

SAMENWIJSPLAN WILLIBRORDUS 2019 – 2023

veilig en vertrouwd ... samen op reis



**Samenwijs
Willibrordus**
opvang & onderwijs 

VOORWOORD

Met veel plezier bieden wij u het Samenwijsplan van Samenwijs Willibrordus, opvang & onderwijs aan. Het doel van dit Samenwijsplan is om de koers aan te geven die Samenwijs Willibrordus de komende vier jaar wil gaan varen. Hierdoor krijgt u meer zicht op de ontwikkeling die wij als centra door willen gaan maken.

De ambities in dit Samenwijsplan zijn in samenspraak met het team van opvang en onderwijs tot stand gekomen. De ambities zijn verder uitgewerkt in een meerjarenplan en een daaraan gekoppeld jaarplan om de ambities in de dagelijkse praktijk vorm te geven.

Het bestuur van stichting Samenwijs stelt de inhoud van dit Samenwijsplan vast, met instemming van de Locatieraad. De Inspectie van het Basisonderwijs wordt een exemplaar toegestuurd ter toetsing.

Namens het team en de locatieraad van Samenwijs Willibrordus

Frank van Geet
Directeur Samenwijs Willibrordus

Diessen, 16 december 2019

Samenwijs Willibrordus
Molenstraat 8
5087 BN Diessen
T 013 – 5046165 Onderwijs
T 013 – 7440092 Opvang
www.stichtingsamenwijs.nl/willibrordus

Brinnummer: 16VR
LRK nummer KDV: 103934595
LRK nummer BSO: 380777502

INHOUDSOPGAVE

VASTSTELLING SAMENWIJSPLAN	4
HOOFDSTUK 1: INLEIDING	5
HOOFDSTUK 2: EVALUATIE EN ANALYSE	9
HOOFDSTUK 3: WAAR WILLEN WE NAAR TOE?	14
HOOFDSTUK 4: PEDAGOGISCH EN ONDERWIJSKUNDIG BELEID 0 – 13 JAAR	16
HOOFDSTUK 5: MEDEWERKERS EN LEIDERSCHAP	25
HOOFDSTUK 6: KWALITEITSZORG	31
HOOFDSTUK 7: MIDDELEN	35
BIJLAGEN SAMENWIJSPLAN	37

VASTSTELLING SAMENWIJSPLAN

Het Samenwijsplan is vastgesteld in de vergadering van het team d.d. 25 november 2019

Frank van Geet, directeur Samenwijs Willibrordus

De Locatieraad heeft instemming verleend met het Samenwijsplan d.d. 10 maart 2020

Linda Fonken, voorzitter van de Locatieraad

Het Samenwijsplan is vastgesteld door het bestuur van Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs d.d.

Arnoud van Leuven, Bestuurder Samenwijs Opvang & Onderwijs

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

1.1 Vooraf

In dit Samenwijsplan is het beleid voor Samenwijs Willibrordus voor de periode 2019-2023 vastgelegd. Samenwijs Willibrordus maakt deel uit van Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs¹. Het Samenwijscentrum is de spil van opvang, onderwijs, jeugdbeleid en jeugdzorg voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Onderwijs en kinderopvang bieden gezamenlijk een doorlopende ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 tot 13 jaar. We hebben er daarom voor gekozen om voor ieder centrum één plan te maken; het Samenwijsplan. Een Samenwijsplan sluit aan bij onze integrale benadering van opvang en onderwijs. Dit Samenwijsplan is het formele schoolplan² van het onderwijs en het pedagogisch beleidsplan³ van de kinderopvang ineen.

1.2 Doel van het Samenwijsplan

Met ons Samenwijsplan willen we inspireren en richting geven aan ons ideaal over de opvang en het onderwijs van morgen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Bij het opstellen van ons plan hebben we gewerkt vanuit de kaders van het strategisch beleidsplan van Samenwijs (zie onderdeel 1.6). In dit Samenwijsplan hebben we de ambities van ons Samenwijscentrum uitgewerkt. We geven aan hoe we deze in de praktijk waar gaan maken en hoe we werken aan continue verbetering. Vanzelfsprekend hebben we hierbij rekening gehouden met relevante beleidskaders en omgevingsfactoren. Dit Samenwijsplan vormt daarmee ook een verantwoordingsdocument over onze toekomstplannen in de richting van kinderen, team, ouders, Samenwijscentrum, Locatieraad⁴, College van Bestuur van Samenwijs, de onderwijsinspectie en GGD⁵.

1.3 Totstandkoming van het Samenwijsplan

Het Samenwijsplan is in een gezamenlijk proces met de teamleden van Samenwijs Willibrordus ontwikkeld. We hebben uiteraard teruggekeken naar hetgeen we afgelopen periode hebben ontwikkeld. De meeste aandacht is uitgegaan naar het in beeld brengen van onze ambities voor de toekomst. Dit hebben we gedaan tijdens bijeenkomsten met het team in het voorjaar van 2019. Het Samenwijsplan is in eerste instantie opgesteld met een afvaardiging van het team, daarbij is ook de input meegenomen vanuit een klankbordgroep van ouders. Daarna is het conceptplan gepresenteerd aan het team, LR en ouderklankbordgroep. De opmerkingen zijn verwerkt en vervolgens zijn er wat kleine aanvullingen gedaan. Op ##datum## heeft bespreking van het Samenwijsplan met het gehele team plaatsgevonden. Op ##datum## heeft de Locatieraad instemming verleend met de vaststelling van het Samenwijsplan en op ##datum## is het Samenwijsplan vastgesteld door het College van Bestuur.

1.4 Samenwijs Willibrordus in hoofdlijnen

Samenwijs Willibrordus biedt opvang en onderwijs aan kinderen van 0 tot 13 jaar. In het schooljaar 2019/2020 zijn 244 kinderen van 4 tot 12 jaar gestart op het onderwijs van Samenwijs Willibrordus. In het onderwijs zijn in totaal zo'n 16 fte (25 medewerkers) werkzaam. Het onderwijs is zowel in units als

¹ Kortweg: Samenwijs.

² Het Samenwijsplan omvat de wettelijke eisen conform artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs (WPO) die aan een schoolplan worden gesteld. In verband met de leesbaarheid maken we geen onderscheid tussen de eigen aspecten van kwaliteit en de basiskwaliteit.

³ Conform wetgeving wordt het pedagogisch beleidsplan kinderopvang, als daar aanleiding toe is, ook gedurende de looptijd van het Samenwijsplan geactualiseerd en bijgesteld.

⁴ Ieder Samenwijscentrum heeft een Locatieraad. Deze Locatieraad is een samenvoeging van de Medezeggenschapsraad (onderwijs) en Oudercommissie (opvang). Iedere Locatieraad werkt conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) en Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK).

⁵ Inspecteurs van de GGD toetsen (in opdracht van de gemeenten) de kinderopvang jaarlijks op kwaliteitseisen.

in homogene groepen georganiseerd. We werken met het leerstofjaarklassensysteem. Van een aantal groepen hebben we ook parallelgroepen. In de groepen 1-2 zitten de kinderen altijd samen.

Samenwijs Willibrordus biedt ook kinderopvang. In de kinderopvang onderscheiden we op basis van leeftijd van de kinderen 4 groepen. In totaal is er plaats voor maximaal 45 kinderen. Wekelijks maken ongeveer 115 kinderen gebruik van de kinderopvang.

Tussen de middag kunnen de kinderen van Willibrordus gebruik maken van de TSO (tussenschoolse opvang) en lunchen de kinderen met elkaar. De TSO staat los van het opvang gedeelte van de school.

Willibrordus biedt voorschoolse, naschoolse en vakantieopvang aan maximaal 59 kinderen van 4 tot 13 jaar per dag. Wekelijks bezoeken zo'n 86 kinderen een of meerdere dagen na schooltijd de BSO. In de kinderopvang (0-4 en BSO) zijn in totaal 15 personen (7,9 fte) werkzaam.

1.5 Een veranderingsproces: integratie van opvang en onderwijs

Komende jaren staan voor alle Samenwijscentra in het teken van het werken aan een verdergaande integratie van opvang en onderwijs. Er is maatwerk nodig om in te blijven spelen op dat wat kinderen nodig hebben, wat hun ontwikkeling versterkt. Wij geloven dat voor het kunnen bieden van dit maatwerk een gezamenlijke en geïntegreerde opdracht van opvang en onderwijs noodzakelijk is. Het organiseren van deze integratie moet uiteindelijk leiden tot passende opvang en passend onderwijs voor alle kinderen van 0 – 13 jaar in de kernen van Hilvarenbeek. Dit is onze gemeenschappelijke stip waar we gezamenlijk aan werken. Gedurende de looptijd van dit Samenwijsplan zal deze integratie steeds meer zichtbaar en merkbaar gaan worden voor de kinderen, ouders en de professionals die samen werken in of met het Samenwijscentrum.

1.6 Wat bindt ons binnen Stichting Samenwijs opvang & onderwijs?

Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs⁶ staat voor een doorlopende ontwikkeling voor kinderen van 0 – 13 jaar in alle kernen van de gemeente Hilvarenbeek. Samenwijs redeneert vanuit het kind: wat heeft ieder kind nodig, wat versterkt de ontwikkeling? Doordat het kind centraal staat, kan het zich optimaal ontwikkelen. Het unieke van Samenwijs is dat wij onze idealen voor het kind willen verwezenlijken door ontschotting tussen opvang en onderwijs en in samenwerking met de partners en samenleving rondom het kind. In iedere kern bieden we daarom vanuit een Samenwijscentrum opvang en onderwijs aan. Het aanbod is afwisselend en gericht op een brede ontwikkeling. Alle Samenwijscentra zijn dynamische gemeenschappen waarin het vanzelfsprekend is dat ieder kind welkom is en erbij hoort. Ongeacht zijn of haar achtergrond, zolang het een meerwaarde heeft voor het kind. Kenmerkend voor onze identiteit is dat wij werken vanuit de waarden: gemeenschapszin⁷, nieuwsgierigheid en lef. De gewenste dynamiek ontstaat door kinderen het beste te bieden van medewerkers van opvang en onderwijs. Op basis van individuele kwaliteiten werken medewerkers vanuit één team in elkaars domein. In aanvulling op het aanbod van kinderopvang vanuit de Samenwijscentra biedt Samenwijs Opvang ook gastouderopvang aan; opvang in een kleinschalige, huiselijke vorm met flexibele opvangtijden.

Met onze missie en Samenwijswaarden geven we aan wie we zijn en wat we belangrijk vinden bij het nastreven van onze idealen.

Onze missie



Samen spelen, samen leren, samen werken: Samenwijs!
Samenwijs speelt in op wat jou uniek maakt.

⁶ Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs bestaat uit de Samenwijscentra De Doelakkers (Hilvarenbeek), De Vlinderakker (Biest-Houtakker), Torenlei (Esbeek), St. Jozef (Haghorst), Starrebos (Hilvarenbeek) en Willibrordus (Diessen), en 2 Kinderopvanglocaties bij Kindcentrum De Driehoek (Hilvarenbeek) en Pimpeloentje met BSO bij De Beerze (Middelbeers).

⁷ Gemeenschapszin staat voor de inbedding in de lokale gemeenschap die van belangrijke waarde is voor de kinderen. Maar staat ook voor de kinderen die nu en straks een bijdrage leveren aan de lokale samenleving.

Onze Samenrijswaarden

- | | |
|--------------------|---|
| • Kind centraal: | Ons vertrekpunt is steeds wat het beste is voor dit kind |
| • Gemeenschapszin: | Kinderen dragen positief bij aan het sociale proces binnen en buiten het Samenrijscentrum |
| • Nieuwsgierig: | Kinderen worden geprikkeld zelf te onderzoeken en antwoorden en oplossingen te formuleren |
| • Lef: | Wij steken onze nek uit om vernieuwing te realiseren in het belang van het kind |
| • Ondernemend: | Wij grijpen kansen die zich voordoen en zijn daarin een voorbeeld voor anderen |
| • Samenwerken: | Kenmerkend voor Samenrij, binnen de organisatie en met onze partners |

Gezamenlijk werken we aan de volgende ambities:

- Samenwijs stelt het kind centraal en niet de regels
- Samenwijs versterkt het talent bij elk kind en elke medewerker
- Samenwijs biedt een doorgaande lijn in de ontwikkeling van 0 tot 13 jaar
- Samenwijs verbindt opvang en onderwijs met jeugdzorg
- Samenwijs zorgt samen met partners voor een breed aanbod voor kinderen
- Samenwijs medewerkers zijn trots en werken met passie en plezier
- Samenwijs zet gemeente Hilvarenbeek op de kaart: kinderen krijgen er de beste basis voor hun toekomst.

Samen spelen, samen leren, samen werken: Samenwijs!

Samen staat voor kinderen, ouders, de teams van opvang en onderwijs, directie en bestuur.

Spelen is de basis voor de ontwikkeling. Spelonderwijs leren kinderen onbevangen. Spelplezier verbindt, kinderen en volwassenen!

Leren doen we allemaal iedere dag: kinderen, professionals, ondersteuners en management.

Werken doen we met een doel: een onderscheidende opvang- en onderwijskwaliteit in een positief pedagogisch klimaat.

Samenwijs: we verbeteren de resultaten door krachten te bundelen!

We doen dit met onze partners als de gemeente, GGD, Juvans, Amarant, culturele instellingen, de sportraad, het verenigingsleven, speciaal en voortgezet onderwijs en de lokale samenleving.

In het groene kader staat kort samengevat waar Samenwijs voor staat: Samen spelen, samen leren, samen werken.

Voor meer uitgebreide informatie over Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs verwijzen we naar onze website: www.stichtingsamenwijs.nl

1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 kijken we terug naar onze resultaten van afgelopen 4 jaar en analyseren we belangrijke ontwikkelingen voor de toekomst. In het derde hoofdstuk beschrijven we

onze missie, visie en kernwaarden en onze ambities voor de toekomst. Hoofdstuk 4 bevat het pedagogisch en onderwijskundig beleid voor kinderen van 0 – 13 jaar. Aan het einde van dit hoofdstuk geven we aan wat voor komende 4 jaren onze beleidsvoornemens zijn op dit gebied. Hoofdstuk 5, 6 en 7 gaan respectievelijk over Medewerkers en leiderschap, Kwaliteitszorg en Middelen. Ook in deze hoofdstukken geven we aan het einde aan wat onze beleidsvoornemens zijn op deze domeinen.

HOOFDSTUK 2: EVALUATIE EN ANALYSE

2.1 Vooraf

Samenwijscentra bevinden zich midden in de kernen van Hilvarenbeek en daarmee hebben maatschappelijke ontwikkelingen altijd betekenis voor opvang en onderwijs. In dit hoofdstuk is een korte interne analyse van ons Samenwijscentrum uitgewerkt. Een uitwerking van meer algemene trends en ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau is opgenomen in bijlage 1.

