onderwijs een plek met voorrang omdat we hier te weinig ervaring mee hebben en ook geen expertise van in huis hebben. Ons aanbod op dit moment is onvoldoende gestoeld op kennis en is te ongestructureerd. We werken toe naar een beleid op NT2 aanbod zodat er ook een leerlijn zichtbaar wordt.

Op dit moment krijgen anderstalige kleuters NT2 aanbod in kleine groepjes aan de hand van spelletjes, praatplaten en prentenboeken en 'NT2 praat mee' wordt ingezet. Het aanbod is vooral gericht op het vergroten van de woordenschat en verbeteren van de zinsbouw.

De collega's die dit aanbod doen volgen komend jaar allemaal de cursus NT2 van 'Laurentius Leert'.

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Handelingsgericht werken

Op 'De Gouden Griffel' werken we handelingsgericht. Handelingsgericht werken (HGW) wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast.

Zeven uitgangspunten

HGW gaat uit van zeven principes:

1. Onderwijsbehoeften van de leerlingen centraal stellen. Denk aan de instructie, de leertijd en uitdaging.
2. Afstemming en wisselwerking tussen kind en zijn omgeving: de groep, de leerkracht, de school en de ouders. De omgeving moet goed afgestemd zijn op wat het kind nodig heeft.
3. De leerkracht doet ertoe. Hij kan afstemmen op de verschillen tussen de leerlingen en zo het onderwijs passend maken.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang. Dit gaat niet alleen om de positieve aspecten van het kind, maar ook van de leerkracht, de groep, de school en de ouders. Als een leerkracht een negatief beeld heeft van de leerling, dan ziet hij vaak alleen nog maar het negatieve gedrag. Het is belangrijk dat de leerkracht dan zoekt naar positief gedrag, dan zijn er meer mogelijkheden om het probleem op te lossen.
5. Constructieve samenwerking tussen school en ouders. De verantwoordelijkheid voor initiatief ligt bij de school. Maar de school geeft wel de verwachtingen over de verantwoordelijkheid van ouders duidelijk aan.
6. Doelgericht werken. Het team formuleert doelen met betrekking tot leren, werkhouding en sociaal emotioneel functioneren. Het gaat hierbij zowel om korte als lange termijndoelen. De doelen worden geëvalueerd volgens de HGW-cyclus. Ze worden SMART geformuleerd.

7. De werkwijze van school is systematisch en transparant. Er zijn duidelijke afspraken over wie wat doet en wanneer.

Leerkrachtvaardigheden

Bij HGW is de basishouding van de leerkracht heel belangrijk. Zijn/haar visie, waarden en overtuigingen geven richting aan het handelen. De leerkracht beseft dat hij een rolmodel is. Hij is positief ingesteld en heeft hoge verwachtingen. Hij is geduldig, beslist en consequent. Hij vraagt om feedback en reflecteert op zijn houding en handelen. De leerkracht gaat goed om met de verschillen tussen leerlingen. De leerkracht geeft een heldere, kwalitatief goede instructie, die stapsgewijs is opgebouwd. De instructie is op basis van het Effectieve Directe Instructie-model (EDI): De leerkracht...

...geeft vooraf het lesdoel aan en evalueert het doel aan het einde van de les.

...controleert steeds of de leerlingen het begrijpen.

...geeft gericht feedback.

...weet veel van het vak en de leerlijnen.

...vertaalt deze kennis op een betekenisvolle manier.

Ook is goed klassenmanagement van groot belang, want dat kan problemen voorkomen en ervoor zorgen dat alles soepel loopt. Hierbij hoort dat de leerkracht het overzicht houdt, alert is, de touwtjes goed in handen heeft, flexibel is en de leertijd effectief benut.

De HGW-cyclus

Deze cyclus is een hulpmiddel om de zorg op groepsniveau en individueel niveau concreet te maken. Op groepsniveau benoemt de leerkracht de onderwijsbehoeften van de leerlingen in zijn groep in het dagrooster. De leerkracht doet dit ook op individueel niveau voor de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben. Deze cyclus kent vier fasen:

1. Signaleren. Onder andere het signaleren van leerlingen die extra begeleiding nodig hebben.
2. Analyseren. Hieronder valt het benoemen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
3. Plannen. De leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften clusteren en een blokplanning opstellen.
4. Realiseren. Het plan in de praktijk uitvoeren.

Leerlingoverzicht

Voor alle leerlingen wordt door de leerkrachten een leerlingoverzicht ingevuld. In dit overzicht worden de belangrijkste gegevens van een leerling vermeld.

Kindkenmerken, extra onderwijsbehoeften en pedagogische behoeften worden genoteerd. Per schooljaar wordt 2 keer een leerlingoverzicht gemaakt, in januari en in juni (na de CITO toetsen). Het leerlingoverzicht wordt tevens gebruikt als overdrachtsformulier naar een nieuwe groep.

Het leerlingoverzicht staat in het onderdeel 'Groepsplannen' van Esis.

Handelingsplannen

HGW pleit voor handelingsplannen die gemaakt zijn aan de hand van de zeven principes, want dan is de kans op succes het grootst. In een handelingsplan moeten de onderwijsbehoeften van de leerling opgenomen zijn. In het plan is aandacht voor de wisselwerking tussen kind, school en gezin. Er staat ook in wat de leerkracht nodig heeft aan ondersteuning. Positieve aspecten van leerling, leerkracht, groep, ouders en school zijn erin verweven. Het is opgesteld vanuit een constructieve samenwerking. Het is doelgericht, systematisch en transparant voor alle betrokkenen. Daarmee is nog geen handelingsplan opgesteld. Voor het maken van een handelingsplan zijn vijf concrete onderdelen opgesteld:

Beginsituatie;

Inhoud en organisatie;

Termijn;

Betrokkenen;

Evaluatie.

Aan de hand van deze vijf aspecten worden de afspraken over de aanpak van de leerling opgeschreven.

Zorgstructuur

Het hoofdstuk 'zorgstructuur' is onderverdeeld in 5 delen. In het eerste deel 'basis' staat omschreven welke algemene afspraken we hebben gemaakt met betrekking tot de organisatie. In het deel 'intensief' omschrijven we wat we bieden voor leerlingen met specifieke behoeften. In het deel 'communicatie' worden afspraken met betrekking tot communicatie omschreven. In het deel 'Interne begeleiding' wordt omschreven op welke manier de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt en in het deel 'registratie' is te lezen welke afspraken we hebben gemaakt met betrekking tot de registratie van afspraken en gegevens. In het laatste deel 'schoolverlaters' wordt omschreven welke afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de schoolverlaters.

Basis

De zorg op 'De Gouden Griffel' omvat veel verschillende aspecten. Om de zorg in kaart te brengen zijn er verschillende instrumenten ontwikkeld om structuur te bieden.

Zorgniveaus

Alle leerlingen zijn ingedeeld in het zogeheten 'kleurenoverzicht'. In dit overzicht staan de verschillende zorgniveaus beschreven met daarbij welke deskundigheid van de leerkracht wordt verwacht.

De leerlingen zijn ingedeeld in kleuren om zo inzichtelijk te maken hoe een groep samengesteld is op het gebied van zorg.