2.2 Interne analyse

Evaluatie schoolplan 2015-2018

Mede door het uitvallen van de directie zijn de ambities zoals beschreven in het vorige Schoolplan beperkt bereikt. De verdere ontwikkeling van de school heeft met name in de laatste 1,5 jaar plaats gevonden. De focus zal de komende planperiode onder andere gericht zijn op de continuering van de ingezette ontwikkelingen.

Hieronder is van de afgelopen planperiode per ambitie aangegeven wat er al dan niet gerealiseerd is.

Bespreken van de verschillende hoofdstukken van het Schoolplan en meenemen in de overlegplanning met het team

Er is zeer sporadisch teruggekomen op de verschillende punten uit de verschillende hoofdstukken van het Schoolplan.

Werken aan een effectieve samenwerking onderwijs en opvang

Er heeft een eerste gemeenschappelijke studiedag plaatsgevonden om tot een eerste aanzet te komen voor een gemeenschappelijke visie van 0-13 jaar.

Bouwen aan een effectieve samenwerking met kinderopvang, overlegstructuur plannen

De thema's van de opvang en de groepen 1-2 zijn op elkaar afgestemd en een aantal keren per jaar vindt er een overleg plaats.

Effectueren van de instructievormen binnen de groepen

Er heeft een teamscholing EDI plaats gevonden en twee keer per jaar worden er door de IB-er/directeur klassenbezoeken afgelegd rondom het instructiemodel EDI.

Het gebruik van de vernieuwde ruimtes optimaliseren

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Werken aan een nog beter leef-, leer- en werkklimaat door samen met de mensen van de kinderopvang, ons eigen team, OR, MR en alle ouders te starten met een PBS (Positive Behavior Support) traject.

Binnen het Samenwijscentrum heeft een teamscholing plaatsgevonden over PBS. Ook ouders zijn in dit project meegenomen. Wekelijks staat één PBS-regel centraal.

Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills

Er is geen plan opgesteld op dit punt.

Invoer passend onderwijs; met name aandacht voor de aanpak van gedragsproblemen

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Streven naar de status van een excellente school en beleid ontwikkelen om deze status te bereiken

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Opzetten van een plusklas

De plusklas is opgezet op zowel stichtings- als schoolniveau. De plusklas op schoolniveau heeft echter niet opgeleverd wat we ervan gehoopt hadden. De verrijking bleef beperkt tot de plusklas en de vlekwerking naar de groep is uitgebleven.

Opstellen van een marketingplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Ontwerpen van een competentieboekje voor IB-ers

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Aannamebeleid/mobiliteit: verjongen van het personeelsbestand

Er is geen gerichte actie ondernomen op dit punt.

Omgevingsanalyse Samenwijscentrum

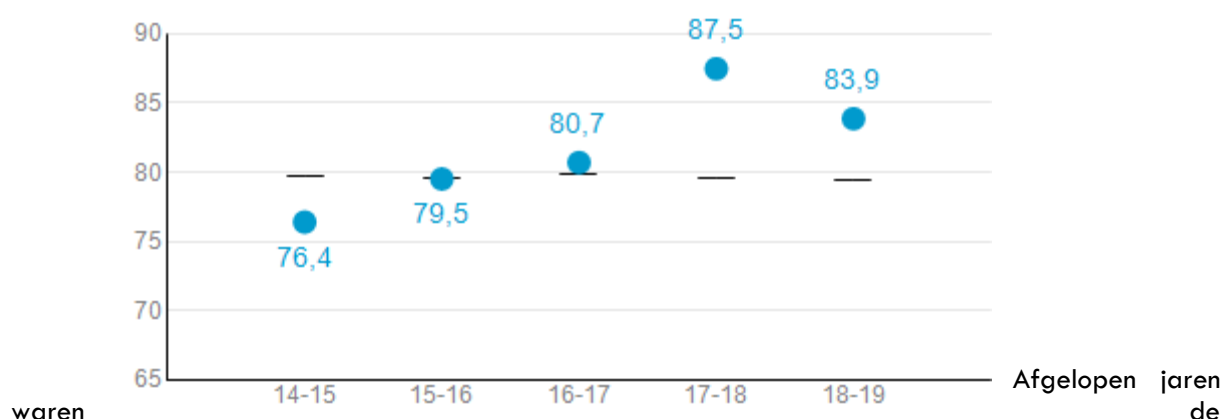
De school bevindt zich in een krimpregio, het leerlingaantal van de school is de afgelopen jaren sterk teruggelopen. Het aantal kinderen is van ongeveer 280 in 2015 teruggelopen naar zo'n 245 kinderen in 2020. De verwachting is dat de school in eerste instantie zal stabiliseren rond de 245 kinderen, waarna er weer een groei wordt verwacht door de nieuwbouw in het dorp. De opvang heeft al te maken met een sterke groei, waardoor er een andere verdeling is gekomen in groepen en er een 3+ groep opgezet is in zeer nauwe samenwerking met groep 1. Daarnaast zien we dat steeds meer ouders al vanaf de babygroep gebruik maken van de opvang.

Schoolondersteuningsprofiel Willibrordus

Het huidige Schoolondersteuningsprofiel dateert van 2016 en is door Sardes opgesteld in opdracht van Plein013 (Samenwerkingsverband PO). Samenwijs Willibrordus is in 2016 gekarakteriseerd als een smalle ondersteuningsschool. Meer uitgebreide informatie is opgenomen in bijlage 3.

Opbrengsten onderwijs/opvang

Sinds 2015 gebruiken we de IEP Eindtoets. In onderstaande tabel zijn de gemiddelde scores op de IEP Eindtoets in relatie tot de inspectie-ondergrens van de schoolvergelijkingsgroep opgenomen. De laatste jaren liggen onze scores boven de schoolvergelijkingsgrens.



uitstroomgegevens naar type middelbare school als volgt:

Vervolgonderwijs	2015	2016	2017	2018	2019
VWO	12%	16%	25%	23%	8%
HAVO/VWO	2%	3%			
HAVO	24%	32%	21%	39%	44%
VMBO-T/HAVO					
VMBO-T	26%	32%	29%	19%	32%
VMBO-T/KADER					
VMBO-B/K	36%	16%	25%	19%	16%
PRAKTIJK/VSO					

We zijn trots op de resultaten die alle kinderen hebben behaald op de IEP Eindtoets. Veelal gaat het om scores conform verwachtingen.

Inspectierapporten kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang

Jaarlijks onderzoekt de GGD of de kinderopvang en BSO aan alle geldende eisen voldoen. Tijdens het jaarlijkse onderzoek in 2018 heeft de GGD de volgende onderdelen onderzocht:

- Pedagogisch klimaat, waaronder voorschoolse educatie
- Personeel en groepen
- Veiligheid en gezondheid

De GGD heeft geconstateerd dat de kinderopvang en BSO van Samenwijs Willibrordus voldoet aan alle getoetste voorwaarden volgens de Wet kinderopvang.

Input uit inspectiebezoek onderwijs (algemeen en centrum-specifiek)

Het meest recente inspectieonderzoek dateert van maart 2013. Sinds die tijd valt Samenwijs Willibrordus onder het basistoezicht.

In 2018 heeft de onderwijsinspectie haar vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij het bestuur van Stichting Samenwijs Opvang en Onderwijs. In zijn algemeenheid is de onderwijsinspectie positief over het feit dat zoveel mogelijk kinderen binnen de gemeente in hun eigen dorp naar opvang en onderwijs kunnen. Dat geldt ook voor kinderen die bijzondere hulp nodig hebben. Ook de doorgaande lijn in pedagogisch-didactische ontwikkeling krijgt steeds meer vorm doordat één team onder leiding van één managementteam deze lijn vormgeeft. Een verbeterpunt betreft het inzichtelijk krijgen van de kwaliteit van het onderwijs. Om dat beeld te krijgen moet bepaald worden welke informatie nodig is en hoe deze benut kan worden om het onderwijs te verbeteren. De scholen samen moeten nadenken over manieren om informatie te verzamelen, te evalueren en te beoordelen, om vervolgens na te gaan of ergens verbeteringen of veranderingen nodig zijn. Het gezamenlijk stellen van onderwijskundige doelen zou de organisatie daarbij kunnen helpen. Door samenwerking kunnen ook de kleinere scholen beschikken over brede expertise, zonder deze allemaal in huis te hebben, aldus de Onderwijsinspectie.

Personeelsbestand – ziekteverzuim

Op Samenwijs Willibrordus werken een directeur, een manager opvang, een intern begeleider, 11 pedagogisch medewerkers en 21 groepsleerkrachten, waarvan 4 fulltimers en 14 parttimers, 2 onderwijsassistenten, één vakleerkracht gym, één administratief medewerker, één conciërge en twee interieurverzorgsters. Met uitzondering van de directeur, één leerkracht en de conciërge bestaat het team volledig uit vrouwen.

Het gemiddeld ziekteverzuim lag in 2018 op 6,2 %, met een meldingsfrequentie van 0,8, in 2019 is dit gezakt naar respectievelijk 4,3% en 0,6. Het hoge percentage ziekteverzuim is in 2018 veroorzaakt door langdurige afwezigheid van de toenmalige directeur en één langdurig afwezige leerkracht. De verzuimduur lag daardoor op 67,8 dagen. In 2019 is dit teruggelopen tot 59,6, waarbij opgemerkt dat het ziekteverzuim en de verzuimduur vooral komt door afwezigheid van onderwijsondersteunend personeel.

Wat vinden ouders van het onderwijs van Willibrordus?

Ouders in de klankbordgroep geven aan dat er de afgelopen jaren weinig vernieuwingen zijn doorgevoerd en onderwijs nog zeer traditioneel was. Op dit moment zien de ouders een frisse wind door de school waaien en zijn erg blij met de ontwikkelingen die de school door maakt en door wil gaan maken.

Uitkomsten monitor sociale veiligheid leerlingen, ouders en medewerkers

In januari 2019 is de monitor sociale veiligheid van WMK-PO afgenomen. Van de medewerkers geeft 95% de veiligheidsbeleving een score van 3 of 4 (gemiddeld 3,9). Gemiddeld krijgt de school van de medewerkers (op een 10-puntsschaal) een 8,8 voor veiligheid. Medewerkers hebben het ook naar hun zin op school en geven de school een 8,5.

Van de kinderen geeft 82% de veiligheidsbeleving een score van 3 of 4 (gemiddeld 3,64). Een aantal kinderen (34%) durft er niets van te zeggen als kinderen hem/haar pesten. Ook vinden veel kinderen het lastig om andere kinderen te helpen als ze gepest worden. Bijna 93% van de kinderen heeft het naar zijn zin op school of in de klas. Gemiddeld krijgt de school van de kinderen voor veiligheid een 8,7. Leerlingen hebben het naar hun zin op school en geven de school een 8,6.

Van de ouders geeft 79% een score van 3 of 4 (gemiddeld 3,36). De respons van de ouders is daarbij slechts 23% geweest, waardoor betrouwbaarheid van de monitor laag te noemen is. Op basis van de ingevulde vragenlijsten vindt bijna 50% van de ouders dat er beter kan worden opgetreden als kinderen bijvoorbeeld worden gepest, als ze bang zijn voor andere kinderen, als ze expres pijn worden gedaan. Gemiddeld krijgt de school van de ouders een 7,5 voor veiligheid.

Samengevat komen we voor ons Samenwiscentrum op grond van het voorafgaande tot de volgende sterke en verbeterpunten.

Sterke punten

- Veiligheid
- Welbevinden
- Focus op de ontwikkeling van de zelfstandigheid van het kind in het leerproces
- Ingezette ontwikkelingen rondom een adaptieve leeromgeving (Gynzy Ipad)
- Ouderbetrokkenheid
- Samenwerking met de gemeenschap op het gebied van culturele activiteiten en natuureducatie

Verbeterpunten

- Rapportage die past bij de ontwikkeling
- Gebouw dat aansluit bij de visie
- Vorm geven aan het spelend en onderzoekend leren
- Optimaliseren van de communicatie
- Doorgaande ontwikkelingslijn van 0-13 jaar
- Professionele cultuur

HOOFDSTUK 3: WAAR WILLEN WE NAAR TOE?

3.1 Missie, visie en kernwaarden

De verdergaande integratie tussen opvang en onderwijs vraagt van ons om onze missie en visie opnieuw te omschrijven. Gezamenlijk hebben we dan ook de 'why' van Samenwijs Willibrordus opnieuw geformuleerd. Waarom zijn we er? Wat is onze toegevoegde waarde? In de 'why' zit onze kracht, onze passie.

De 'why' (opdracht) van Samenwijs Willibrordus

Ons motto: 'Veilig en vertrouwd ... samen op reis'

Met onze visie willen we vorm geven aan:

- de manier waarop we werken aan de ontwikkeling van de kinderen
- de manier waarop we omgaan met verschillen tussen kinderen
- de manier waarop we met elkaar omgaan

Daarnaast heeft Samenwijs Willibrordus een sterke maatschappelijke functie om een positieve bijdrage te leveren aan de leefbaarheid in het dorp. Samenwerking met verschillende organisaties binnen de kernen Diessen en Baarschot is daarbij van essentieel belang.

Kernwaarden

Veiligheid
Respectvol
Vertrouwen

3.2 Ambities

Voor de periode van dit Samenwijsplan hebben we concrete ambities geformuleerd. Deze ambities geven aan waar we heen willen en waar we komende beleidsperiode samen voor willen gaan. Deze ambities voeden de gesprekken op ons Samenwijscentrum met professionals, kinderen, ouders, partners en onze maatschappelijke omgeving. We lichten iedere ambitie kort toe en geven daarbij aan wat we uiterlijk in 2024 van iedere ambitie concreet terug willen zien.

Voor komende beleidsperiode hebben we 4 ambities geformuleerd:

Ambitie 1: Doorgaande ontwikkelingslijn van 0-13 jaar

1. Het observatiesysteem biedt een doorgaande lijn van 0-7 jaar.
2. De rapportage voor kinderen sluit aan op de leerlijnen en leerdoelen, waarbij de kinderen ook werken aan zichzelf gestelde doelen.
3. Alle kinderen van het Samenwijscentrum worden door de mentor/leerkracht minimaal 2 keer per jaar doorgesproken met de intern begeleider om de ontwikkeling van het kind te volgen. Daarbij gaat speciale aandacht uit naar vroegsignalering bij het jonge kind.
4. Haalbaarheidsonderzoek interne verbouwing

Ambitie 2: Werken vanuit de behoeften van het kind

1. De kinderen t/m groep 3 ontwikkelen zich in een leerrijke omgeving waarin het zelf ontdekken en spelen centraal staat.
2. Vanaf groep 4 werken de kinderen in een gepersonaliseerde leeromgeving, waarbij de leerlijnen en leerdoelen leidend zijn en ze de ruimte krijgen om ontdekkend en onderzoekend bezig te zijn.
3. Bij de instructie wordt gewerkt vanuit het EDI-model, waarbij de instructie op niveau wordt aangeboden.