Ondersteuningsniveaus van De Gouden Griffel					
ZORGFASE	SIGNALEREN	DIAGNOSTIEK	BEGELEIDING / REMEDIËRING	CONTACT / OVERLEG	EVALUATIE
Fase 1 (groen)	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>
De leerling heeft een normale cognitieve ontwikkeling en er zijn geen specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van 'leren' of 'gedrag'.	Leerlingen observeren en toetsen aan de hand van de methodes en CITO toetsen	Analyseren van toetsen (zie toetskalender) en opstellen plan voor komende periode.	De begeleiding vindt plaats volgens aanwijzingen in de methode. Leerkracht differentieert tijdens de les.	Vooraf ingeplande gesprekken met ouders en leerlingen. Groepsbesprekingen met intern begeleider.	Bij te weinig aantoonbare vorderingen gaat de leerling naar fase 2 (geel).
Fase 2 (geel)	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>
De leerling heeft ondersteuning nodig op deelgebieden. Er is sprake van een specifieke onderwijsbehoefte.	Observeren op specifieke onderdelen, noteren in Esis. Bijhouden vorderingen op toetsen en resultaten analyseren.	De leerkracht onderzoekt waar de uitval / het gedrag door komt. Specifieke onderwijs-behoeften worden bepaald en genoteerd in Esis. Extra begeleiding wordt opgenomen in dagrooster. Leerkracht kan hulp vragen bij deskundige collega (vakspecialist, gedrags-specialist, unitcoördinator, tijdens intervisie)	Leerling krijgt extra begeleiding in de klas zoals bijvoorbeeld verlengde of herhaalde instructie of extra materiaal.	Ouders worden op de hoogte gesteld van de specifieke onderwijsbehoeften en de extra begeleiding in de klas. Tijdens groeps-bespreking met intern begeleider wordt dit besproken.	Bij de weinig of geen aantoonbare vorderingen gaat de leerling naar fase 3 (oranje). De leerling wordt aangemeld voor zorgleerling-bespreking bij intern begeleider.
Fase 3 (oranje)	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>	<i>Deskundigheid van de leerkracht:</i>
De leerling ervaart ernstige cognitieve of gedragsmatige problemen op enkele of alle deelgebieden.	Observeren op specifieke onderdelen, noteren in Esis. Bijhouden vorderingen toetsen en resultaten analyseren.	De leerkracht voert een diagnostisch gesprek. De leerkracht analyseert resultaten met de intern begeleider. Specifiek onderwijsbehoeften worden besproken en eventueel opgenomen in individueel handelingsplan.	De leerling krijgt extra begeleiding binnen of buiten de klas. De leerstof en instructie worden afgestemd op onderwijsbehoeften van de leerling. Specifieke interventies worden uitgevoerd (zoals Connect, kinder-coach, logopedie) of lesstof compenseren / dispenseren.	De leerkracht bespreekt de resultaten en het plan met ouders (stelt dit mogelijk samen op). De intern begeleider sluit eventueel aan bij het gesprek.	Bij te weinig of geen aantoonbare vorderingen wordt de leerling aangemeld voor bespreking in het zorgteam. Mogelijk wordt er een Prevo of groeidocument aangevraagd bij het samenwerkingsverband.
Fase 4 (rood)	<i>Extern</i>	<i>Extern / intern</i>	<i>Extern / intern</i>	<i>Extern / intern</i>	<i>Intern / extern</i>
De problemen zijn ernstig en hardnekkig. De leerling wordt aangemeld voor extern onderzoek.	De externe onderzoeker verzamelt informatie over de leerling en stelt een verslag op.	De externe onderzoeker voert een diagnostisch onderzoek uit en stelt samen met de leerkracht een plan op. Mogelijk wordt er een groeidocument opgesteld of hulp ingeschakeld van het samenwerkingsverband middels een prevo.	De begeleiding wordt uitgevoerd op school, of buiten school. De leerstof en instructie worden afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling. Zo mogelijk middels een arrangement via het samenwerkingsverband.	Met ouders is regelmatig contact. Ze worden betrokken bij het opstellen van het plan, de aanvraag van het groeidocument. Zo nodig sluiten externen aan.	Wanneer blijkt dat de school onvoldoende in staat is te bieden wat de leerling nodig heeft wordt er gezocht naar een passende lesplaats en wordt een TLV aangevraagd.

Doorgaande leerlijn nieuwe of vertrekkende leerlingen

Veel kinderen die 4 jaar worden zitten op een kinderdagverblijf. Ouders kunnen het kinderdagverblijf toestemming geven om het kind volgsysteem met ons te delen. De leerkracht waar het kind start kan deze informatie bespreken met ouders om ze een goede start te maken met het kind.

Kinderen die tussentijds op school worden aangemeld, krijgen van hun oude school een onderwijskundig rapport (OKR). In dit rapport staat informatie over de ontwikkeling van het kind tot aan de overstap. De IB'er neemt contact op met de oude school om informatie in te winnen. Met deze twee informatiebronnen kunnen we de onderwijsbehoeften van het kind in kaart brengen en beoordelen of wij een passende onderwijsplek kunnen aanbieden. Deze onderwijsbehoeften zijn de basis voor het aanbod en zijn onderwerp van gesprek in het Gouden gesprek dat de leerkracht met de ouders heeft.

Voor kinderen die tussentijds onze school verlaten schrijft de leerkracht een OKR. Deze wordt nagelezen door de IB'er en ondertekend door de ouders. De nieuwe school ontvangt het OKR tijdig en wij verwachten een telefoontje van de nieuwe school.

Versnellen / vertragen

Indien een leerling baat heeft bij een extra leerjaar of het overslaan van een leerjaar, wordt dit altijd gedaan in overleg met de IB'er, ouders en de leerkracht. Bij de overweging wordt gekeken naar verschillende aspecten van de ontwikkeling van de leerling. De sociaal emotionele ontwikkeling, de cognitieve ontwikkeling de werkhouding én rijping spelen een belangrijke rol bij de totstandkoming van de beslissing. De uiteindelijke beslissing ligt altijd bij school.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Er is een schoolondersteuningsprofiel (zie website) waarin staat beschreven welke hulp wij op school wel en niet kunnen bieden en welke focuspunten we voor dat schooljaar aanbrengen. Voor het schooljaar '23-'24, het eerste jaar van dit kindcentrumplan, staat het volgende in het SOP geschreven:

- Visie passend onderwijs school

Binnen de school voor passende ondersteuning voor elke leerling.

Passend onderwijs is voor ons onderwijs dat gericht is op het realiseren van zo goed mogelijk onderwijs voor elk individueel kind, waarbij de ondersteuningsbehoefte leidend is. Vanuit de maatschappij, ouders en het onderwijs is er veel vraag naar inclusiever onderwijs. Niet alleen op cognitief vlak, maar ook op medisch vlak. In de komende planperiode, maar ook in de jaren daarna, werken we daarom samen aan een stappenplan naar meer inclusiever onderwijs met behoud en doorontwikkeling van voldoende specialistische expertisecentra.