Ambitie 3: Verbetering van de interne en externe communicatie

1. Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen van Samenwijs Willibrordus om de ouderbetrokkenheid te optimaliseren. Daarbij worden ze tijdig voorzien van informatie bijvoorbeeld wanneer hun kind start op Samenwijs Willibrordus, bij een jaarovergang en bij activiteiten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van moderne communicatiemiddelen. Daarnaast worden ouders nauw betrokken bij de ontwikkeling van het kind middels gesprekken tussen ouder, de mentor/leerkracht en daar waar mogelijk het kind zelf.

Ambitie 4: Werken aan een professionele cultuur

1. Het team van opvang en onderwijs werkt in een professionele leergemeenschap, waarbij de werkwijze en resultaten met elkaar gedeeld worden en er samen gestreefd wordt naar de optimale ontwikkeling van de kinderen. Daarbij hebben onder andere vergaderingen plaats gemaakt voor inhoudelijke overlegmomenten, zijn intervisie en collegiale consultatie ingebed binnen de organisatie en wordt er optimaal gebruik gemaakt van elkaars expertise.

In de hoofdstukken 4, 5, 6 en 7 geven we aan met welke beleidsvoornemens we de ambities gaan realiseren. Het format waarmee we onze beleidsvoornemens uitwerken, is opgenomen in bijlage 2. Het jaarplan is een dynamisch en levend document, waarin we de ontwikkelingen met betrekking tot onze beleidsvoornemens bijhouden. Het jaarplan wordt (samen met de 4-maandelijkse managementrapportage) besproken met team, Locatieraad, bestuurder en beleidsadviseur.

HOOFDSTUK 4: PEDAGOGISCH EN ONDERWIJSKUNDIG BELEID 0 – 13 JAAR

4.1 Vooraf

In de visie van Samenwijs zijn de kinderen het meest gebaat bij een geïntegreerde opvoeding en ontwikkeling in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. Het doel van de integratie tussen opvang en onderwijs is om elk kind het maatwerk te bieden dat het nodig heeft om zijn talenten en kansen zo goed mogelijk te ontwikkelen, gericht op een goede positieve basis voor zijn/haar eigen toekomst. De teams opvang en onderwijs van Samenwijs Willibrordus begeleiden vanuit één pedagogische en didactische visie de kinderen van het centrum. In dit hoofdstuk werken we de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van ons pedagogisch en onderwijskundig beleid uit voor de kinderen van 0 tot 13 jaar. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

4.2 Pedagogisch beleid

In deze paragraaf hebben we een samenvatting van ons pedagogisch beleid en VVE-werkplan opgenomen. Conform wetgeving worden beide plannen daar waar nodig voortdurend geactualiseerd. De meest actuele versies van de plannen zijn terug te vinden op onze website www.stichtingsamenwijs.nl/willibrordus

4.2.1 Uitgangspunten

In de eerste jaren van het leven van kinderen vormt zich de basis van hun ontwikkeling naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Wij vinden het belangrijk om kinderen te helpen zelfvertrouwen te ontwikkelen en respect te hebben voor zichzelf, anderen en de natuur.

We leren kinderen van jongs af aan te kijken naar de wereld om hen heen en laten ze zien hoe ze zich kunnen bewegen in onze maatschappij. Het is vanuit deze visie belangrijk dat we samen met ouders en het onderwijs een doorgaande (leer)lijn bieden in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen.

Op ons Samenwijscentrum zorgen we voor een veilige basis, een plek waar kinderen van 0 – 13 jaar zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn. De veilige omgeving nodigt kinderen uit om op onderzoek te gaan, zich te ontwikkelen en plezier te beleven. Onder begeleiding van de pedagogisch medewerkers leren jonge kinderen spelenderwijs. Pedagogisch medewerkers stimuleren interacties tussen kinderen onderling, bevorderen de betrokkenheid en zelfstandigheid van kinderen, stimuleren creativiteit, motorische ontwikkeling, spel- en taalontwikkeling. Individuele zorg, praten en uitleggen maar ook structuur en grenzen stellen horen daarbij.

4.2.2 Doelstellingen opvang

Het bieden van verantwoorde kinderopvang hebben wij uitgewerkt in vier pedagogische doelen:

1. Emotionele veiligheid
Met de kinderen gaan wij op een sensitieve en responsieve manier om. Daarbij tonen wij respect voor de autonomie van kinderen. Het stellen van grenzen aan het gedrag en het bieden van structuur legt een veilige basis, een 'thuis' waar ze kunnen ontspannen en zichzelf mogen zijn. Kortom kinderen moeten zich prettig en geborgen voelen.
2. Zelfstandig functioneren
Kinderen dagen wij spelenderwijs uit in de ontwikkeling van hun motorische, cognitieve en creatieve vaardigheden. Hun taalontwikkeling is daarbij essentieel om zich te leren uitdrukken en in hun sociale contacten met anderen. Wij willen kinderen in staat stellen om steeds zelfstandiger te functioneren in een veranderende omgeving. Respect voor het unieke van ieder kind is daarbij het uitgangspunt. We bieden mogelijkheden om kinderen zelfvertrouwen te laten ontwikkelen en een positief zelfbeeld te vormen.
3. Sociale competenties
Kinderopvang is een sociaal gebeuren en voor kinderen een prima basis om spelenderwijs sociale kennis en sociale vaardigheden bij te brengen. Wij willen kinderen in staat stellen om steeds zelfstandiger relaties met anderen op te bouwen en te onderhouden.
4. Overdracht van normen en waarden
Kinderen worden gestimuleerd om op een open manier kennis te maken met de algemeen aanvaarde waarden en normen in de samenleving met het oog op een respectvolle omgang met anderen en een actieve participatie in de maatschappij.

4.2.3 VVE-beleid

Middels Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) stimuleren wij de ontwikkeling van kinderen. Belangrijk in het gehele VVE-beleid is samen met de ouders te werken aan de ontwikkeling van hun kind. Reeds bij de intake bespreken we dit met ouders. Alle VVE-kinderen worden besproken in het Ondersteuningsteam. In afstemming met de ouders, het ondersteuningsteam en de mentor van het kind wordt een handelingsplan gemaakt. Ouders worden tijdig geïnformeerd over de thema's (themabrief) met daarin uitleg over het thema, woorden die worden gebruikt en de liedjes die worden gezongen. Het doel daarbij is dat ouders thuis met de kinderen de woordjes en liedjes kunnen oefenen en gebruiken als ze met hun kind praten over wat ze tijdens de peuteropvang hebben gedaan. Peuters in de gemeente Hilvarenbeek ontvangen wekelijks 8 uur (2 keer 4 uur) voorschoolse educatie. Voor doelgroepkinderen is dit 16 uur (4 keer 4 uur). De pedagogische coach ondersteunt de medewerkers in het werken met VVE.

Op onze Samenwijslocatie werken we voor kinderen vanaf 2 jaar met een VVE programma gebaseerd op de methodiek 'Peuterplein'. Met Peuterplein leren de kinderen spelenderwijs. Het stimuleren van de zelfredzaamheid en zelfstandigheid lopen als een rode draad door het programma van de dag evenals het ontwikkelingsgericht werken. Het VVE programma wordt op basis van een thema aangeboden. Hierbij stimuleren wij de peuters in hun ontwikkeling op het gebied van taal, motoriek, rekenen en muziek.

Door alle thema's en activiteiten wordt ook gericht gewerkt aan vier sociaal emotionele gebieden:

- zelfkennis
- zelfvertrouwen
- rekening houden met anderen
- samen spelen en werken

De kinderen worden spelenderwijs in contact gebracht met de school en gaan regelmatig op bezoek bij de onderbouw. Hiermee willen wij de kinderen een goede basis bieden voor de rest van hun leven en maken wij een soepele overgang naar de basisschool mogelijk.

4.2.4 Werkwijze opvang

Bij het uitzetten van onze werkwijze onderscheiden we de volgende onderdelen:

- Indelen van groepen en beroepskracht-kind-ratio

- Eigen ruimte
- Wenbeleid
- Beleid ten aanzien van extra dagdelen
- Volgen en signaleren van ieder kind door de eigen mentor
- Pedagogisch coach/pedagogisch beleidsmedewerker

Indelen van groepen en beroepskracht-kind-ratio

Bij het indelen van de groepen voor kinderdagopvang en buitenschoolse opvang (BSO) gaan we uit van de behoefte en ontwikkeling van elk kind. In de kinderopvang werken we met de volgende 4 groepen:

1. Babygroep: voor maximaal 10 kinderen van 0 tot 1,5 jaar.
2. Dreumesgroep: voor maximaal 11 kinderen in de leeftijd van 1 tot 2,5 jaar.
3. Peutergroep: voor maximaal 16 kinderen in de leeftijd van 2 tot 4 jaar.
4. 3+ groep: voor maximaal 8 kinderen van 3 jaar. Om de overgang van deze kinderen naar het onderwijs soepel te laten verlopen, werkt deze groep intensief samen met groep 1.

Bij de BSO kunnen maximaal 59 kinderen terecht. We werken met drie basisgroepen.

Voor het aantal kinderen in relatie tot het aantal pedagogisch medewerkers hanteren wij de kwaliteitseisen zoals die, als gevolg van de Wet IKK, zijn vastgelegd in de Wet Kinderopvang. We werken op onze locatie met een vast team van pedagogisch medewerkers. Als op afzonderlijke dagdelen minder kinderen aanwezig zijn, kunnen groepen samengevoegd worden en wordt de bezetting van de medewerkers aangepast op het aantal aanwezige kinderen. Tijdens pauzes⁸ en aan het begin en einde van de dag⁹ kunnen er minder beroepskrachten aanwezig zijn, maar nooit minder dan de helft van het afgesproken aantal pedagogisch medewerkers. Dit is voor 3 uur per dag toegestaan.

Als wordt afgeweken van de beroepskracht-kind-ratio en er is op dat moment slecht één pedagogisch medewerker in het Samenwijscentrum, dan is er tenminste één andere volwassene in het gebouw aanwezig of is in geval van calamiteiten ondersteuning door een andere volwassene geregeld. Uitgangspunt in onze organisatie is dat baby's voor het grootste deel van de dag altijd twee vaste gezichten op de groep hebben en dat oudere kinderen niet meer dan 3 vaste gezichten hebben in de loop van de dag.

Eigen ruimte

Alle groepen hebben een eigen ruimte. Daarnaast is er een centrale hal waarmee alle groepen verbonden zijn, een gymzaal die gedeeld wordt met het onderwijs en een natuurlijk ingerichte buitenruimte. Door bewust gebruik te maken van de ruimtes geven wij kinderen letterlijk en figuurlijk ruimte om zich in eigen tempo te ontwikkelen. Daar waar mogelijk laten we groepen met elkaar samenwerken. Zo kunnen kinderen van verschillende groepen elkaar tijdens diverse momenten op de dag ontmoeten. De pedagogisch medewerker begeleidt en stimuleert het kind hierin en houdt rekening met de eigenheid en het tempo van het kind. Hierdoor worden de mogelijkheden van een groep uitgebouwd en wordt de continuïteit in vertrouwde speelgenootjes en medewerkers beter gegarandeerd. Het kind krijgt zo goed de gelegenheid een band met hen op te bouwen vanuit de veiligheid van de eigen groep. Kinderen hebben altijd de mogelijkheid om terug te gaan naar hun eigen groepsruimte.

Wenbeleid

Nieuwe kinderen krijgen de gelegenheid te wennen door voorafgaand aan de plaatsingsdatum 2 keer voor de duur van maximaal één dagdeel per keer. In principe vindt dit plaats op de rustige dagdelen, zodat ouder en kind alle aandacht kunnen krijgen. Wanneer kinderen doorstromen naar een andere stamgroep wordt ook dit principe aangeboden. Deze wenperiodes worden ingericht onder de tijd dat het kind naar de opvang komt.

Beleid ten aanzien van extra dagdelen

⁸ Tijdens lunchpauzes: bijvoorbeeld tussen 12.30 – 14.30 uur.

⁹ Bijvoorbeeld tussen 7.45 en 8.45 uur en tussen 17.00 – 18.00 uur.

De pedagogisch manager beoordeelt of het inwilligen van een verzoek voor een extra dag mogelijk is. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de samenstelling van de groepen en het aantal kinderen dat op die dag aanwezig is. Het is daarom mogelijk dat een kind deze extra dag in een andere groep wordt geplaatst. De noodzaak van het inzetten van een extra pedagogisch medewerker kan leiden tot een afwijzing van het verzoek, omdat op korte termijn niet altijd een extra medewerker beschikbaar is. Desgewenst kan de pedagogisch medewerker een alternatieve datum voorstellen aan de ouder. Een afwijzing van het verzoek wordt geregistreerd. Deze registratie draagt ertoe bij dat de ouder een volgende keer voorrang krijgt.

Volgen en signaleren van ieder kind door de eigen mentor

Elk kind heeft er recht op om bewust gezien en gevolgd te worden, niet alleen in zijn ontwikkeling, maar ook in zijn welbevinden als kind en zijn functioneren binnen de groep. Daarom werken wij met een mentor, die als pedagogisch medewerker werkt op de groep van het kind. De mentor bespreekt periodiek de ontwikkeling van het kind met de ouders. Tevens is de mentor het aanspreekpunt voor de ouders bij vragen over de ontwikkeling en het welbevinden van het kind. In de BSO is de mentor ook het aanspreekpunt voor het kind. De ouder maakt bij het intakegesprek kennis met de mentor.

Het ontwikkelingsverloop van kinderen van 0 – 4 jaar brengen we in beeld via een observatielijst. Deze lijst wordt rondom iedere verjaardag van het kind ingevuld en daarna wordt de inhoud met de ouders besproken. Zodra blijkt dat een ontwikkelingsgebied extra aandacht nodig heeft, dan krijgt het kind daar in het spel een extra stimulans in aangeboden. In het kader van vroegsignalering kan het in sommige situaties wenselijk zijn om na overleg met ouders contact op te nemen met het ondersteuningsteam¹⁰ van het Samenwijscentrum.

4.2.5 Doorgaande lijn kinderopvang - onderwijs

Kinderopvang en onderwijs werken nauw samen aan een rijke leer- en ontwikkelomgeving voor alle kinderen. Om dit te bereiken worden onder andere de thema's door opvang en onderwijs met elkaar afgestemd. Als voorbereiding op de overgang naar de basisschool worden de kinderen spelenderwijs in contact gebracht met de school en gaan ze regelmatig op bezoek bij de onderbouw. Door deze activiteiten maken wij een soepele overgang en warme overdracht naar de basisschool en een ononderbroken ontwikkellijn mogelijk. Onze zorgstructuur ondersteunt ons hierbij. Zo werken we met IB-er(s) voor 0 – 13 jaar en is er op iedere locatie één ondersteuningsteam voor kinderen van 0 – 13 jaar.

4.2.6 Samenwerking met Gastouderbureau

Gastouderopvang is een aanvulling op het aanbod binnen de Samenwijscentra. Afhankelijk van wat past bij het kind wordt gebruik gemaakt van opvang op een Samenwijscentrum of van het kwalitatief hoogwaardig aanbod van Gastouders van Samenwijs. De kinderen nemen deel aan activiteiten binnen het Samenwijscentrum of komen op bezoek met hun gastouder. Op die manier maken de kinderen spelenderwijs kennis met de andere kinderen en is de drempel om als vierjarige naar het centrum te gaan lager. De gastouders van Samenwijs volgen ook de scholing van Samenwijs. Vanuit Samenwijs wordt gestimuleerd om kinderen vanaf de leeftijd van 3 jaar de overstap te laten maken naar een Samenwijscentrum zodat de overgang naar groep 1 van het onderwijs zoveel mogelijk vanuit een doorgaande lijn kan plaatsvinden.

¹⁰ Het ondersteuningsteam bestaat uit: verpleegkundige van het consultatiebureau, de JOOB (jeugd, ouders, opvoed, begeleider), de consulente van Plein 013, de intern-begeleider, de manager opvang en de directeur.

4.3 Onderwijskundig beleid

4.3.1 Uitgangspunten

Het kind staat centraal en de leerkracht doet er toe. Wij leiden onze kinderen in een veilige omgeving op tot maatschappelijk betrokken burgers, die een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving door hun talenten optimaal in te zetten. Wij als Samenwijs Willibrordus hebben de taak om ons onderwijs zo in te richten dat elk kind zo goed mogelijk tot zijn recht komt, ongeacht de verschillende leermogelijkheden van onze leerlingen. De kinderen leren zowel individueel als samen. We vinden het van belang dat kinderen leren om keuzes te maken en hier verantwoordelijkheid voor te nemen. Het kind wordt steeds meer mede-eigenaar van zijn eigen leerproces. We willen dat interne en externe ondersteuning zoveel mogelijk preventief op elkaar is afgestemd. We streven naar een verschuiving van reactief naar proactief denken. In plaats van achteraf bekijken of een kind de doelen heeft behaald (bijvoorbeeld door te toetsen) en te „repareren“ als dit niet het geval blijkt te zijn, hanteren we een werkwijze waarbij de leerkracht vooraf nadenkt over wat een kind nodig heeft om de gestelde doelen te bereiken.

4.3.2 Doelstellingen onderwijs

Samenwijs Willibrordus is gericht op de ontwikkeling van de zelfstandigheid van het kind in het leerproces. We streven er naar om alle kinderen functionele kennis en competenties te laten verwerven binnen het kader van de kerndoelen. De leeromgeving is zo realistisch mogelijk, zodat de verbinding met hun leefwereld gevoeld kan worden. ICT-middelen hebben hierbij een faciliteren en remediërende rol. Alle vak- en vormingsgebieden komen in het onderwijs aan bod. We richten ons daarmee op realisatie van de in de wet vastgelegde kerndoelen. Het is onze opdracht om een goed evenwicht te vinden in het aanleren van kennis en praktische vaardigheden en het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling. Samenwijs Willibrordus heeft een katholieke signatuur, maar staat open voor kinderen met een andere levensovertuiging.

4.3.3 Werkwijze onderwijs

Bij de werkwijze van het onderwijs onderscheiden we de volgende onderdelen:

- Inhoud van het onderwijs
- Burgerschapsonderwijs en identiteit
- Kerndoelen en referentieniveaus
- Indeling in groepen
- Volgen van de leerlingen
- Afstemming onderwijsbehoeften op leerlingen
- Onderwijs aan anderstalige kinderen
- Extra ondersteuning en extra aanbod
- Inzet van ICT
- Onderwijstijd
- Zorg voor veiligheid

Inhoud van het onderwijs

Binnen ons lesaanbod onderscheiden we de volgende vakgebieden:

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| ▪ Taal | ▪ Wetenschap en Techniek |
| ▪ Technisch lezen | ▪ Verkeer |
| ▪ Begrijpend lezen | ▪ Tekenend |
| ▪ Spelling | ▪ Handvaardigheid |
| ▪ Schrijven | ▪ Muziek |
| ▪ Engels | ▪ Drama |
| ▪ Rekenen | ▪ Bewegingsonderwijs |
| ▪ Geschiedenis | ▪ Sociaal-emotionele ontwikkeling |
| ▪ Aardrijkskunde | ▪ Godsdienst |

- Natuuronderwijs

Burgerschapsvorming en identiteit

Vanuit onze katholieke identiteit is de aandacht voor levensbeschouwelijke vorming verweven in het onderwijs. We vinden het belangrijk dat kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen. Mede hierdoor ontstaat gemakkelijker respect voor het geloof van anderen en voor verschillen tussen mensen.

Actief burgerschap is het kunnen en willen participeren in de samenleving. Een actieve burger heeft de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Samenwijs Willibrordus wil actief burgerschap en sociale integratie bevorderen, als een vanzelfsprekend onderdeel in het onderwijs. Samenwijs Willibrordus is voor de kinderen een belangrijke oefenplaats. We werken aan burgerschapsvorming door een aantal activiteiten. Bijvoorbeeld: kinderen werken met PBS (Positive Behaviour Support), kinderen betrekken bij het vaststellen van belangrijke regels en organiseren van projecten en gastlessen (leerlingenraad).

Kerdoelen en referentieniveaus

De methoden die we als Willibrordus gebruiken zijn passend bij de huidige kerndoelen en referentieniveaus. Bij het aanschaffen van nieuwe methoden is aansluiting bij de huidige kerndoelen en referentieniveaus een belangrijk criterium.

Indeling in groepen

De basis van onze indeling in groepen is het leerstofjaarklassensysteem. Afhankelijk van het leerlingaantal of van de schoolontwikkeling kan tot de invulling van combinatie-groepen/ units worden overgegaan. De kinderen uit groep 1 – 2 vormen samen een groep.

Volgen van de leerlingen

Om kinderen goed en op basis van hun onderwijsbehoeften te kunnen begeleiden, is het belangrijk dat de ontwikkeling van de kinderen zorgvuldig wordt gevolgd. Op Samenwijs Willibrordus gebeurt dat door:

- Interactie met kinderen: al pratend en delend leert een leerkracht veel over de manier waarop een leerling leerstof verwerkt.
- Observatie: in groep 1-2 wordt hierbij gebruik gemaakt van een zelf ontwikkeld observatie-instrument.
- In groep 3-8 wordt voor de sociaal-emotionele ontwikkeling ZIEN ingevuld.
- Het direct volgen en begeleiden van de kinderen tijdens de verwerking binnen Gynzy.
- Het nakijken van verwerkingsopdrachten die door kinderen zijn gemaakt.
- Het bespreken van gemaakt werk met de kinderen en het achterhalen van strategieën die door kinderen zijn gebruikt.
- Het analyseren van toetsresultaten van zowel methode gebonden als niet-methode gebonden toetsen.
- Het maken van toets- en trendanalyses.
- Het begeleiden van de kinderen tijdens de instructie, maar ook tijdens de verwerking van de leerstof.

Alle gegevens die wij over leerlingen verzamelen, op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied worden digitaal opgeslagen in het administratiesysteem ParnasSys. Zie voor meer informatie het ondersteuningsplan van Samenwijs Willibrordus.

Afstemming onderwijsbehoeften op leerlingen

Op Samenwijs Willibrordus werken we handelingsgericht (HGW). Binnen HGW staan de onderwijsbehoeften van de leerling centraal. Wat heeft dit kind nodig om zijn doelen te bereiken, binnen deze setting; met deze leerkracht, met deze ouders, op deze school? Het is het afstemmen van het onderwijsaanbod op de onderwijsbehoefte van de leerling, binnen de mogelijkheden van de groep/unit en in brede zin die van de school. Onderwijsbehoeften geven concrete aanwijzingen over de doelen die je voor een leerling in een bepaalde periode nastreeft en hoe je deze wilt bereiken. De leerkracht brengt in beeld welke doelen er zijn en hoe deze doelen bereikt kunnen worden met eventuele aanpassingen (in instructie, leertijd, hulpmiddelen, materialen, werkvormen, taakaanpak, werkhouding e.d.). Op basis van deze gegevens kiest de leerkracht activiteiten voor de hele groep, subgroepen en/of individuele leerlingen. Er vindt clustering plaats van leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften. De onderwijsbehoeften van leerlingen bieden aanknopingspunten voor de pedagogische en didactische aanpak van de leraar, de omgang tussen groepsgenootjes en de inrichting van de onderwijsleeromgeving. De specifieke onderwijsbehoeften van ieder kind worden beschreven op de leerlingkaart. Zowel de positief- stimulerende factoren, als de moeilijke- belemmerende factoren krijgen hierin een plaats.

Extra ondersteuning en extra aanbod

Indien een leerling met de basisondersteuning/groepsaanpak onvoldoende vorderingen maakt of op sociaal emotioneel gebied meer nodig heeft dan de groepsaanpak, komt de Intern begeleider (IB-er) in beeld. Dit is het geval bij:

- een vaardigheidsgroei die een stuk onder het landelijk gemiddelde ligt (0 of rood gekleurd in ParnasSys).
- op één of meerdere cognitieve vakken een vaardigheidsscore op niveau IV en V.
- uitval op sociaal emotioneel gebied; uitval op 'Zien' of problemen gesignaleerd door leerkracht, ouders, leerling of externen, waarbij geen verbetering zichtbaar is.

Daarnaast worden de kinderen in groep 1-2 en 5 gescreend om te kijken of ze juist meer uitdaging nodig hebben en/of een aangepast aanbod.

Het zorgteam¹¹ bespreekt vier keer per jaar welke kinderen in aanmerking komen voor extra ondersteuning van de leerkrachtondersteuner en/of onderwijsassistent en hoe de ontwikkeling van deze kinderen in de extra ondersteuning verloopt.

Inzet van ICT

ICT is een hulpmiddel bij het realiseren van onderwijskundige doelstellingen. De leeromgeving is zo realistisch mogelijk, zodat de verbinding met hun leefwereld gevoeld wordt. ICT-middelen hebben hierbij een faciliterende, remediërende en verrijkende rol.

Onderwijstijd en opvangtijd

We programmeren jaarlijks en voor de gehele onderwijsperiode van onze leerlingen voldoende onderwijstijd. In principe zijn de schooltijden voor alle kinderen van groep 1 tot en met 8 gelijk. Alleen de kinderen uit groep 1 zijn iedere vrijdag vrij en groep 2 één keer per twee weken op vrijdagmiddag.

In onderstaand schema zijn zowel de schooltijden als de opvangtijden opgenomen.

	Ochtend		Middag	
	Voorschoolse opvang	Schooltijd	Schooltijd	Naschoolse opvang
Maandag	07:30 - 08:20	08:20 - 12:00	13:30 - 15:30	15:30 - 18:30
Dinsdag	07:30 - 08:20	08:20 - 12:00	13:30 - 15:30	15:30 - 18:30
Woensdag	07:30 - 08:20	08:20 - 12:30	-	12:30 - 18:30
Donderdag	07:30 - 08:20	08:20 - 12:00	13:30 - 15:30	15:30 - 18:30
Vrijdag	07:30 - 08:20	08:20 - 12:00	13:30 - 15:30	15:30 - 18:30

	Opvang
	Schooltijd

¹¹ Het zorgteam bestaat uit de onderwijsassistent, de leerkrachtondersteuner, de consulent van Plein 013, de intern begeleider en de directeur.

Zorg voor veiligheid

Veiligheid van de kinderen, medewerkers en iedereen die met Willibrordus te maken heeft is heel belangrijk. Daarom besteden we daar veel aandacht aan. Dit doen we onder meer door:

- We voeren een veiligheidsbeleid (Sociaal Veiligheidsplan Stichting).
- Jaarlijkse monitoring van veiligheidsbeleving van ouders, leerlingen en medewerkers door afname van een sociale veiligheidsscan.
- Er is een coördinator en aanspreekpunt voor sociale veiligheid (PBS).
- Op Willibrordus zijn twee medewerkers benoemd als anti-pestcoördinatoren/ vertrouwenspersonen.
- In het kader van het arbobeleid kijken we regelmatig naar allerlei zaken in en om het gebouw van Willibrordus. We dragen zo zorg voor een omgeving, zodat geen sprake is van onnodige risico's.
- Op Willibrordus zijn voldoende opgeleide BHV-ers aanwezig.
- Willibrordus heeft een ontruimingsplan, waaraan jaarlijks aandacht wordt besteed.
- De verkeersveiligheid krijgt ruime aandacht zowel in de verkeerslessen als in de praktijk, de Willibrordus daardoor in het bezit van het BrabantsVerkeersveiligheidsLabel (BVL).

4.3.4 Opstellen Samenwijsondersteuningsprofiel Willibrordus

Samenwijs omarmt de richting uit het Ondersteuningsplan van Plein013: geen kind het dorp of de wijk uit en het bieden van een zo dekkend mogelijk aanbod in de wijk/dorp. Het oude Schoolondersteuningsprofiel heeft in de dialoog om tot een passend aanbod te komen, slechts in beperkte mate voldaan. Samenwijs gelooft in de kracht van de dialoog en het leveren van maatwerk door Samenwijscentra, de relevante omgeving en partners. De nieuwe planvorming op locatieniveau krijgt vorm in een wijk- of dorpontwikkelingsplan (Wop of Dop). Samenwijs zal het DOP vormgeven op het niveau van het Samenwijscentrum. De integratie van opvang en onderwijs maakt mogelijk om tijdig te signaleren, vroegtijdig te anticiperen, passende opvang en passend onderwijs te bieden.

4.4 Ouderbetrokkenheid opvang en onderwijs

Ouders en het Samenwijscentrum streven dezelfde doelen na: de ontwikkeling van (hun) kinderen. Ook weten we dat kinderen meer gemotiveerd zijn, dat ze beter in hun vel zitten en dat leerprestaties toenemen wanneer hun ouders actief betrokken zijn bij het leren en ontwikkelen van hun kind. We vinden het daarom belangrijk om de samenwerking met ouders zo goed mogelijk vorm te geven. We willen met ouders samenwerken op basis van gelijkwaardigheid, samen verantwoordelijk zijn en verantwoordelijk zijn voor elkaar. Binnen de opvang en het onderwijs werken we daarom vanuit de 10 criteria van ouderbetrokkenheid 3.0 (zie bijlage 4). Daarnaast zijn de ouders veelal ook de burgers/inwoners van Diessen/Baarschot. Het zorgen voor voldoende leefbaarheid is in deze ook een gezamenlijke opdracht van Samenwijs en ouders/inwoners.