We realiseren ons daarbij dat de stap naar meer inclusieve onderwijsvoorzieningen, zodat leerlingen met en zonder ondersteuningsbehoefte steeds vaker naar dezelfde school kunnen en waar mogelijk in dezelfde klas zitten, een uitdagende weg is. We houden hier ook rekening met de leerkrachten, de andere leerlingen en houden steeds in het oog wat realiseerbaar is voor alle partijen.

- Ontwikkelingen 2023 -2024

In dit schooljaar richten we ons op het opbouwen van de expertise rondom NT-2 onderwijs en het vormgeven hiervan. Ook bouwen we verder aan het compacten- en verrijken van het aanbod aan meerbegaafde leerlingen. Op het gebied van sociaal emotioneel leren onderzoeken we komend jaar welke methode bij onze school en onze populatie past. Daarnaast schakelen we over naar een ander volginstrument om de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen te monitoren.

De ontwikkelingen zijn terug te vinden in onze thema's, ambities en doelen voor de komende jaren.

In de afgelopen jaren is vooral geïnvesteerd in het opdoen van expertise door een aantal collega's op te leiden tot specialist in meerdere vakgebieden. Deze zijn terug te vinden in het SOP. De vakgebieden waar specialisten voor zijn opgeleid, passen bij wat de kinderen op onze school van ons vragen. Hier blijven we in ontwikkelen. Het passende aanbod zit vooral in de afstemming in de klas door de leerkracht in combinatie met de ondersteuning van klassenassistenten of leraar ondersteuners. Het aanbod wordt op het kind afgestemd op basis van de ondersteuningsbehoeften van de kinderen.

- NT2

Ten aanzien van NT2 hebben we als school nog iets te ontwikkelen. Er is een NT2 aanbod voor kleuters en een NT2 aanbod voor neveninstromers maar we ervaren dat we onvoldoende expertise in huis hebben. De taalspecialist zal zich in het eerste jaar van dit plan specialiseren in NT2 waarna er ook een beleidsplan komt zodat we meer vanuit kennis kunnen handelen dan vanuit handelingsverlegenheid.

Op dit moment krijgen de anderstalige kleuters die binnenkomen een aanbod van twee keer per week een half uur woordenschat en zinsbouw. De anderstalige neveninstromers krijgen een aanbod vanuit de methode 'Horen, zien en schrijven'.

OP3 pedagogisch en didactisch handelen

Binnen de R.K .basisschool 'De Gouden Griffel' bieden wij kinderopvang in eigen beheer. Wij verzorgen de VSO (Voorschoolse opvang), TSO (Tussenschoolse opvang) en NSO (Naschoolse opvang).

Doelstelling

Wij besteden veel aandacht aan de manier waarop de kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar worden begeleid. De kinderen moeten zich veilig en prettig voelen. Zij worden gerespecteerd en geaccepteerd.

Deze aandacht is mede gericht op de sfeer in de groep; wij vinden het belangrijk dat kinderen met plezier naar school en de buitenschoolse opvang komen. De basishouding van ons team wordt gekenmerkt door warmte en aandacht en openstaan voor ieder kind; zowel individueel als in groepsverband.

Pedagogisch klimaat binnen ons kindcentrum

Als team voelen we ons verantwoordelijk voor alle kinderen. We willen een veilig pedagogisch klimaat scheppen waar ieder kind zich thuis voelt en gezien wordt. Binnen ons kindcentrum hebben we daarom gedurende het gehele jaar veel aandacht voor ons groepsproces en de emotionele sociale ontwikkeling van het kind. We respecteren elkaar en er heerst een aanspreekcultuur. Iedereen kan en mag er zijn en mag en kan elkaar aanspreken op een respectvolle manier.

Binnen ons pedagogisch klimaat zijn onze kernwaarden van groot belang. De kernwaarden gebruiken we als leidraad voor ons pedagogisch klimaat.

Vertrouwen

We benaderen kinderen positief door hen in hun positieve gedrag te bevestigen en te complimenteren. Onze collega's stralen passie voor hun vak en zelfbewustzijn uit en zij hebben door gewenst gedrag voor te leven een voorbeeldfunctie voor hun leerlingen. Leerlingen worden geaccepteerd om wie ze zijn en wat ze kunnen. Door hen open tegemoet te treden (door te luisteren, in te voelen en te vragen naar meningen en gevoelens) wordt hun vertrouwen en zelfbeeld gevoed. We hebben een positieve manier van benaderen naar de kinderen. We tonen wederzijds respect voor elkaar, de medewerker, de leerkracht en de ouders. Wij leren vanuit een reflecterende houding. Dit doen wij onder andere door:

- De complimenten kring;
- Leerlingen succes ervaringen op te laten doen.

Samen

Binnen ons kindcentrum hebben de kinderen het gevoel dat je er samen voor elkaar bent. Er wordt veel samengewerkt. We laten kinderen zien en ervaren hoe je kunt samenwerken. We leren de kinderen de waarde van samenwerken inzien. De samenwerking kunnen we bevorderen via een open interactie. Ons IKC staat voor een integrale aanpak vanuit school en de kinderopvang waarin het kind centraal staat. Er zijn korte lijnen tussen met medewerker, leerling, ouders en opvoeders. Binnen ons kindcentrum wordt er intensief samengewerkt met de kinderopvang. Deze aanpak komt de ontwikkeling van het kind ten goede:

- Gecombineerde groepen;
- Jeelo -> participeren kinderopvang workshops;
- Kinderraad;
- Maatjestijd;
- Kamp.

Ontwikkeling

Een van de voorwaarden om je als kind te kunnen ontwikkelen, is dat het kind zich veilig voelt. De maatschappij waarin wij leven is erg complex en kinderen worden dan ook geconfronteerd met veelzijdige informatie. Vanuit deze veilige basis creëren we mogelijkheden om de kinderen te laten ontdekken, inspireren, en te laten ervaren. We bieden op verschillen manieren de mogelijkheid om de talenten van de kinderen te ontwikkelen. Zo kunnen de kinderen ervaren wie ze zijn, wat ze kunnen en waar ze naar toe kunnen. Dit is onder andere terug te vinden bij:

- Jeelo;
- Dag-arrangementen (na schooltijd);
- Diverse workshops aanbod;
- Oog hebben voor de executieve functies.

Plezier

Het hebben van plezier trekt aan, verbindt elkaar, geeft energie en betekenis aan wat we doen met en voor elkaar. Ongeacht wie je bent.

Met plezier hebben in wat je doet, zet je energie om in positieve resultaten. Er moet dagelijks een balans zijn tussen leren en ontspannen. Plezier hebben zorgt dat je je welkom voelt, dat je gezien wordt en dat je erbij hoort.

Vanuit onze organisatie worden er op verschillende momenten workshops met keuzevrijheid aangeboden, bij de TSO, BSO, en in het onderwijs:

- Jeelo;
- TSO/BSO aanbod;
- Workshops/circuit;
- Kamp.

Eigenaarschap

Het uiteindelijke doel van ons onderwijs is het streven naar een zekere onafhankelijkheid en naar het vermogen van de kinderen om zelfstandig te functioneren in cultureel en maatschappelijke situaties. Uiteindelijk streven wij ernaar dat kinderen bereid zijn om verantwoordelijkheid voor zichzelf, voor anderen en voor de samenleving te dragen. Het verwerven van zelfstandigheid is een opdracht voor de opvoeding en het onderwijs. Het is ons streven om kinderen die houding en vaardigheden te leren hanteren, die ze voor zelfstandige deelname aan (school) culturele activiteiten nodig hebben. Het onderwijs geschiedt in een veilige, vertrouwde omgeving, waarin een duidelijke structuur is. En waar op een deskundige en professionele manier wordt omgegaan met pedagogische en didactische processen. De leerkracht/medewerker stimuleert deze ontwikkeling en het leren van de kinderen.

Didactisch handelen

Op onze school geeft het team op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel in inhoud als in tempo). De instructies worden gegeven aan de instructietafel. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. De leerlingen werken met een planning en worden betrokken bij hun eigen leerproces. Onze ambities zijn:

- Lessen zijn goed opgebouwd;
- De instructie m.b.t. de zaakvakken wordt gedifferentieerd aangeboden;
- De leraren geven directe instructie;
- De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen;
- De leerlingen werken zelfstandig samen;
- De leraren geven ondersteuning en hulp;
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren;
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie;
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Minimaal 3 keer per jaar wordt er in de klas geobserveerd door IB en directie. Hiervan wordt een schoolfoto gemaakt. De schoolfoto's zijn te vinden op Sharepoint bij Kwaliteitszorg. De schoolfoto wordt besproken en er wordt een plan opgezet (PDCA) zie ook hoofdstuk 3.8 Kwaliteitscyclus.

OP4 Onderwijstijd

Maandag	6,00	08.30 - 15.00
Dinsdag	6,00	08.30 - 15.00
Woensdag	3,50	08.30 - 12.00
Donderdag	6,00	08.30 - 15.00
Vrijdag	3,50	08.30 - 12.00
	25,00	

Lesuren per jaar (let op minimaal 7.520 uur over 8 jaar, 940 uur per jaar marge uren 960 uur)					
Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Totaal
6,00	6,00	3,50	6,00	3,50	25,00
232,80	244,80	139,30	244,80	132,30	994,00

OP6 Afsluiting

Schoolverlaters

Als een leerling naar een andere school gaat (basisschool of het voortgezet onderwijs), wordt er in Esis een onderwijskundig rapport aangemaakt en ingevuld. Hierin worden alle relevante gegevens van de leerling verzameld. Dit rapport wordt aan ouders gegeven en zij zorgen ervoor dat dit bij de nieuwe school terecht komt.

Eind cito en schooladviezen

De schooladviezen komen tot stand door drie factoren. De methodegebonden resultaten, werkhouding en gegevens uit het leerlingvolgsysteem (Leerling in beeld). De laatste toets van het leerlingvolgsysteem wordt in november afgenomen. In januari volgt de doorstroomtoets die we afnemen bij alle leerlingen in groep 8.

Deze adviezen worden door de leerkrachten gevormd in januari en besproken met de intern begeleider.

De adviesgesprekken met de ouders vinden plaats eind januari of begin februari.

Op basis van het advies van de basisschool mag het Voortgezet Onderwijs een leerling niet afwijzen.

VS 1 Veiligheid

We hanteren een Schoolveiligheidsplan, de meldcode huiselijk geweld, een protocol warme dranken en een protocol medische handelingen. Deze staan op de website van de school.

Monitoring van de sociale veiligheid

Leerlingen vanaf groep 5 vullen twee keer per jaar een vragenlijst in over sociale veiligheid. Hiervoor gebruiken wij ZIEN (ParnasSys). Voor kinderen vanaf groep 3 vullen de leerkrachten Kindbegrip (ParnasSys) in. Bij kinderen uit groep 1 en 2 gebruiken we de informatie uit het observatie instrument KIJK. Jaarlijks bespreken de intern begeleiders de uitkomsten van de onderzoeken met de leerkrachten zodat het aanbod op de klas kan worden afgestemd. Van de uitkomsten van de vragenlijsten 'Veiligheid' voor ouders en leerlingen van 'De Gouden Griffel' brengen we verslag uit aan het team, de ouders, de leerlingen, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Van de resultaten van de vragenlijst 'Veiligheid' voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Van de resultaten van de zelfevaluatie 'Onderwijs' voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Anti-pestbeleid

We hanteren een anti-pest protocol

VS 2 Schoolklimaat

In ons protocol 'Gedrag en communicatie' staat beschreven hoe we omgaan met elkaar, hoe we met elkaar communiceren en hoe we omgaan met ongewenst gedrag. Dit protocol staat op de website van de school.

OR1 Onderwijsresultaten

Ons schooldoel ligt op 70% 1S niveau en 98% 1F niveau

OR2 Sociale en Maatschappelijke competenties

Voor burgerschap en sociale integratie hebben we een beleidsplan waarin staat beschreven hoe we dit integreren in ons aanbod en op welke wijze we dit monitoren.

8 Bijlage II: Personeelsbeleid

Laurentius Stichting biedt een inspirerende werk- en leeromgeving voor ervaren en beginnende leerkrachten, directieleden en ondersteunend personeel. Zodat onze collega's toekomstgericht onderwijs vormgeven en onze kernwaarden uitdragen. Daarvoor werken we samen met partners in de kinder- en buitenschoolse opvang. Voelen we ons eigenaar van het onderwijs dat wij geven, blijven in ontwikkeling en hebben plezier in ons werk. Aandacht voor het leren en ontwikkelen van collega's staat daarbij voorop. Dit doen we door het gesprek met elkaar te voeren over individuele groei en ambities en te investeren in opleiding en training, vitaliteit en mobiliteit.

Professioneel leiderschap

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeuren het volgen van de schoolleidersopleiding primair onderwijs gevraagd. Coaching op de werkplek vindt vooral plaats bij startende directeuren, maar kan ook naar behoefte gerealiseerd worden voor alle directeuren. Het handboek biedt (startende) schoolleiders praktische handvatten voor het inwerken en de begeleiding binnen de Laurentius Stichting.

Een integraal schoolleider heeft een duidelijk doel voor ogen met zijn team en leerlingen, geeft hen ruimte en vertrouwen, is ondernemend en weet ouders bij de school te betrekken.

Directeuren en adjunct-directeuren registreren zich in het schoolleidersregister PO of VO en blijven werken aan hun professionele ontwikkeling via de vierjaarlijkse herregistratie en kiezen daarin hun eigen professionaliseringsroute. Het CvB voert de gesprekscyclus met de directeuren en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is. Alle directeuren maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeuren.

Binnen de Laurentius Stichting is in 1999 beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding opgesteld. Er is geen aanleiding geweest om dit beleid te actualiseren. Op schoolniveau kan, als de directie bestaat uit directeur en adjunct(en) de m/v-verhouding soms anders zijn. Er blijft gestreefd worden naar een evenredige verhouding binnen de directies van de scholen en binnen de stichting.

Er zijn in 2022 12 directieleden man, waarvan 8 directeur en 3 adjunct-directeur en 1 adjunct-directeur ad interim.

Er zijn 35 directieleden vrouw, waarvan 20 directeur en 14 adjunct-directeur en 1 adjunct-directeur ad interim.