4.5 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens pedagogisch en onderwijskundig beleid

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op pedagogisch en onderwijskundig gebied hebben in komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een 🌸 maken (gedeeltelijk) onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

Ambitie 1: Doorgaande ontwikkelingslijn van 0-13 jaar

1. Vroegsignalering 🌸
2. Werken naar één observatiesysteem van 0-7 jaar
3. Rapportage vanuit ontwikkelings- en leerlijnen 🌸

Ambitie 2: Werken vanuit de behoeften van het kind:

1. Spelend leren t/m groep 3 🌸

2. Gepersonaliseerd leren 4 t/m 8; eigen leerlijn bij de hoofdvakken m.b.v. Gynzy Ipad ❄
3. Projectmatig werken; kerndoelen dekkend ❄
4. Portfolio/ rapportage op maat; werken met eigen leerdoelen en coachingsgesprekken
5. Groepsdoorbrekend werken; werken in units ❄

Ambitie 3: Verbetering van de interne en externe communicatie

1. Werken vanuit één team, één taak, één plan
2. Informatieverstrekking nieuwe leerlingen ❄
3. Groepsbespreking 0-13 jaar inclusief BSO
4. Communicatie met ouders ❄
 - Nieuwsbrief 1x per 2 weken, met alleen relevante berichten
 - Ouderapp; voor korte berichtjes, inschrijven oudergesprekken
 - Tijdig informeren van ouders/ draaiboeken werkgroepen
5. Ouderbetrokkenheid

Ambitie 4: Werken aan een professionele cultuur

1. Van vergaderingen naar inhoudelijke overlegmomenten
2. Collegiale consultatie evt. met filmopnames
3. Intervisiebijeenkomsten ❄
4. Professionals ondersteunen TSO
5. Breder inzetten van personeel, gebruik maken van expertises
6. Professionele leergemeenschap
7. Taken eerlijk verdelen; werkverdelingsplan ❄

HOOFDSTUK 5: MEDEWERKERS EN LEIDERSCHAP

5.1 Vooraf

Het kind staat in ons Samenwijscentrum centraal. En de professional doet er toe. Het Samenwijsmotto 'Samen spelen, samen leren, samen werken, Samenwijs' is ook gericht op medewerkers. We zetten in dit hoofdstuk ons beleid op het gebied van medewerkers en leiderschap uiteen. Inclusief de instrumenten die ons daarbij ondersteunen. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

5.2 Medewerkers, professionalisering en leiderschap

5.2.1 Integraal personeelsbeleid door ontwikkelen

Het integraal personeelsbeleid (IPB) van Samenwijs wordt stichtingsbreed ontwikkeld. Het huidige personeelsbeleid is grotendeels afkomstig uit de fase vóór de vorming van Samenwijs. De komende jaren wordt het IPB verder uitgebreid om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers in de opvang en het onderwijs te blijven stimuleren. Met uiteindelijk als doel om daarmee samen te werken aan verdere verbetering van de kwaliteit en doorontwikkeling van de opvang en onderwijs aan alle kinderen op de Samenwijscentra. Binnen het IPB staat de volgende visie op personeel en organisatie centraal: *'Het kind staat in ieder Samenwijscentrum centraal en de professionals maken het verschil bij het ontwikkelen en leren van alle kinderen van 0 -13 jaar. Vanuit onze missie, visie en kernwaarden willen we nu en in de toekomst kwaliteit bieden aan kinderen, ouders en samenwerkingspartners. In de sterk veranderende wereld van opvang en onderwijs moeten onze professionals kunnen blijven beschikken over up-to-date kennis, passende vaardigheden en juiste houding. Kort samengevat: medewerkers moeten goed, gezond en gemotiveerd hun werk kunnen blijven doen.'*

In de verdere uitwerking van het IPB komen de volgende onderdelen aan de orde:

- Het houden van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken (dan wel gesprekken over persoonlijke ontwikkeling die leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan).
- Het stellen van nauw omschreven competentie-eisen aan nieuw en zittend personeel.
- Het gericht aandacht besteden aan de begeleiding van het personeel.
- De deskundigheid binnen de Samenwijscentra verhogen door scholing.
- Inspanningen zodat medewerkers gezond en vitaal hun werk kunnen doen. Hierbij spelen bijvoorbeeld de volgende vraagstukken een rol: werkverdelingsplan, verzuim- en vervangbeleid, werkdrukbeleving.
- Alle betrokken medewerkers bij een Samenwijscentrum werken vanuit dezelfde kernwaarden en verbinden zich hier zichtbaar aan.

5.2.2 Professionalisering in samenhang met pedagogisch en onderwijskundig beleid

Centraal zijn gezamenlijk de volgende uitgangspunten voor het opleidingsbeleid van medewerkers in de opvang en het onderwijs van Samenwijscentra geformuleerd:

- Iedere medewerker beschikt minimaal over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om zijn/haar functie goed uit te kunnen voeren en daarmee een belangrijke schakel te zijn in het Samenwijscentrum.
- Medewerkers zijn bevoegd, werken doelgericht, zijn kwaliteitsgericht en innovatief. Ze willen hun professionele handelen blijven ontwikkelen.
- Binnen de teams is een diversiteit aan expertise beschikbaar.
- Elke medewerker is eigenaar van en verantwoordelijk voor zijn/haar eigen ontwikkeling en kan aantonen hoe hij/zij zich professionaliseert, geprofessionaliseerd heeft en gaat professionaliseren.

Bij de scholing onderscheiden we op hoofdlijnen de volgende invalshoeken:

- Het onderhouden van bekwaamheidseisen, daar waar nodig op een hoger niveau brengen en aanpassen aan de ontwikkelingen.
- Scholing volgen op basis van Samenwijsbrede ontwikkelingen bij opvang en/of onderwijs.
- Scholing volgen op basis van het Samenwijsplan (Scholingsplan op Samenwijscentrumniveau).
- Op individueel niveau scholing volgen. Bijvoorbeeld als uitkomst van de gesprekkencyclus of een verandering.
- Bijwonen van geplande studiedagen op Stichtings- of Samenwijscentrumniveau.

Afgelopen periode hebben we op Samenwijs Willibrordus, naast individuele scholing, gezamenlijk aandacht besteed aan scholing op het gebied van:

- Bijscholing managers in werken met VVE (opvang en onderwijs)
- EDI
- PBS

Concreet worden de professionals van ons Samenwijscentrum komende beleidsperiode als volgt toegerust om hun opdracht ook in de nabije toekomst ook goed te kunnen (blijven) vervullen:

- Spelend leren en breinleren
- Gynzy
- Blink Wereld
- Bijscholing managers en directeuren in wet- en regelgeving opvang

Pedagogisch medewerkers

Alle pedagogisch medewerkers zijn experts op het gebied van kindontwikkeling en opvoeding. Medewerkers worden goed geschoold en voortdurend getraind in het herkennen van de verschillende ontwikkelingsstadia die elk kind doorloopt. Pedagogisch medewerkers stimuleren eigenschappen en vaardigheden die kinderen tot gelukkige en evenwichtige personen maken. Zij helpen de kinderen om het beste uit zichzelf te halen door zelf het goede voorbeeld te geven.

Leren van en met elkaar en gebruik maken van al aanwezige deskundigheid

Samenwijs werkt naast werkgroepen van directeuren en managers met interne netwerken zoals bijvoorbeeld: VVE, BSO, IB, ICT, Eigenwijzer (hoogbegaafdenbeleid) en Gedragsspecialisten. Deze netwerken dragen bij aan de ontwikkeling en kwaliteit van de opvang en het onderwijs. Dit gebeurt door te leren van en met elkaar, ervaringen uit te wisselen, volgen van gemeenschappelijke opleidingen et cetera.

De aanwezige deskundigheid van de eigen medewerkers zetten we ook in om anderen te inspireren door bijvoorbeeld uitwisseling mogelijk te maken tussen of binnen Samenwijscentra. Maar ook door in te zetten op coaching on the job.

Borgen van het geleerde

Om het geleerde te borgen creëert Samenwijs een werksituatie waarin medewerkers kunnen oefenen en het geleerde in praktijk kunnen brengen, vasthouden en weer verder uit kunnen bouwen. Het is een voorwaarde, dat de opbrengst van het opleidingsaanbod wordt geïntegreerd in de werkbegeleiding en de diverse overlegvormen. De leidinggevendenden hebben hierbij de belangrijke taak om de gewenste randvoorwaarden te scheppen en sturing te geven aan de samenhang.

5.2.3 Pedagogisch coach / pedagogisch beleidsmedewerker

Als Samenwijs Opvang & Onderwijs stellen wij het kind centraal. Ieder kind krijgt de aandacht en de zorg die het nodig heeft om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Iedere pedagogisch medewerker is deskundig, heeft het beste met kinderen voor en zet zich daar dagelijks voor in. Alle pedagogisch medewerkers krijgen pedagogische coaching. Deze richt zich op twee onderdelen:

- het implementeren van de beoogde werkwijze van Samenwijs Willibrordus om het kind maatwerk te bieden.
- het activeren en stimuleren van het eigen probleemoplossend vermogen van pedagogisch medewerkers om mee te denken welke oplossingen toepasbaar zijn in hun eigen situatie.

De coaching vindt plaats vanuit een positieve kijk, is competentie vergrotend en krijgt progressiegericht vorm. Medewerkers hebben recht op minimaal 2 gesprekken van 1 ½ uur per jaar. De pedagogisch coach wordt begeleid door de pedagogisch beleidsmedewerker. Deze beleidsmedewerker is werkzaam voor de kwaliteitsontwikkeling van Samenwijs Opvang & Onderwijs.

5.2.4 Gesprekkencyclus

Jaarlijks vindt met iedere medewerker opvang en onderwijs een ontwikkelgesprek plaats. Om de drie jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van gezamenlijk ontwikkeld instrumentarium (dit is gedeeltelijk nog in ontwikkeling).

5.2.5 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen

Het personeelsbeleid van Samenwijs wordt stichting breed ontwikkeld. In dit beleid is tot op heden geen specifiek beleid opgenomen inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de Samenwijsleiding (conform artikel 30 Wet Primair Onderwijs). Reden daarvoor is dat in de relevante functiegroepen (directeuren, managers, teamleiders, beleidsadviseur, bestuurder) geen sprake is van ondervertegenwoordiging van vrouwen. Specifiek beleid ten aanzien van vrouwen in leidinggevende functies is derhalve stichtingsbreed niet nodig.

5.2.6 Werkverdelingsplan

In het onderwijs wordt per 1 augustus 2019, conform cao, gewerkt met het werkverdelingsplan. In dit plan worden de onderlinge taakverdeling en verhouding tussen lesgevende en overige taken geregeld, de arbeidstijden en pauzeregeling. Binnen opvang wordt volgens rooster gewerkt en hebben de medewerkers een taakurenbudget conform CAO. De manager delegeert de werkzaamheden die binnen de taakuren kunnen worden uitgevoerd. Op ons Samenwijscentrum zijn de taken in samenspraak verdeeld, waardoor ruimte is gecreëerd voor het teams om afspraken te maken die passen bij de specifieke situatie op ons Samenwijscentrum.

5.2.7 Ziekteverzuim en vervangingsbeleid

Er is een actief beleid op het gebied van verzuim. Er wordt zoveel mogelijk preventief gewerkt met een sociaal-medisch team met daarin een centrale rol voor de direct leidinggevende. Daarbij wordt de regie van de werknemer op het eigen herstel benadrukt. Samenwijs is eigenrisicodragers en draagt zelf de financiële verantwoordelijkheid voor de kosten van vervangingen. Op Stichtingsniveau is het document 'verzuimbeleid' in ontwikkeling.

5.2.8 Integraal leiderschap en sturingsfilosofie

Het realiseren van de ambities op het niveau van ons Samenwijscentrum vraagt om een goede samenwerking tussen de verantwoordelijken voor opvang en onderwijs. Daarbij is er één eindverantwoordelijk directeur. De directeuren en managers Samenwijscentrum worden ondersteund door één centraal bureau Samenwijs. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het Samenwijscentrum, de opbrengsten in de opvang en het onderwijs, personeelsmanagement, informatie, organisatie en financiën. De manager is medeverantwoordelijk voor de doorgaande lijn. Op basis van het strategisch beleidsplan van Samenwijs, het Samenwijsplan en de jaarplancycclus worden kaders gesteld en afspraken gemaakt waarbinnen de directeur zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. Middels de managementrapportages en de jaarplannen legt de directeur minimaal 3 keer per jaar horizontaal en verticaal verantwoording af over de voortgang van de beleidsuitvoering. Zie bijlage 5 voor de onderdelen uit de managementrapportages (MARAP).

5.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens medewerkers en leiderschap

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van medewerkers en leiderschap hebben komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een 🌸 maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

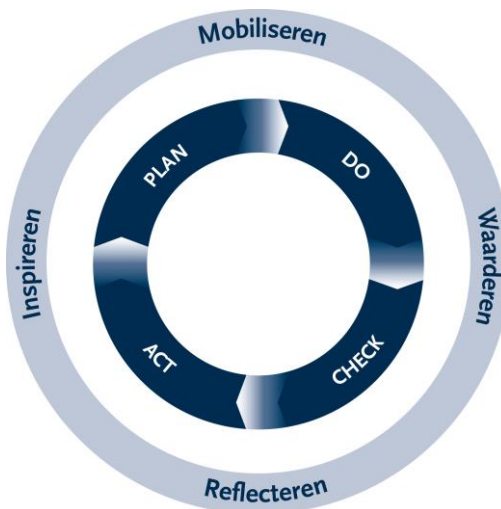
Ambitie 4: Werken aan een professionele cultuur

1. Van vergaderingen naar inhoudelijke overlegmomenten
2. Collegiale consultatie
3. Intervisiebijeenkomsten 🌸
4. Breder inzetten van personeel, gebruik maken van expertises
5. Professionele leergemeenschap 🌸

HOOFDSTUK 6: KWALITEITSZORG

6.1 Vooraf

Als Samenwijscentrum zijn we voortdurend in beweging. We behouden dat wat goed gaat, maar blijven op zoek naar verbeteringen. Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van de opvang en het onderwijs worden bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord. Onze kwaliteitszorg is een verzameling van instrumenten dan wel acties. De basis voor de ontwikkeling van beleid en kwaliteit ligt vast in het strategisch beleidsplan van Samenwijs en het vierjaarlijks op te stellen Samenwijsplan. In dit Samenwijsplan staan de ambities van ieder centrum, wat we uiterlijk in 2024 concreet van iedere ambitie terug willen zien en met welke beleidsvoornemens we de ambities gaan realiseren. Ieder Samenwijscentrum werkt conform de PDCA-cyclus¹². Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van de organisatie en de medewerkers. Inspiratie en innovatie komen voort uit de metingen in de resultaatgebieden en uit de oriëntatie op externe ontwikkelingen en eigen leerervaringen. Beide bewegingen zijn in bijgaand figuur weergegeven.