In het voortgezet onderwijs, bij de Laurentius Praktijkschool, is beschreven welke ambities de school heeft voor leerlingenparticipatie. Wij willen dat de leerling, meepaat en meebeslist over de school en over het personeelsbeleid. Hierover gaat de schoolleider met zijn leerlingen(raad) en medezeggenschapsraadleerlingen in gesprek. Eens in de vier jaar wordt een vragenlijst naar de leerlingen gestuurd om zicht te krijgen op de ambities die de leerlingen hebben ten aanzien van de school. Op het moment dat er geworven wordt voor een directeur, zullen leerlingen een belangrijke rol hebben.

(Verder aanvullen op schoolniveau hoe het integraal schoolleiderschap vorm krijgt en wat er de komende jaren voor professionalisering van de directie op stapel staat)

De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- www.schoolleidersregisterpo.nl
- www.schoolleidersregistervo.nl
- Bijlage Handboek schoolleiders binnen de Laurentius Stichting.
- Bijlage Reglement directieoverleg d.d. 21 juni 2011.

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie. De medewerker werkt met plezier en is in staat het beste uit iedere leerling te halen en werkt hierbij samen met ouders, collega's en andere betrokkenen.

'De Gouden Griffel' is sinds schooljaar 2018/2019 opleidingsschool.

Op de scholen zijn stagiaires altijd welkom. Studenten van de PABO's, van de ROC's en van de ALO's bereiden zich door middel van stages voor op het beroep dat ze kiezen en worden daarin begeleid. De stichting werkt samen met de Pabo Thomas More Hogeschool en de Leidse Hogeschool en het Mondriaan MBO in het samen opleiden van studenten tot start bekwaame leerkrachten en met het ROC-Mondriaan voor het opleiden van onderwijsassistenten.

In de volgende paragrafen beschrijven we hoe er op stichtingsniveau wordt gewerkt met de bepaalde instrumenten en activiteiten voor alle personeel.

CAO
Functiehuis
Gesprekkencyclus
Laurentius Werkt
Laurentius Leert

Nieuwe medewerkers Arbo beleid

'De Gouden Griffel' houdt zich aan het personeelsbeleid van de Laurentius Stichting.

Op beide locaties hebben wij alle units. De locaties worden aangestuurd door de adjunct-directeur. Op de locatie aan de Annie M.G. Schmidtlaan is dit Aukje Keilholz en de locatie aan de Theo d'Orsingel wordt aangestuurd door Gabriëlle Heesterman-van Die. Op beide locaties hebben we kinderopvang in eigen beheer, aangestuurd door de manager van de kinderopvang, Jacqueline Janssen.

Directeur Irene Lemmers is eindverantwoordelijk. Samen vormen zij het directieteam.

Wij vinden het belangrijk dat de juiste collega op de juiste plaats zit. Wij volgen de gesprekkencyclus en beoordelen wat de collega's en de school nodig hebben.

In december kunnen de collega's aangeven of zij wensen hebben op het gebied van de formatie en professionalisering. Naar aanleiding van deze gegevens stellen wij het formatieplan op. Wij proberen zoveel mogelijk rekening te houden met de wensen van de collega's. Het is echter wel zo dat schoolbelang boven persoonlijk belang gaat.

Dit betekent dat wij goed kijken naar en anticiperen op de samenstelling van onze units. Wij kijken ook naar de deskundigheid van de collega's en proberen ervoor te zorgen dat de samenstelling van de units zoveel mogelijk gelijkwaardig is aan deskundigheid en ervaring. Dit doen wij gezamenlijk met directie, intern begeleiders en unitcoördinatoren.

Wij constateren dat wanneer er tussentijds collega's vertrekken, de samenstelling in de units soms uit balans raakt. Wij proberen hierop te sturen maar helaas is dit met het tekort aan leerkrachten niet altijd mogelijk.

CAO-PO 2022-2023 en CAO VO 2022-2023

Bestuur en collega's zijn gehouden aan de regelgeving als beschreven in de CAO-PO en CAO-VO. De huidige CAO-PO heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 20 april 2023.

De huidige CAO-VO heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 20 april 2023. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- Bijlage CAO-PO 2022-2023
- Bijlage CAO-VO 2022-2023

Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van Laurentius is geactualiseerd en geeft een beschrijving van alle functies, zoals ze binnen de stichting worden gehanteerd.

Alle collega's die aan een school verbonden zijn hebben een bestuursaanstelling.

Het functiehuis voor het stafbureau is in 2022 geactualiseerd voor de bovenschoolse functies op het bestuursbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling.

De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

- Bijlage Functiehuis Laurentius Stichting, juni 2022

Gesprekkencyclus

Professionalisering is een continu ontwikkelproces, niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies doen de gesprekkencyclus met hun collega's, het college van bestuur met de directeuren. Op dit moment zijn we binnen de Laurentius samen met de schoolleiders bezig de gesprekkencyclus te vernieuwen.

Laurentius leert

Stichtingsbreed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod. De komende jaren zullen wij werken aan het verder ontwikkelen van een professionele leercultuur. Waarbij Laurentius leert het digitale platform wordt waar leren en ontwikkelen van collega's samenkomen.

Laurentius werkt

Er wordt actief beleid gevoerd op het werven en behoud van goed personeel: wervings-, selectie- en mobiliteitsbeleid is beschreven. De sollicitatiecode CAO-PO is van toepassing.

Voorafgaand aan de aanstelling maakt het bespreken van de arbeidsvoorwaarden onderdeel uit van het sollicitatiegesprek. De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

Sollicitatiecode CAO-PO 2022-2023.

Introductie en begeleiding nieuwe medewerkers

Drie keer per jaar worden nieuwe collega's uitgenodigd voor een kennismaking met de stichting, collega's van het bestuursbureau en andere nieuwe collega's. Doel is hen wegwijs te maken en op de hoogte te stellen van de organisatie en hoe er gewerkt wordt. Op de scholen volgt de nieuwe collega een inwerkprogramma.

Arbobeleid en ziekteverzuimbeleid en -protocol

Laurentius streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van collega's te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en te beheersen door preventie. De Arbocommissie evalueert jaarlijks het gevoerde arbobeleid en stelt dit indien nodig bij. Op stichtingsniveau is de Arbocoördinator aanspreekpunt voor Arbo-gerelateerde zaken, op schoolniveau is dat de preventiemedewerker. Onderdelen van het Arbobeleid zijn het ziekteverzuimbeleid en re-integratiebeleid, het werkverdelingsplan per school per augustus 2019 en preventie-activiteiten ter voorkoming van ziekteverzuim zoals het bedrijfsfitnessplan, fietsregeling en vers fruit voor collega's. In het Sociaal Medisch Overleg, wordt de duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers en het welzijn van het team van een school besproken door de directeur, bedrijfsarts, casemanager taakdelegatie, arbeidsdeskundige en beleidsmedewerker Arbo. Ook wordt er tezamen een gericht plan van aanpak ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuimgerelateerde problematiek.

Op schoolniveau is het schoolveiligheidsplan een afgeleide van het Arbobeleidsplan op uitvoeringsniveau. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- Arbobeleidsplan
- Protocol medicijnverstrekking en medische handelingen op scholen

Werkverdelingsplan op schoolniveau

In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen een school worden verdeeld over de beschikbare uren van het personeel. Jaarlijks wordt dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd te worden door de (P)MR. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- Factsheet Werkverdelingsplan
- Werkverdelingsplan

Team onderwijs

Het onderwijsteam van 'De Gouden Griffel' is een relatief jong team met een grote meerderheid van vrouwen. Op beide locaties werken ook mannelijke leerkrachten. De conciërge en de gymleerkracht zijn ook mannen. We werken met 1 klassenassistenten en twee leraar ondersteuners. Jaarlijks ontvangen wij meerdere stagiaires van de PABO, het MBO of een ALO. We zijn een opleidingsschool binnen een samenwerking met PABO Thomas More. We leiden PABO studenten op in diverse leerroutes van de PABO. Ze hebben we studenten die Flex-PABO doen, studenten die het reguliere PABO programma volgen maar we hebben ook zij-instromers.

Team kinderopvang

Ons team is een divers team. Met 8 mannelijke collega's en 13 vrouwelijke collega's is er een fijne en goede balans binnen het team. Het team bestaat uit, pedagogisch medewerkers, gespecificeerd pedagogische medewerker, klassenassistenten, leerkracht, sport en beweeg vakkrachten, pedagogische coaches en beleidsmedewerkers Alle medewerkers hebben de wettelijke gevraagde opleiding en staan ingeschreven in de personeelsregistratie Kinderopvang.

De medewerkers participeren op vele fronten binnen het onderwijs, begeleiden van kleine groepjes tot een individueel kind op cognitief of sociaal emotioneel gebied. Ondersteuning bij arrangementen PPO Delfland, NT2 begeleiding, aanbieden sport en beweeglessen. Organiseren van sportdagen en workshops passend bij de Jeelo projecten. Wij vinden het belangrijk dat we met een vast team medewerkers de kinderen op deze manier een veilig gevoel kunnen geven, de kinderen zien de medewerkers op verschillende momenten tijdens een schooldag. Dit kan tijdens de begeleiding, TSO en of workshops.

Hun talent en opleiding gebruiken ze ook bij het aanbieden van de activiteiten tijdens de opvang.

Wij zijn een erkend leerbedrijf en hebben dan ook jaarlijks stagiaires vanuit de opleiding GPM niveau 4 (gespecialiseerd pedagogisch medewerker) en HALO. Deze studenten lopen een gecombineerde stage binnen ons IKC. (onderwijs – kinderopvang)

9 Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg

SKA1 visie, missie en doelen

Zie hoofdstuk 3 van dit kindcentrumplan

SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur

Bij kwaliteitszorg stellen we onszelf de volgende vragen:

Doen we de goede dingen?

Doen we de dingen goed?

Hoe weten we dat?

Vinden anderen dat ook?

Wat doen we met die informatie?

De effectiviteit van het kwaliteitsbeleid in onze schoolorganisatie wordt in hoge mate bepaald door personele invulling en door de rollen die de verschillende coördinatoren daarin bekleden. De leiding van de school heeft een voorbeeldfunctie en tot taak te zorgen voor resultaatgericht werken, inspiratie, mobilisatie, waardering en reflectie. Directie en managementteam hebben een taak in de planmatige verbetering en de onderwijskundige aansturing. Zij werken samen met de leerkrachten aan de invoering en borging van onderwijskundige methodieken, zorgen voor geregelde feedback en zorgen voor training en scholing van de leerkrachten.

Dit stelt hoge eisen ten aanzien van ons kwaliteitsmanagement. Kwaliteitsmanagement doelt op het in goede banen leiden van de verbetering en kwaliteit die door de organisatie wordt geleverd. Een belangrijk kenmerk van goed kwaliteitsbeleid is de beperking van het aantal aandachtsgebieden, een evenwichtige verdeling van de veranderonderwerpen en de borging van de verbeteringen.

Alle leerlingen verdienen goed onderwijs dat voldoet aan de gestelde basiseisen en aan onze eigen ambities.

Kwaliteitsmanagement betreft het ontwikkelen, waarborgen en verbeteren van de kwaliteit binnen onze hele school. Dit maakt dat we kwaliteitsmanagement steeds meer zien als een essentieel middel om de continuïteit van ons onderwijs te waarborgen en de kwaliteit ervan te verbeteren.

Iedereen die een taak heeft in het bijstellen of opstellen van een schoolbeleid werkt volgens een vaste procedure. We stimuleren een onderzoekende houding van collega's. Het onderzoeken van praktijken en deze vervolgens uitproberen en aanpassen naar onze school en onze populatie leerlingen. Belangrijk hierbij is het creëren van draagvlak, urgentie, het informeren van het team en hen stapsgewijs meenemen in de verandering. Zo zorgen we ervoor dat teamleden in de gelegenheid zijn om op een goede manier nieuwe werkwijzen aan te leren en eigen te maken.

Ons kwaliteitszorgsysteem is gebaseerd op het inspectiekader en zal hier steeds aan worden bijgesteld. Dit document heeft een vaste plek op Sharepoint van 'De Gouden Griffel'. Ieder onderwerp heeft hierop een eigen map met daarin relevante documenten.

1: Onderwijsproces

OP1: Aanbod

OP2: Zicht op ontwikkeling

OP3 Pedagogisch en Didactisch handelen

OP4: Onderwijstijd

OP6: Afsluiting

2: Veiligheid en schoolklimaat

VS1: Veiligheid

VS2: Schoolklimaat

3: Resultaten

OR1: Resultaten

OR2: Sociaal maatschappelijke competenties

4: Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

SKA1: Visie, ambities en doelen

SKA2: Uitvoering en kwaliteitscultuur

SKA3: Evaluatie, verantwoording en dialoog

5: Overige
Financieel beheer
Overige documenten

Kwaliteit is voor ons:

Zeggen wat we doen, doen wat we zeggen.

Kwaliteit

Jaarlijks nemen wij bij personeel een vragenlijst over de kwaliteit van ons onderwijs af. Dit geeft een goed beeld van hoe de leerkrachten de kwaliteit van de school ervaren. Twee jaarlijks nemen we een enquête af bij de ouders en de leerlingen vullen twee keer per jaar een vragenlijst in. Van de uitkomsten van de vragenlijsten voor ouders en leerlingen brengen we verslag uit aan het team, de ouders, de leerlingen, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Van de resultaten van de vragenlijst voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Leerresultaten

Met de uitslagen van de toetsen in ons leerlingvolgsysteem, maken wij regelmatig, maar ten minste twee maal per jaar, een uitgebreide analyse van de leerresultaten op schoolniveau. Voor een compleet overzicht van de toetsen die wij afnemen verwijzen wij naar ons toetsrooster.

Inspectie

In het vernieuwde toezichtskader worden onze gegevens jaarlijks met de inspectie. Op stichtingsniveau voert de inspectie haar controle vierjaarlijks uit. We kunnen hiervoor als steekproef op schoolniveau bezocht worden. De stichting heeft een intern audit systeem waarbij alle scholen driejaarlijks bezocht worden door een (intern) auditteam. De gemeente is verantwoordelijk voor het toezicht op kwaliteit van de opvang en geeft de lokale GGD de opdracht om inspecties uit te voeren. De GGD inspecteert verschillende kwaliteitsdomeinen, zoals de veiligheid, accommodatie en het pedagogisch beleid. Zie voor verdere uitwerking het pedagogisch beleid, op te vragen bij de school.