6.2 De basis van onze kwaliteitszorg

De directeur stuurt de ontwikkeling van het Samenwijscentrum aan en is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opbrengsten opvang en onderwijs en daarmee ook voor de uitvoering van het beschreven kwaliteitszorgsysteem. De directeur en manager Samenwijscentrum vormen samen het managementteam van het Samenwijscentrum. De Samenwijscentra zorgen systematisch en planmatig voor het behoud en de verbetering van de kwaliteit door onder meer:

- systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus,
- het werken met een jaarplan voor het Samenwijscentrum,
- vastleggen en bewaken van teamafspraken,
- systematisch opbrengsten in beeld te brengen en te bespreken zowel binnen het centrum als ook met het College van Bestuur.

Het is onze ambitie dat ieder kind zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen tussen kinderen, moet het proces in de opvang en het onderwijs zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Naast een passend aanbod moet de ontwikkeling van de kinderen ook goed gevolgd worden. Daar waar nodig volgt aanvullende zorg en begeleiding. We gebruiken een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de kinderen (zie 6.2.3). Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepalen we de aard en de zorg voor zorgleerlingen.

6.2.1 Professionele kwaliteitscultuur

De Samenwijscentra zijn gericht op voortdurende kwaliteitsverbetering. Daarbij past dat medewerkers zich bewust zijn van hun rol als het gaat om kwaliteit van opvang en onderwijs. Alle medewerkers van de Samenwijscentra zijn op de hoogte van de ambities uit de Samenwijsplannen, de voornemens uit het jaarplan, zijn kritisch naar zichzelf en de organisatie. Bij nieuwe ontwikkelingen worden medewerkers actief betrokken.

¹² Deming-cyclus: plan – do – check – act.

6.2.2 Kwaliteitsmanagementsysteem

Als stichting Samenwijs werken we vanuit een kwaliteitskader met daarin opgenomen belangrijke kengetallen. Deze kengetallen zijn richtinggevend voor continue en duurzame ontwikkeling van ieder Samenwijscentrum. Binnen ons kwaliteitskader onderscheiden we de volgende gebieden:

- Opbrengsten opvang
- Opbrengsten onderwijs
- Kwaliteit van de medewerkers
- Kwaliteitszorg
- Veiligheid
- Maatschappij (onderwijsinspectie)
- Tevredenheid (ouders, leerlingen, medewerkers)
- Middelen

Een concrete uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage 5: MARAP.

6.2.3 Kwaliteitsinstrumenten

Om invulling te geven aan het kwaliteitsbeleid maken wij ieder jaar structureel gebruik van interne en externe instrumenten. Zie onderstaande tabel.

Kwaliteitsinstrumenten: intern en extern	
Interne kwaliteitsinstrumenten	
1. Opbrengsten opvang	▪ Enquête ouders (doelgroep)kinderen ▪ Oudergesprekken (jaarlijks) ▪ Kindbesprekingen en kindgesprekken ▪ Uitingen genoegens/ongenoegens... ▪ Formulieren evaluatie eerste 3 maanden en exit
2. Opbrengsten onderwijs	▪ Methodegebonden toetsen ▪ Analyseren leerlingkaarten Gynzy ▪ Analyse opbrengsten kernvakken (oa. CITO-toetsen conform toetsprotocol Stichting Samenwijs) ▪ IEP-eindtoets (groep 8) ▪ Analyse uitstroomgegevens ▪ Groepsbesprekingen ▪ Leerlingbespreking ▪ Kindgesprekken ▪ Observatie en interactie tijdens de lessen ▪ Oudergesprekken
3. Leerlingenzorg	▪ Maken van toets- en trendanalyses ▪ Monitoring sociale veiligheid onderwijs ▪ Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid
4. Kwaliteit van het opvang- en onderwijsproces	▪ Klassen- en groepenbezoek door IB-er en directeur/manager ▪ Ontwikkelgesprekken ▪ Collegiale consultatie ▪ Intervisie
5. Kwaliteitszorg	▪ Overleg ondersteuningsteam ▪ Overleg zorgteam ▪ MT / IB vergadering ▪ MARAP, jaarplan en jaarverslag (conform planning- en controlcyclus Samenwijs) ▪ Samenwijsgids/schoolgids (jaarlijks) ▪ Tevredenheidsonderzoeken: iedere 4 jaar meten we de tevredenheid bij kinderen/leerlingen, ouders en medewerkers ▪ Monitoring sociale veiligheid onderwijs bij medewerkers, ouders en leerlingen. (jaarlijks)
Externe kwaliteitsinstrumenten	▪ Rapport Onderwijsinspectie ▪ Inspectierapport GGD

6.2.4 Verantwoording

De interne en externe verantwoording door de directeur van het Samenwijscentrum vindt plaats op de gebieden van: de kwaliteit van het Samenwijscentrum, de opbrengsten in de opvang en het onderwijs, personeelsmanagement, informatie, organisatie en financiën.

Interne en externe verantwoording	
Kwaliteit opvang en onderwijs	▪ Schoolondersteuningsplan (WOP/DOP miv 2020) (iedere 4 jaar)

	▪ Opbrengsten opvang en onderwijs in marap (3x/jaar)
Personeel	▪ Ziekteverzuim etc. (realtime) ▪ Personele kosten (4x/jaar) ▪ Formatie-overzicht (realtime)
Samenwijscentrum ontwikkeling	▪ Jaarevaluatie (jaarlijks) ▪ Jaarplan (jaarlijks) ▪ Samenwijsplan (iedere 4 jaar)
Bedrijfsvoering	▪ Financiële rapportage (4x/jaar) ▪ Tussenevaluatie (4x/jaar) ▪ Meerjarenbegroting op niveau Samenwijscentrum (jaarlijks) ▪ Jaarrekening op niveau Samenwijscentrum (jaarlijks) ▪ Meerjarenonderhoudsplan (jaarlijks) ▪ Veiligheid en gezondheid, o.a. RIE (jaarlijks)

6.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens kwaliteitszorg

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van kwaliteitszorg hebben komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een  maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

Ambitie 2: Doorgaande ontwikkelingslijn van 0-13 jaar

1. Vroegsignalering; IB-er 0-4 jaar 
2. Werken naar één observatiesysteem van 0-7 jaar
3. Rapportage vanuit ontwikkelings- en leerlijnen 

Ambitie 3: Verbetering van de interne en externe communicatie

1. Groepsbespreking 0-13 jaar inclusief BSO

HOOFDSTUK 7: MIDDELEN

7.1 Vooraf

Het belangrijkste uitgangspunt (geformuleerd in het strategisch beleidsplan 2018-2022) van het financieel kader is: samen integraal manager en samen verantwoordelijk voor een deel van het budget. Een belangrijk uitgangspunt is de wettelijk verplichte gescheiden financiële stromen¹³ tussen onderwijs (publieke voorziening) en kinderopvang (een private voorziening die steeds meer richting een publieke voorziening gaat). Financieel wordt op dit moment de meerwaarde gehaald uit de integratie op locatie- en stichtingsniveau en het nastreven van gezamenlijke doelen in de begroting. In dit hoofdstuk geven we aan wat deze afspraken specifiek betekenen voor ons Samenwijscentrum. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

7.2 Visie op middelen en voorzieningen Stichting Samenwijs

Het middelenbeleid wordt op stichtingsniveau ontwikkeld. De meerjarenbegroting van ieder Samenwijscentra fungeert als financiële paragraaf van het Samenwijsplan. Ieder Samenwijscentrum maakt een sluitende meerjarenbegroting. Alle baten en lasten van een Samenwijscentrum worden op de kostenplaats van desbetreffend Samenwijscentrum geboekt. Hierop zijn enkele uitzonderingen:

1. Bestuurskosten en kosten centraal bureau Samenwijs.
2. Alle kosten die samenhangen met ziekteverzuim, zoals arbodienst en re-integratiekosten.
3. Gezamenlijke investeringen, zoals bijvoorbeeld de investeringen in Digihelden¹⁴.
4. Voorzieningen groot onderhoud en jubilea personeel.

Voor de dekking van de kosten van het bestuur en de gezamenlijke activiteiten wordt jaarlijks een afdrachtspercentage vastgesteld.

Vier keer per jaar vinden gesprekken aan de hand van managementrapportages plaats. In deze rapportages vormen financiën één van de onderdelen.

¹³ Samenwijs is een koepelstichting voor kinderopvang en basisonderwijs. Formele fusie kan juridisch en financieel vanuit rechtswege niet plaatsvinden. Dit betekent dat er vooralsnog sprake is van gescheiden boekhoudingen tussen onderwijs en opvang, zowel op het niveau van het Samenwijscentrum als ook op Stichtingsniveau.

¹⁴ Met het oog op de leerdoelen van Wetenschap en Technologie en 21^{ste} eeuwen vaardigheden is afgelopen jaren op bestuursniveau geïnvesteerd in digitale leermiddelen als Ozobots, Beebots, Makey-makey en een 3d-printer. Tevens beschikt Samenwijs over een bus waarmee de leermiddelen naar de Samenwijscentra worden gebracht.

7.2.1 Leiderschap ten aanzien van inzet van middelen

De directeur van ieder Samenwijscentrum is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opvang en het onderwijs in het Samenwijscentrum, de opbrengsten, medewerkers, informatie, organisatie en financiën. De manager Samenwijscentrum draagt samen met de directeur zorg voor de opstelling en realisatie van de taakstellende begroting kinderopvang. Uiteindelijk is de directeur integraal verantwoordelijk voor het middelenbeleid op het niveau van het Samenwijscentrum. Jaarlijks krijgen de inhoudelijke keuzes voor opvang en onderwijs van ieder Samenwijscentrum een financiële vertaling in de begroting. De directeur ontvangt daarbij ondersteuning van het centraal bureau van Samenwijs.

7.2.2 Huisvesting

Met ingang van 1 januari 2015 zijn schoolbesturen verantwoordelijk voor het groot onderhoud van de schoolgebouwen. Vanwege het solidariteitsprincipe worden de baten (voorziening) en de lasten van groot onderhoud bovenschools opgenomen.

7.2.3 Investerings

Door de groei van de opvang en een gebouw dat niet past bij de toekomstvisie van Samenwijs Willibrordus zal onderzoek gedaan worden naar mogelijkheden voor interne aanpassingen aan het huidige gebouw. Op basis van dit onderzoek zal bekeken worden of aanpassingen binnen het huidige gebouw financieel haalbaar zijn. Mocht dit haalbaar zijn, dan vraagt dit een investering voor de inrichting van het gebouw die aansluit bij de visie

Daarnaast zal geïnvesteerd moeten blijven worden in de ICT en de daarbij behorende infrastructuur omdat er met 1 op 1 devices gewerkt wordt.

7.2.4 Sponsorbeleid

Het Samenwijsbeleid met betrekking tot sponsoring is opgenomen in bijlage 6.

7.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens middelen

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van middelen hebben komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een  maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

Ambitie 1: Doorgaande ontwikkelingslijn

1. Haalbaarheidsonderzoek interne verbouwing 
2. Interne verbouwing
3. Herinrichting na verbouwing

Ambitie 2: Werken vanuit behoeften van het kind

1. Lease Gynzy IPad 

BIJLAGEN SAMENWIJSPLAN

1. Trends en ontwikkelingen opvang en onderwijs
2. Jaarplan 2019/2020
3. Schoolondersteuningsprofiel
4. Criteria ouderbetrokkenheid 3.0
5. Overzicht onderdelen marap
6. Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen

Bijlage 1: Trends en ontwikkelingen opvang en onderwijs

Wereldburger

Kinderen groeien in 2019 op als wereldburger, grenzen tussen culturen en landen vervagen. Een wereldburger voelt zich betrokken bij de wereld om zich heen; dichtbij (wijk, dorp, gemeente Hilvarenbeek, regio Tilburg) en ook over de grens van het eigen land (Europa, de wereld). Dit vraagt bewustwording van je eigen culturele basis (opgroeien in Hilvarenbeek) en tolerant zijn voor andere culturen. Het bieden van opvang en onderwijs aan nieuwkomers of arbeidsmigranten sluit hierbij aan.

Kinderen gelijke kansen bieden

De opgroei- en opvoedsituaties van kinderen lopen sterk uiteen. Dit is niet altijd even zichtbaar en speelt ook in de gemeente Hilvarenbeek. Landelijk zijn er 400.000 kinderen die opgroeien onder de armoedegrens. Ongeacht achtergrond, opleidingsniveau van ouders of financiële mogelijkheden moeten kinderen zich volledig kunnen ontplooien. De Onderwijsinspectie constateerde in de Staat van het Onderwijs (2019) dat dit nog niet vanzelfsprekend is. Tot enkele jaren geleden liep die ongelijkheid op, nu lijkt sprake van stabilisering. Samenwijs wil kinderen gelijke kansen bieden. Dit doet zij onder andere door alle kinderen in de opvang minstens 8 uur VVE te bieden, door vroegsignalering door de IB-er in opvang en door een ondersteuningsteam 0-13.

De betekenis van de prestatimaatschappij

Er is een neiging in onze maatschappij om al ons handelen in termen van 'presteren' te definiëren. Een ontwikkeling die ook het onderwijs is binnen gekomen. Dit terwijl leren en ontwikkelen veel meer is dan smalle, cognitieve leerresultaten. Opvang en onderwijs moeten een oefenplaats zijn waar kinderen zich, enigszins afgeschermd van de maatschappij, kunnen ontwikkelen tot zelfstandige personen. Waar fouten maken gezien wordt als leermoment en waar ze kunnen oefenen met het dragen van verantwoordelijkheid.

De invloed van technologische ontwikkelingen

Technologie heeft een steeds grotere invloed op onze samenleving en verandert de manier waarop wij communiceren, wonen, werken, leven. Het beïnvloedt ook de manier waarop we leren en informatie verwerven. De beschikbaarheid aan data en informatie neemt exponentieel toe. Big data en learning analytics bieden mogelijkheden om nog meer inzicht te krijgen in de leerbehoeften en vorderingen van kinderen. Recente wetgeving (waaronder de AVG; Algemene verordening gegevensbescherming) en voornoemde ontwikkelingen stellen steeds hogere eisen aan de ICT-infrastructuur en aan de ICT-bekwaamheid van alle betrokkenen in de opvang en het onderwijs. Het vraagt ook om een herontwerp van de leeromgeving.

Gezonde leefstijl

Onderzoek laat zien dat kinderen die voldoende bewegen en gezond eten en drinken zich beter voelen. Daarbij is een gezonde leefstijl ook belangrijk voor de ontwikkeling en (school)prestaties van een kind. Gezonde leefstijl is een thema dat in de gehele samenleving steeds meer aandacht krijgt.

Sociale veiligheid

Voor kinderen is een veilige omgeving van groot belang. Wetgeving biedt kaders voor veiligheid in opvang en onderwijs. Samenwijscentra krijgen ook te maken met complexe maatschappelijke problemen zoals bijvoorbeeld (online) pesten, agressie, discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, kindermishandeling, huiselijk geweld of radicalisering. Kinderopvang en onderwijs moeten werken aan sociale veiligheid op een manier die past bij de vragen die spelen in de lokale situaties. Intensieve samenwerking met ouders, leerlingen, sportverenigingen, jeugdzorg, gemeente Hilvarenbeek en de regio is daarbij hard nodig.

Jeugdzorg in regio Hart van Brabant

De gemeente Hilvarenbeek vormt samen met de gemeenten Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusen, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk de regio Hart van Brabant. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de gehele jeugdzorg voor kinderen, jongeren en hun opvoeders. Kern van de Koers Jeugd(hulp) is het denken vanuit de leefwereld van kinderen, jongeren en hun ouders. Niet vanuit regels en procedures. Onderwijs, zorg, ondernemers, veiligheid en vrije tijd werken in kindgerichte netwerken in verbinding met elkaar om te kunnen doen wat nodig is voor het kind.

Wet Kinderopvang

Sinds 1 januari 2018 is de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en een deel van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (Wet IKK) in werking. In de gemeente Hilvarenbeek is reeds vanaf 2010 gewerkt aan de harmonisatie van de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk. Door de Harmonisatiewet wordt het peuterspeelzaalwerk omgevormd tot kinderopvang. Ouders krijgen daarmee, als ze voldoen aan de voorwaarden, ook kinderopvangtoeslag voor peuteropvang. De nieuwe kwaliteitseisen, voortkomend uit de Wet IKK, zijn opgedeeld in 4 thema's: De ontwikkeling van het kind centraal - Veiligheid en gezondheid - Stabiliteit en pedagogisch maatwerk - Kinderopvang is een vak. De nieuwe beroepskracht-kindratio's zijn per 1 januari 2019 ingegaan. Sinds 1 januari 2019 moet iedere opvangorganisatie een pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach in dienst hebben. Zij coachen de pedagogisch medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden. Ook met ingang van 2023 gelden weer enkele nieuwe kwaliteitseisen (bv. minimaal taalniveau, scholingseisen).

Plein013

Plein013 is het samenwerkingsverband passend onderwijs van scholen in Tilburg en directe omgeving. Het huidige Ondersteuningsplan Plein013 2016-2018 is met een jaar verlengd tot 1 augustus 2020. Doel blijft om alle kinderen een onderwijsaanbod te doen dat past bij hun ondersteuningsbehoefte. Kern van de benadering is de wijkgerichte aanpak: geen kind de wijk of het dorp uit, tenzij dit meerwaarde heeft voor het kind. Komende periode zal verdere uitwerking vanuit het Ondersteuningsplan Plein013 2016-2018 plaatsvinden.

Lokaal Educatieve Agenda: 'Samen voor een goede basis en succesvolle toekomst'

In 2018 is de Lokaal Educatieve Agenda (LEA) van de gemeente Hilvarenbeek vastgesteld. De ambities van de LEA zijn samengevat in 4 speerpunten:

- Voor alle Hilvarenbeekse kinderen is opvang & onderwijs thuis nabij.
- Alle kinderen ontwikkelen en leren in een doorgaande lijn.
- Kwalitatief hoogwaardige faciliteiten bieden aan kinderen en een toekomstgericht aanbod met de focus op brede ontwikkeling.
- De lokale gemeenschap, voorzieningen, verenigingen, ondernemers en de omgeving bieden een krachtige ontwikkelomgeving voor ieder kind.

Onderwijsachterstandenbeleid

Gemeenten en scholen krijgen geld om achterstanden van kinderen te voorkomen en bestrijden. Dat doen ze met voor- en vroegschoolse educatie, zomerscholen, schakelklassen en extra aandacht in opvang en het onderwijs. Vanaf 1 augustus 2019 richt het beleid van de overheid zich specifiek op de 15 procent van het totaal aantal kinderen met het hoogste risico op een onderwijsachterstand. Gemeenten en scholen hebben zelf de vrijheid om hun eigen doelgroep te bepalen en een bredere voorziening aan te bieden (bijvoorbeeld voor alle peuters) door ook andere middelen te benutten. Er komt per augustus 2019 een nieuwe verdeelsystematiek voor het gemeentelijk onderwijs-achterstandenbeleid (OAB) en voor schoolbesturen met 'achterstandsléerlingen'. Voortaan krijgen ook gemeenten met een klein aantal doelgroepkinderen, zoals Hilvarenbeek, jaarlijks een minimumbudget van € 64.000. Er komt een overgangsmaatregel van 3 jaar, zodat in 2020 het volledige bedrag beschikbaar is.

Voor en vroegschoolse educatie (VVE) in gemeente Hilvarenbeek

Voor en vroegschoolse educatie (VVE) is onderdeel van het onderwijsachterstandenbeleid.

Het doel is om peuters met een mogelijke (taal)achterstand, ook wel 'doelgroepkinderen' genoemd, beter voor te bereiden op de basisschool en er voor te zorgen dat kleuters zonder achterstand naar groep 3 kunnen. Concreet betekent VVE in de gemeente Hilvarenbeek een uitbreiding van het aantal uren:

1. peuters van 2 keer 3 uur naar 2 keer 4 uur
2. doelgroepkinderen van 4 keer 3 uur naar 4 keer 4 uur.

In de VVE-trajecten zijn ook ouders nauw betrokken en zorgt een ondersteuningsteam (oa met IB-ers) voor de juiste begeleiding en ontwikkeling van kinderen, ouders en professionals.

Strategische agenda PO-Raad 2018 – 2021

De PO-Raad heeft in 2018 een nieuwe strategische agenda uitgebracht. Deze strategische agenda 'Samen werken aan goed onderwijs' geeft richting en vorm aan toekomstbestendig primair onderwijs voor alle kinderen en is daarmee van invloed op de strategische agenda's van de leden. Dus ook op die van Stichting Samenwijs. De strategische agenda van de PO-Raad bevat de volgende ambities: Onderwijs is samen opgroeien, Onderwijskwaliteit is verantwoordelijkheid nemen, Innoveren is samen leren, Leraar is een waardevol beroep, Besturen is een vak.

Duurzame inzetbaarheid van professionals: bekwaamheid en vitaliteit

De kwaliteit van professionals en leidinggevendenden is van cruciaal belang voor de kwaliteit van de opvang en het onderwijs. Professionals moeten in alle fasen van hun loopbaan deskundig blijven in hun vak. Daarbij gaat het om vakinhoudelijke en didactische kwaliteit, om pedagogische kwaliteit en om het vermogen om kinderen te motiveren. Onderzoek laat daarnaast zien dat energieke en vitale professionals meer plezier hebben in hun werk. Met het oog op het steeds langer doorwerken en de stijging van de gemiddelde leeftijd op de werkvloer een belangrijk thema. Voor alle werknemers geldt derhalve dat het blijven beschikken over goede gezondheid en vitaliteit van groot belang is.

Personeelstekort in opvang en onderwijs

Volgens de recent uitgebrachte Arbeidsmarktprognose Kinderopvang (juni 2019) is er anno 2019 een tekort van ongeveer 3.000 pedagogisch medewerkers. Dat tekort dreigt in 2022 op te lopen naar 5.300 tot 8.900 pedagogisch medewerkers met een mbo niveau 3+4 opleiding. De tekorten zijn niet beperkt tot de Randstad, wel zijn er regionale verschillen.

Ook in het onderwijs kan niemand meer om het lerarentekort heen. Het vraagt van individuele scholen een enorme inspanning om bij vertrek, ziekte of afwezigheid de juiste leerkracht voor iedere groep beschikbaar te hebben. Het oplossen van het lerarentekort vraagt een mix aan maatregelen en inspanningen. Bijvoorbeeld nauwe samenwerking, vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep, ontwikkelen van doorstroommogelijkheden, meer opleidingsroutes en het dichten van de salariskloof (met het voortgezet onderwijs).

Bijlage 2: Jaarplan 2019 / 2020

Onderstaande tabel vormt het kader van de jaarplannen van alle Samenwijscentra. In de tabel zijn de beleidsvoornemens en concrete stappen om deze te realiseren uitgewerkt. Het jaarplan is een dynamisch en levend document, waarin de ontwikkelingen met betrekking tot de Beleidsvoornemens worden bijgehouden. Het jaarplan wordt (samen met de 4-maandelijkse MARAP) besproken met team, Locatieraad, bestuurder en beleidsadviseur.

AMBITIE 1: Werken vanuit de behoeften van het kind					
Wat zien we in 2023? - De kinderen t/m groep 3 ontwikkelen zich in een leerrijke omgeving waarin het zelf ontdekken en spelen centraal staat. - Vanaf groep 4 werken de kinderen in een gepersonaliseerde leeromgeving, waarbij de leerlijnen en leerdoelen leidend zijn en ze de ruimte krijgen om ontdekkend en onderzoekend bezig te zijn. - Bij de instructie wordt gewerkt vanuit het EDI-model, waarbij de instructie op niveau wordt aangeboden.					
Beleidsvoornemens (wat gaan we doen, uit hoofdstuk 4-5-6-7)	Gewenst resultaat (korte omschrijving, prestatie-indicator, norm)	Stand van zaken en analyse	Behaald? Rood = nee Oranje = gedeeltelijk Groen = ja	Vervolgplanning Q1-Q4	Knelpunt? Zo ja, aanpak door wie
1. Spelend leren t/m groep 3	De professionals maken kennis met spelend leren en worden daarop geobserveerd om een scholing op maat te gaan				
2. Gepersonaliseerde leeromgeving; Gynzy Ipad in de groepen 4 t/m 8	Ieder kind krijgt op passend niveau instructie en dito verwerking				
3. Unit 5-6	Groepsoverstijgend werken om de kinderen meer op maat instructie te kunnen geven				
4. Haalbaarheidsonderzoek interne verbouwing					

AMBITIE 2: Doorgaande ontwikkelingslijn van 0-13 jaar

Wat zien we in 2023?

- Het observatiesysteem biedt een doorgaande lijn van 0-7 jaar.
- De rapportage voor kinderen sluit aan op de leerlijnen en leerdoelen, waarbij de kinderen ook werken aan zichzelf gestelde doelen.
- Alle kinderen van het Samenwiscentrum worden door de mentor/ leerkracht minimaal 2 keer per jaar doorgesproken met de intern begeleider om de ontwikkeling van het kind te volgen. Daarbij gaat speciale aandacht uit naar vroegsignalering bij het jonge kind.

Beleidsvoornemens (wat gaan we doen, uit hoofdstuk 4-5-6-7)	Gewenst resultaat (korte omschrijving, prestatie-indicator, norm)	Stand van zaken en analyse	Behaald? Rood = nee Oranje = gedeeltelijk Groen = ja	Vervolgplanning Q1-Q4	Knelpunt? Zo ja, aanpak door wie
1. Vroegsignalering	De kinderen van de opvang worden 2x per jaar doorgesproken met de IB-er				
2. Werken naar één observatiesysteem van 0-7 jaar	Een doorgaande lijn in het observatiesysteem van 0-7 jaar				
3. Rapportage vanuit ontwikkelings- en leerlijnen	Het onderzoeken van een vernieuwde opzet van de rapportage naar ouders, waarbij de ontwikkelings- en leerlijnen centraal staan.				

AMBITIE 3: Verbetering van de interne en externe communicatie

Wat zien we in 2023?

Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen van Samenwijs Willibrordus om de ouderbetrokkenheid te optimaliseren. Daarbij worden ze tijdig voorzien van informatie bijvoorbeeld wanneer hun kind start op Samenwijs Willibrordus, bij een jaarovergang en bij activiteiten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van moderne communicatiemiddelen. Daarnaast worden ouders nauw betrokken bij de ontwikkeling van het kind middels gesprekken tussen ouder, de mentor/leerkracht en daar waar mogelijk het kind zelf.

Beleidsvoornemens (wat gaan we doen, uit hoofdstuk 4-5-6-7)	Gewenst resultaat (korte omschrijving, prestatie-indicator, norm)	Stand van zaken en analyse	Behaald? Rood = nee Oranje = gedeeltelijk Groen = ja	Vervolgplanning Q1-Q4	Knelpunt? Zo ja, aanpak door wie
1. Informatieverstrekking aan nieuwe ouders	Informatieboekje voor de ouders van nieuwe kinderen				
2. Communicatie met ouders	Nieuwsbrief 1x per 2 weken, met alleen relevante berichten en het tijdig informeren van ouders				
3. Ouderapp; voor korte berichtjes, inschrijven oudergesprekken	Invoering van een ouderapp, bij voorkeur voor 0-13 jaar				

AMBITIE 4: Werken aan een professionele cultuur

Wat zien we in 2023? Het team van opvang en onderwijs werkt in een professionele leergemeenschap, waarbij de werkwijze en resultaten met elkaar gedeeld worden en er samen gestreefd wordt naar de optimale ontwikkeling van de kinderen. Daarbij hebben onder andere vergaderingen plaats gemaakt voor inhoudelijke overlegmomenten, zijn intervisie en collegiale consultatie ingebed binnen de organisatie en wordt er optimaal gebruik gemaakt van elkaars expertise.					
Beleidsvoornemens (wat gaan we doen, uit hoofdstuk 4-5-6-7)	Gewenst resultaat (korte omschrijving, prestatie-indicator, norm)	Stand van zaken en analyse	Behaald? Rood = nee Oranje = gedeeltelijk Groen = ja	Vervolgplanning Q1-Q4	Knelpunt? Zo ja, aanpak door wie
1. Professionele cultuur	Ieder teamlid heeft zicht op welke rol hij/zij binnen het team heeft.				
2. Intervisiebijeenkomsten	Minimaal 3x per jaar worden er intervisiebijeenkomsten gehouden volgens de incidentmethode.				
3. Werkverdelingsplan	Alle verplichte onderdelen zijn ondergebracht in het werkverdelingsplan.				