Doelen

Vanuit de missie, de visie en het concept formuleren wij lange termijn doelen, waarmee we de beschreven situatie kunnen benaderen. De doelen worden gekozen op basis van het verschil tussen de huidige, gemeten, situatie en de streefsituatie en worden, in eerste instantie, in het kindcentrumplan over 4 jaren verdeeld.

Kindcentrumplan

Bovenstaande onderdelen worden een keer per vier jaar opgesteld en vastgelegd in het kindcentrumplan. Onze kernwaarden, missie en visie zijn leidend voor ons kindcentrumplan en voor ons handelen. We hebben de wijze waarop het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem in dit kindcentrumplan beschreven.

Jaarplan

In onze jaarplannen vertalen we deze lange termijn doelen in kleinere stappen tot een SMART opgesteld uitvoeringsplan.

SMART staat voor:

Specifiek
Meetbaar
Acceptabel
Realistisch
Tijdgebonden

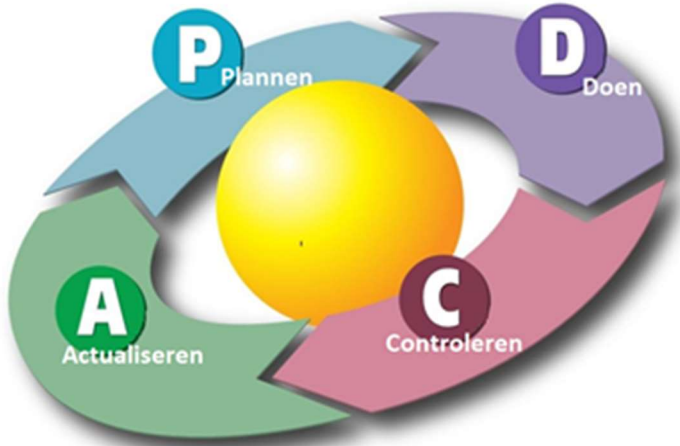
Per onderdeel wordt in de jaarplannen niet alleen het onderwerp weergegeven, maar ook het specifieke doel, de route om het doel te bereiken, het tijdspad waarbinnen het doel bereikt zal moeten worden en wie er verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken die naar het doel zullen leiden. Ten slotte wordt aangegeven hoe uiteindelijk meetbaar is of het doel bereikt is. Aan het eind van het traject zal geëvalueerd worden of dit gelukt is.

Door ontwikkeltrajecten SMART te formuleren, wordt zowel de uitvoering als de beoordeling van resultaten veel gemakkelijker. We weten vooraf specifiek wat we willen bereiken. We formuleren onze doelen realistisch. Er is draagvlak voor deze doelen bij de betrokken personen. We kunnen achteraf nagaan of het doel bereikt is, binnen een vooraf vastgestelde tijd. Ook stellen we vooraf vast welke succescriteria we hanteren om achteraf te kunnen

vaststellen of het doel bereikt is. Door deze laatste toevoeging wordt het plan van aanpak niet alleen een instrument om kwaliteit te verbeteren, maar ook een instrument om kwaliteit te meten.

Kwaliteitscyclus

Als hulpmiddel voor ons kwaliteitsmanagement gebruiken we de PDCA-cyclus van Deming. Het volgen van de cyclus zorgt voor het automatisch inzetten van het dynamische proces van kwaliteitsverbetering. De vier stappen van de PDCA cyclus staan op alle niveaus binnen de organisatie vast op de agenda.



Evalueren van de afwijkingen en resultaten en actie ondernemen. Processen herontwerpen, indien nodig, voordat deze opnieuw uitgevoerd worden.

Vastlegging en borging

Als een nieuwe werkwijze beleid wordt, leggen we dit vast in een beleidsdocument (plan). Dit document is te vinden bij de kwaliteitsdocumenten op Sharepoint. Om ervoor te zorgen dat leerkrachten de nieuwe werkwijze op een goede manier leren en eigen maken, zorgen we voor borging. De betreffende specialist heeft dan als taak collega's te coachen op de nieuwe werkwijze en te checken of de nieuwe werkwijze overal op de afgesproken manier wordt ingezet (do). Na het eerste jaar wordt geëvalueerd of de nieuwe werkwijze voldoende is ingebed in de organisatie (check). Eventueel kan er een tweede borgingsperiode worden afgesproken (act).

Leerkrachtgedrag

Bij bepaald beleid hoort een bepaald leerkrachtgedrag. Dit gedrag is deels vastgelegd in de wet op de beroepen in het onderwijs. In deze wet worden de bekwaamheidseisen van leerkrachten beschreven. Verder regelt de wet dat scholen beleid ontwikkelen voor het onderhouden van de bekwaamheid van hun personeel. De in de wet verwoorde verantwoordelijkheden van de leraar zijn samen te vatten door vier beroepsrollen te onderscheiden: de interpersoonlijke rol, de pedagogische, de vakinhoudelijke & didactische en de organisatorische. Deze beroepsrollen worden vervuld in vier typen situaties die kenmerkend zijn voor het beroep van leraar:

- het werken met leerlingen;
- het werken met collega's;
- het werken met de omgeving van de school;
- het werken met zichzelf.

Bij dat laatste gaat het om het werken aan de eigen professionele ontwikkeling.

In POP plannen en in het werkverdelingsplan staat beschreven hoe leerkrachten werken aan hun professionele ontwikkeling. De ontwikkeling kan plaatsvinden op teamniveau (teamontwikkeling) en op individueel niveau. Deze ontwikkelingen zullen altijd plaats vinden in het verlengde van de eerder beschreven doelen van de school. In de komende jaren zetten we vooral in op teamscholing. Leerkrachten mogen inschrijven bij 'Laurentius Leert'. We hebben een zijinstromers en leerkrachten die nog een opleiding afronden. Daarnaast is er, als gevolg van het leraren tekort, voor de komende jaren weinig ruimte om onder schooltijd een opleiding te volgen. Hiermee kunnen we de continuïteit en onderwijskwaliteit bewaken.

Pedagogisch handelen in onderwijs en kinderopvang

Binnen de R.K.basisschool 'De Gouden Griffel' bieden wij kinderopvang in eigen beheer. Wij verzorgen de VSO (Voorschoolse opvang), TSO (Tussenschoolse opvang) en NSO (Naschoolse opvang).

Doelstelling

Wij besteden veel aandacht aan de manier waarop de kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar worden begeleid. De kinderen moeten zich veilig en prettig voelen. Zij worden gerespecteerd en geaccepteerd.

Deze aandacht is mede gericht op de sfeer in de groep; wij vinden het belangrijk dat kinderen met plezier naar school en de buitenschoolse opvang komen. De basishouding van ons team wordt gekenmerkt door warmte en aandacht en openstaan voor ieder kind; zowel individueel als in groepsverband.

Pedagogisch klimaat binnen ons kindcentrum

Als team voelen we ons verantwoordelijk voor alle kinderen. We willen een veilig pedagogisch klimaat scheppen waar ieder kind zich thuis voelt en gezien wordt. Binnen ons kindcentrum hebben we daarom gedurende het gehele jaar veel aandacht voor ons groepsproces en de emotionele sociale ontwikkeling van het kind. We respecteren elkaar en er heerst een aanspreekcultuur. Iedereen kan en mag er zijn en mag en kan elkaar aanspreken op een respectvolle manier.

Binnen ons pedagogisch klimaat zijn onze kernwaarden van groot belang. De kernwaarden gebruiken we als leidraad voor ons pedagogisch klimaat.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Om het strategisch kwaliteitsmanagement te monitoren en te borgen zetten wij verschillende instrumenten in die de notitie "Strategisch kwaliteitsmanagement" staan beschreven.

Dat is voor ons in ieder geval:

- De kwaliteitsmatrix van de Laurentius Stichting.
- Kwaliteits- en managementgesprekken met het college van bestuur.
- 1x per 4 jaar een interne audit.
- Cyclisch tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen (elk jaar PO Vensters), leerkrachten, ouders (eigen ouderpeiling elke 2 jaar).
- Werken vanuit de PLG in leerteams waar onderzoek naar "good practice" centraal staat.
- Jaarlijks een gevalideerde sociale veiligheidsmeting (PO Vensters).
- 1x per 2 jaar een analyse van de leerlingpopulatie (laatste versie januari 2023).
- Regelmatig overleg, verantwoording en transparantie naar de achterban, vertegenwoordigd in de MR.
- Regelmatig sturen op kengetallen (financiën, leerlingaantallen, verzuim enz.)
- Datateams naar aanleiding van de analyse van de CITO M- en E toetsen

Medezeggenschap

Collega's en ouders zijn op schoolniveau/kindcentrumniveau vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (MR) en een eventuele oudercommissie (OC). Op bestuursniveau zijn de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de ondernemingsraad de gesprekspartners voor het overleg met het college van bestuur over stichtingsbrede en school overstijgende/kindcentrum overstijgende zaken. De werkwijzen van MR, GMR en OC zijn vastgelegd in reglementen en vinden hun basis in de Wet Medezeggenschap op Scholen en de Wet op de Ondernemingsraden. De kinderopvang kent een ouderraad. Binnen onze organisatie starten we vanaf augustus 2023 met een geïntegreerd adviesorgaan binnen ons kindcentrum. Dit zal bestaan uit leden van de MR en leden van de ouderraad.

10 Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten

Sponsoring

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die door de sponsor worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor door de sponsor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers in schoolverband worden geconfronteerd.

Betrokkenen zullen erop moeten toezien dat de door de sponsor verlangde tegenprestatie niet onevenredig is ten opzichte van de sponsoring. Indien geld, goederen of diensten door derden worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor geen tegenprestatie wordt verlangd, is er sprake van een donatie. Echter, als het bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerling uit eigen beweging overgaat tot het leveren van een tegenprestatie is er wel sprake van sponsoring. Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

Voor speciale gelegenheden of speciale projecten kunnen wij ons als school laten sponsoren. Enkele kanttekeningen hierbij zijn wel:

- Buiten plaatsing van de naam/logo in de Info of op de website mag een bedrijf geen tegenprestatie verwachten van de school en de leerlingen/ouders.
- Sponsoring kan zowel financieel als materieel zijn.
- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de school en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen. Zo mag in lesmaterialen en leermiddelen geen reclame voorkomen en mag daarin geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen kernactiviteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen.
- Indien er op een andere wijze in schoolverband reclame wordt gemaakt, mag dit de leerlingen niet stimuleren tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten, noch mag dit leerlingen aanmoedigen om ouders te stimuleren producten of diensten af te nemen van de sponsor.
- Leerkrachten en ouders mogen kandidaat-sponsoren aandragen, maar de directeur beslist uiteindelijk of de school met deze sponsor akkoord gaat. Bij twijfel of de sponsoring voldoet aan bovenstaande eisen wordt de MR gevraagd mee te beslissen.
- Er wordt een (eenvoudig) contract opgesteld tussen school en de sponsor, zodat beide partijen weten wat de afspraken zijn rond de sponsoring.

ICT

Binnen Laurentius maken wij gebruik van ICT-middelen (hard- en software) ter ondersteuning van het onderwijs. We streven daarom naar een goed werkende ICT-infrastructuur op alle scholen/ kindcentra, die voortdurend verbeterd en up-to-date gehouden wordt. De beschikbaarheid, veiligheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit, waaronder touchscreens, devices, draadloze en vaste netwerkverbindingen, internetverbindingen, Microsoft Cloud, gebouwbeheersystemen en VOIP worden bovenscholings geregeld. Het ICT-netwerk wordt continu gemonitord op veiligheid en daar waar nodig worden er aanpassingen gedaan. Daarnaast wordt optimaal gebruik gemaakt van de clouddienst Microsoft O365 en ingespeeld op de nieuwste ontwikkelingen op ICT-gebied voor wat betreft inhoud en toepassingen.

We werken naar goed en veilig gebruik van eigentijdse ICT-middelen. Collega's worden bewust en alert gehouden via de ICT-coaches op het goed en veilig gebruik van de ICT-middelen. Dat betekent ook dat de deskundigheid van collega's wordt bevorderd door deelname aan scholing, trainingen, studiedagen en collegiale consultatie, o.a. via het aanbod van Laurentius leert. De komende jaren ligt de focus op digitale geletterdheid en mediawijze leerlingen en collega's van onderwijs en opvang. Op schoolniveau worden inspirerende leeromgevingen ingericht en innovatieve ideeën bevorderd en wordt ICT ingezet om de ambities van scholen/ kindcentra te realiseren, waarbij ook wordt gekeken hoe ICT de samenwerking tussen onderwijs en opvang kan versterken.

Huisvesting

Het onderhoud en beheer van de schoolgebouwen is een verantwoordelijkheid van het schoolbestuur en wordt bovenschools georganiseerd.

Aan de hand van een meerjaren onderhoudsplan wordt gestructureerd technisch onderhoud aan het schoolgebouw uitgevoerd. Hieronder valt ook het preventief onderhoud en alle wettelijke keuringen aan alle technische installaties zoals aanwezige gasinstallaties, elektra en brandmeldcentrales.

De opvolging van inspecties door de veiligheidsregio op brandveiligheid en de milieudienst als toezichthouder energiebesparing en duurzaamheid worden bovenschools ondersteund en opgevolgd.

De facilitaire dienstverlening zoals schoonmaak, onderhoudscontracten en afvalverwerking worden door de centrale inkoop- en contractmanagement afdeling georganiseerd.

(Eventueel verder aan te vullen in relatie tot de school)

FORMULIER "Instemming met kindcentrumplan"

School: De Gouden Griffel te Berkel en Rodenrijs

Adres: A.M.G. Schmidlaan 2

Postcode/plaats: 2652 HJ, Berkel en Rodenrijs

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het

van 01-08-2023 tot 31-07-2027

geldende kindcentrumplan van deze school.

Namens de MR,
Berkel en Rodenrijs,

Datum:

.....

Naam en handtekening:

.....

.....

Secretaris