- a. Van vergaderingen naar inhoudelijke overlegmomenten
- b. Collegiale consultatie evt. met filmopnames
- c. Intervisiebijeenkomsten ☐
- d. Professionals ondersteunen TSO

- e. Breder inzetten van personeel, gebruik maken van expertises
- f. Professionele leergemeenschap
- g. Taken eerlijk verdelen; werkverdelingsplan ☐

Bijlage 3: Samenwĳsondersteuningsprofiel Willibrordus

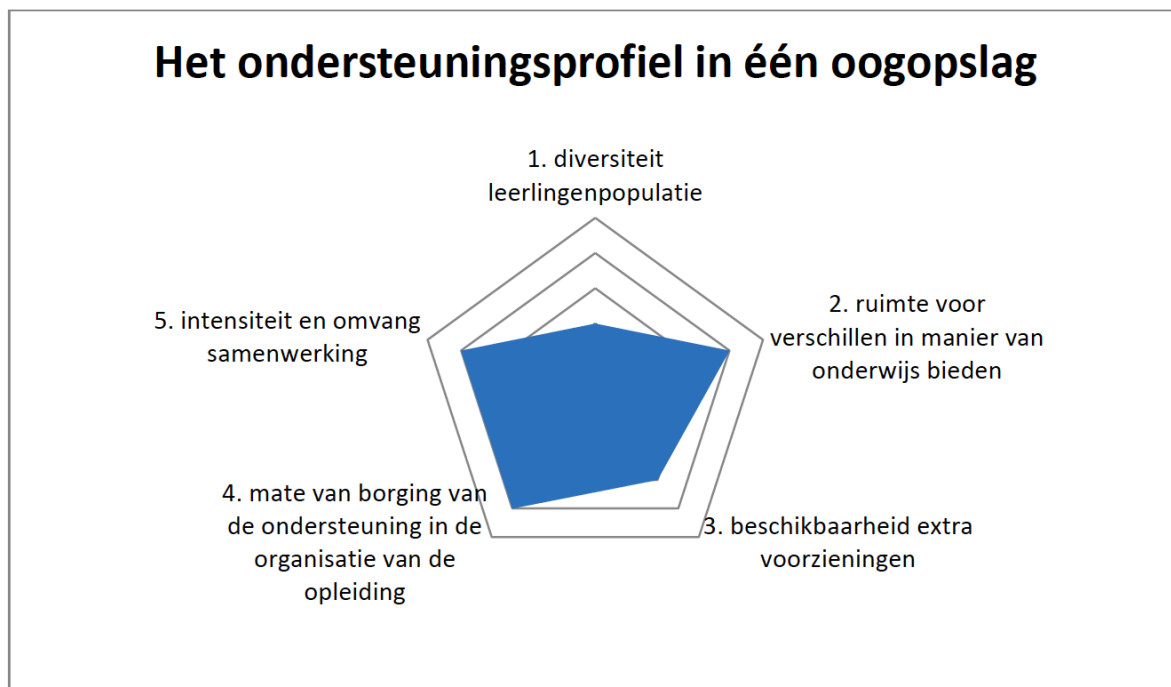
Het huidige Schoolondersteuningsprofiel dateert van 2016 en is door Sardes opgesteld in opdracht van Plein013 (Samenwerkingsverband PO).

Samenwĳs Willibrordus is in 2016 gekarakteriseerd als een smalle ondersteuningsschool.

De beoordeling is gebaseerd op de score op 5 domeinen:

- Diversiteit van de leerlingenpopulatie. Willibrordus is een echte dorpsschool in Diessen. De populatie van leerlingen is door Sardes beoordeeld als homogeen. Er is enige diversiteit in achtergrond van ouders en niveau van leren.
- Ruimte voor verschillen. Op Willibrordus is veel ruimte aanwezig voor verschillen tussen leerlingen. Dagelijks wordt zelfstandig werken en coöperatief leren ingezet. Nevendoel hiervan is het inruimen van tijd voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Ook is er een plusklas gerealiseerd.
- De vijf velden van voorzieningen. Als sterke punten worden voor Willibrordus de volgende voorzieningen gezien: specialistische expertise en de school beschikt over prachtige ruimten met verschillende mogelijkheden (tussenruimten, noodlokalen, speelzaal, gymzaal, groot plein, computerruimte en bibliotheek).
- Borging. De borging in de organisatie van de extra ondersteuning voor leerlingen gebeurt op alle gevraagde aspecten overwegend planmatig. Er wordt handelingsgericht gewerkt en daarin is de zorg ingebed.
- Samenwerking binnen het onderwijs. De samenwerking met onderwijspartners is intensief met enkele partners en beperkt met andere.

De uitkomsten zijn weergegeven in onderstaand figuur. Daarbij is de beoordeling 'beperkt' (dicht bij het centrum van de vijfhoek) tot ruim (aan de buitenrand van de vijfhoek).



Toekomst

Conform het huidige Ondersteuningsplan van Plein013 krijgt de nieuwe planvorming op locatieniveau vorm in een wijk- of dorpontwikkelingsplan (Wop of Dop). Samenwijs zal het DOP vorm geven op het niveau van het Samenwijscentrum. De integratie van opvang en onderwijs maakt mogelijk om tijdig te signaleren, vroegtijdig te anticiperen, passende opvang en passend onderwijs te bieden.

Bijlage 4: Criteria ouderbetrokkenheid 3.0



Criteria Ouderbetrokkenheid 3.0 ©

Versie kinderdagverblijf

1. Het kinderdagverblijf heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van het kinderdagverblijf aan ouders blijkt hoe belangrijk het kinderdagverblijf het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van het kinderdagverblijf is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.
2. Het kinderdagverblijf laat zien dat pedagogisch medewerkers en ouders actief betrokken worden bij het beleid van het kinderdagverblijf. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een brainstorm tussen pedagogisch medewerkers en ouders over een bepaald beleidsthema, zoals het wenbeleid en een VVE-programma. Pedagogisch medewerkers en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.
3. Op het kinderdagverblijf is aan alles te merken dat pedagogisch medewerkers, kinderen en ouders welkom zijn.
4. Ouders en pedagogisch medewerkers werken voortdurend samen aan de gezonde ontwikkeling van kinderen spelenderwijs te stimuleren, zowel thuis als op het kinderdagverblijf.
5. Gesprekken tussen pedagogisch medewerkers en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.
6. Pedagogisch medewerkers en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en elkaars kinderen en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten het kinderdagverblijf.
7. Het kinddossier is toegankelijk voor pedagogisch medewerkers en ouders. Ouders worden uitgenodigd informatie toe te voegen.
8. Het kinderdagverblijf laat zien open te staan voor verbeter suggesties en gaat op een transparante manier om met klachten. Iedereen kan zien welke (officieel) gemelde klachten er zijn en wat er met deze klachten gebeurt. Natuurlijk worden privacy regels hierbij in acht genomen.
9. Ouders zijn aanwezig bij de startgesprekken en op de andere samen afgesproken contactmomenten. Daarbij is helder voor het kinderdagverblijf en ouders wanneer aanwezigheid verwacht wordt en waarom.
10. Wetten en regels worden door het kinderdagverblijf actief en helder duidelijk gemaakt en door iedereen nageleefd.

Deze tien criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0 zijn gebaseerd op de zes standaarden van PTA (Parent Teacher Association), www.pta.org.

Versie 27 maart 2015 © CPS Onderwijsontwikkeling en advies

Criteria Ouderbetrokkenheid 3.0 ©

Versie primair en voortgezet onderwijs

1. De school heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van de school aan ouders blijkt hoe belangrijk de school het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van de school is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.
2. De school laat zien dat leraren, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een leerlingenraad, een brainstorm tussen leraren, leerlingen en hun ouders over een bepaald beleidsthema, enzovoort. Leraren, leerlingen en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.
3. Op school is aan alles te merken dat leraren, leerlingen en ouders welkom zijn op school.
4. Ouders en leraren werken voortdurend samen om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen, zowel thuis als op school.
5. Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. Leerlingen zijn zoveel mogelijk bij alle gesprekken aanwezig. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.
6. Leraren, leerlingen en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten de school. Voor leraren, leerlingen en ouders die buiten de groep dreigen te vallen voelt iedereen zich verantwoordelijk.
7. Het leerlingendossier is toegankelijk voor leraren en ouders. Ouders worden uitgenodigd informatie toe te voegen.
8. De school laat zien open te staan voor verbeter suggesties en gaat op een transparante manier om met klachten. Iedereen kan zien welke (officieel) gemelde klachten er zijn en wat er met deze klachten gebeurt. Natuurlijk worden privacy regels hierbij in acht genomen.
9. Ouders zijn aanwezig bij de startgesprekken en op de andere samen afgesproken contactmomenten. Daarbij is helder voor school en ouders wanneer aanwezigheid verwacht wordt en waarom.
10. Wetten en schoolregels worden door de school actief en helder duidelijk gemaakt en door iedereen nageleefd (zoals leerplicht, ouderbijdrage, omgangsregels, enzovoort). De school heeft het basisarrangement van de inspectie.

Deze tien criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0 zijn gebaseerd op de zes standaarden van PTA (Parent Teacher Association), www.pta.org.

Bijlage 5: Overzicht onderdelen marap

PERIODE			
MAART	JUNI	SEPTEMBER	NOVEMBER
Kwaliteit opvang en onderwijs	Kwaliteit opvang en onderwijs	Kwaliteit opvang en onderwijs	Kwaliteit opvang en onderwijs
Opbrengsten opvang en onderwijs • Samenwijscentrum specifiek • Algemene Samenwijs thema's	Opbrengsten opvang en onderwijs • Samenwijscentrum specifiek • Algemene Samenwijs thema's		Opbrengsten opvang en onderwijs • Samenwijscentrum specifiek • Algemene Samenwijs thema's
Trendanalyse		Trendanalyse	
			VVE
			Tevredenheids-peiling Sociale veiligheid
Knelpunten m.b.t. kinderen met speci-ale opvang- en/of onderwijsbehoeften			
			Observaties medewerkers/ groepsbezoeken
Inspectierapport GGD indien van toepassing	Inspectierapport GGD indien van toepassing	Inspectierapport GGD indien van toepassing	Inspectierapport GGD indien van toepassing
Evt. klachten	Evt. klachten	Evt. klachten	Evt. klachten
Personeel	Personeel	Personeel	Personeel
Mobiliteit			Formatie Rendabele inzet personeel
Gesprekkencyclus	Scholingsplan		
Welbevinden en sfeer	Welbevinden en sfeer	Welbevinden en sfeer	Welbevinden en sfeer
Kort ziekteverzuim	Kort ziekteverzuim	Kort ziekteverzuim	Kort ziekteverzuim
Lang ziekteverzuim	Lang ziekteverzuim	Lang ziekteverzuim	Lang ziekteverzuim

PERIODE			
MAART	JUNI	SEPTEMBER	NOVEMBER
Samenwijscentrum ontwikkeling	Samenwijscentrum ontwikkeling	Samenwijscentrum ontwikkeling	Samenwijscentrum ontwikkeling
Jaarevaluatie	Samenwijsjaarplan		
	Schoolgids		
			Locatieraad Klankbordgroep en leerlingenraad indien aanwezig

			Omgevingsfactoren
Bedrijfsvoering	Bedrijfsvoering	Bedrijfsvoering	Bedrijfsvoering
Jaarrekening Financiële rapportage	Financiële rapportage	Financiële rapportage	Begroting: • Ondersteunings -budget • Tarieven opvang
Huisvesting: Meerjarenonder- houdsplan			
	Ontwikkeling kindaantallen		
Bestuursformatie-plan			
Veiligheid en gezondheid			
Risicosignalering	Risicosignalering	Risicosignalering	Risicosignalering

Bijlage 6: Sponsorbeleid

Dit is het sponsorbeleid van Samenwijs Willibrordus.

1.1. Begrip sponsoring

Sponsoring is het beschikbaar stellen van geld, goederen of diensten aan bestuur, directie, leraren, pedagogisch medewerkers, onderwijsondersteunend personeel of kinderen/leerlingen, waartegenover een tegenprestatie wordt geplaatst. Donaties zijn geen sponsoring. Als het bestuur een tegenprestatie stelt tegenover de donatie wordt er geacht sprake te zijn van sponsoring. Ook in dat geval is dit beleidsstuk van toepassing.

1.2. Convenant

Wij onderschrijven het convenant 'scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'¹⁵ dat is overeengekomen tussen de Staat der Nederlanden, de besturenorganisaties, ouderorganisaties en anderen. Voor een beslissing inzake sponsoring moet binnen de Samenwijsorganisatie en tussen het Samenwijscentrum en bij betrokkenen bij het Samenwijscentrum draagvlak zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring. Dit houdt onder meer in dat:

1. Sponsoring niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de opvang en het onderwijs en het Samenwijscentrum in gevaar mag brengen.
2. Sponsoring verenigbaar moet zijn met de statutaire grondslag van de rechtspersoon van wie het Samenwijscentrum uitgaat, alsmede de doelstellingen van het Samenwijscentrum en de pedagogische en onderwijskundige taak van het Samenwijscentrum.
3. Sponsoring zich moet richten op een gezonde levensstijl van de kinderen/leerlingen.
4. Bedrijven alleen met Samenwijscentra samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
5. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. Zo mag sponsoring niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn. De samenwerking tussen Samenwijscentrum en bedrijven geen nadelige invloed mag hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van kinderen/leerlingen.
6. Het Samenwijscentrum niet in een afhankelijkheidsrelatie tot de sponsor(s) mag komen te verkeren, de kernactiviteiten mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.
7. De middelen die een Samenwijscentrum via sponsoring ontvangt, worden ingezet voor de extra's.
8. Sponsors dienen de uitgangspunten van het convenant te accepteren.
9. Sponsoring wordt in de Locatieraad aan de orde gesteld.
10. Verkregen sponsormiddelen moeten gescheiden zichtbaar gemaakt worden in de jaarrekening die voor alle betrokkenen bij het Samenwijscentrum goed toegankelijk dient te zijn.

1.3. Draagvlak

Sponsoring heeft een groot draagvlak binnen de Samenwijsorganisatie.

Het Samenwijscentrum probeert dit te bereiken door: aan de Locatieraad instemming te vragen ter zake van het sponsorbeleid en de acceptatie van revenuen uit sponsoring.

De gepleegde sponsoractiviteiten worden -met vermelding van omvang inkomsten en verschuldigde tegenprestatie- jaarlijks in het jaarverslag verantwoord.

Tot slot wordt een klachtregeling als hierna beschreven ingesteld.

1.4. Klachtenregeling

¹⁵ De afspraken in het huidige convenant worden geactualiseerd en vastgelegd in een nieuw convenant.

Met betrekking tot concrete sponsoractiviteiten hanteert het Samenwijscentrum onderstaande klachtenregeling:

1. Kinderen/leerlingen en hun ouders/verzorgers alsmede personeelsleden van het Samenwijscentrum kunnen als zij in het Samenwijscentrum geconfronteerd worden met ongewenste reclame-uitingen een schriftelijke klacht indienen bij de directie.
2. Het gaat daarbij om reclame-uitingen waartoe het Samenwijscentrum/directie zich op grond van contractuele afspraken heeft verbonden deze binnen het Samenwijscentrum dan wel in Samenwijsverband toe te laten.
3. Een klager wordt in de gelegenheid gesteld zijn klacht tegenover een delegatie vanuit de directie mondeling toe te lichten.
4. De directie beoordeelt de klacht op basis van de in het convenant sponsoring neergelegde criteria, het eigen sponsorbeleid alsmede de grondslag van de rechtspersoon die Het Samenwijscentrum in stand houdt.
5. De directie doet binnen vier weken na ontvangst van de schriftelijke klacht een uitspraak. Deze uitspraak dient te zijn gemotiveerd.
6. Indien de beslissing van de directie voor klager niet bevredigend is, kan hij zich wenden tot de klachtencommissie als bedoeld in het Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring.