

Schoolplan 2023-2027

cbs De Ontdekking
KAMPEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	4
3 Sterkte-zwakteanalyse	5
4 Onze school	6
5 De missie van de school	8
6 Onze parels	9
7 Onze grote verbeterdoelen	10
8 Onze visie op lesgeven	13
9 Onze visie op identiteit	14
10 Onderwijskundig beleid	15
11 Personeelsbeleid	17
12 Organisatiebeleid	18
13 Financieel beleid	19
14 Kwaliteitsbeleid	20
15 Bijlagen 2023-2027	22
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	23
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	24

1 Inleiding

In dit schoolplan geven wij weer welke ambities De Ontdekking heeft voor de komende vier jaar en hoe wij deze willen realiseren. Als bijlage vindt u een aantal wettelijk verplichte beschrijvingen, waarbij wij tevens verwijzen naar onze website, schoolplan en het strategisch plan van IRIS. Deze zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden en maken onderdeel uit van dit schoolplan. Er is gebruik gemaakt van de resultaten van recente tevredenheidsonderzoeken, de uitkomsten van de laatste inspectiebezoeken/audit's en een eigen sterkte-zwakte analyse.

De basis voor het schoolplan zijn de strategische ontwikkelingen van stichting IRIS. Deze ontwikkelingen zijn in dit schoolplan doorvertaald naar actiepunten. Ook hebben we school specifieke punten toegevoegd. Het schoolteam, de leerlingen en ouders zijn al in een vroeg stadium betrokken bij het opstellen van strategisch beleid. In aansluiting hierop is het schoolplan door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de inhoud van het plan en heeft eigen punten ingebracht, waardoor een door het team gedragen plan is ontstaan. Ook ouders van de school hebben naar aanleiding van de strategische doelen, specifieke inbreng gehad bij de totstandkoming van dit meerjarenplan voor de school.

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting (2023-2027) en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. Jaarlijks zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn en dit nemen als basis voor het volgende jaarplan. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

Het koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke kindcentra (zie bijlage) geeft voor de organisatie als geheel de strategische richting aan voor de komende vier jaar.

Er is voortgeborduurd op het vorige strategische beleidsdocument 2019-2023 waarin de strategische thema's meesterschap, kwaliteitszorg, ontwikkeling kindcentra en IRIS & omgeving waren uitgewerkt. Een van onze belangrijkste doelstellingen in dat plan betrof het verzorgen van opvang en onderwijs in christelijke kindcentra met als resultaat dat kinderen als wijze wereldburgers de maatschappij tegemoet treden. De wijze wereldburger blijven we als IRIS christelijke kindcentra omarmen omdat deze missie aansluit bij het wereldbeeld waar IRIS een bijdrage aan wil leveren.

In de afgelopen vier jaar is er veel gebeurd, niet in de laatste plaats de uitbraak van Covid 19 die veel impact op kinderen en medewerkers had. Covid 19 heeft ook geleid tot een aantal andere keuzes voor wat betreft de uitvoering van het strategisch plan 2019-2023. Een aantal thema's is daardoor nog niet zover ontwikkeld als gepland. Voorbeelden hiervan zijn thema's als de ontwikkeling van de ondersteuningsstructuur, hoogbegaafdheid en verdere professionalisering over hoe om te gaan met afwijkend gedrag van kinderen. Deze thema's komen daarom ook in het huidige koersplan weer terug.

We zien dat er een grotere focus op taal, rekenen, spelling en burgerschap is ontstaan. Dit leidt ertoe dat scholen worden uitgedaagd hier eigen ambities over te formuleren en zich daarover te verantwoorden.

Landelijk en ook binnen IRIS, speelt het personeelstekort een steeds grotere rol. Dit leidt ertoe dat we ons nog meer willen richten op goed werkgeverschap, door bijvoorbeeld aandacht voor werkplezier, (secundaire) arbeidsvoorwaarden en goede begeleiding, ontwikkelmogelijkheden en professionalisering. Ook het creëren van combinatiebanen tussen opvang en onderwijs, het aangaan van samenwerking in regionale verband en opleiden in de school zijn voorbeelden om het personeelstekort een halt toe te roepen.

Een andere ontwikkeling is de herinrichting van het samenwerkingsverband passend onderwijs. Het SWV2305 heeft een nieuwe indeling gemaakt van clusters waarbij scholen/kindcentra meer wijkgericht samenwerken om zo thuisnabij onderwijs voor kinderen te verzorgen. Hierbij hoort vervolgens ook het betrekken van de jeugdzorg (CJG) aangezien de ontwikkeling van kinderen altijd samenhangt met de context van thuis, omgeving en kindcentrum.

Dit koersplan is tot stand gekomen op basis van een evaluatie van het vorige koersplan en vele gesprekken en ontmoetingen met kinderen en volwassenen.

Op basis van de input die wij hebben ontvangen zijn de missie, visie en kernwaarden geactualiseerd. Daarnaast is de waardevolle opbrengst verwerkt in de koerslijnen passend bij de strategische opgave voor de komende periode. De rode draad in het koersplan bestaat uit drie koerslijnen: 'Kind in ontwikkeling', 'Volwassenen rondom het kind' en 'Omgeving rondom het kind'. Een vierde koerslijn 'Verbinding en samenhang' is hierbij ondersteunend. In de jaarplannen van het college van bestuur, het directieoverleg en van ieder kindcentrum worden de koerslijnen uitgewerkt in concrete jaarplannen met doelen en acties.

Binnen IRIS Christelijke Kindcentra werken we vanuit verbinding. IRIS bestaat uit 14 christelijke kindcentra in de gemeente Kampen, waarin professionals in een veilige werkomgeving samenwerken aan goede opvang en goed onderwijs dat aansluit bij de specifieke ontwikkelbehoefte van ieder kind. Vanuit gezamenlijke doelen en afspraken geven de kindcentra een eigen kleur aan de christelijke identiteit, de pedagogiek en de didactiek. Partners en ouders helpen het kindcentrum bij het maken en realiseren van deze keuzes. Vanuit hoge verwachtingen dat kinderen zich kunnen ontwikkelen zorgen we er zo voor dat de kinderen als wijze wereldburgers op weg de volgende stap naar het voortgezet onderwijs kunnen zetten.

In het proces van de wijze wereldburger op weg is onze christelijke identiteit het fundament. De Bijbel leert ons immers veel over het begrip wijsheid, bijvoorbeeld uit Spreuken: 'Want het is de Heer die wijsheid schenkt, Zijn woorden bieden kennis en inzicht.' Vanuit de bron, die de kern van IRIS raakt, willen we samen met de kinderen en hun ouders/verzorgers als wijze wereldburgers op weg.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
▪ Kleinschalige school waar ieder kind gezien wordt ▪ Betrokken team dat wil ontwikkelen – toenemende professionele afstemming ▪ Betrokken ouders – sterke samenwerking school-ouders rondom de kinderen ▪ Mooi, nieuw aantrekkelijk gebouw ▪ Rust en randvoorwaarden om tot leren te komen in de school ▪ Positief pedagogisch klimaat met focus op gezamenlijke afstemming in team ▪ Teambreed cyclisch handelen met PDCA in blokken.	▪ Kwetsbare opbrengsten basisvakken ▪ Mate van stevigheid in doorgaande lijn in de school m.b.t. aanbod en didactisch en pedagogisch handelen ▪ Omgaan met verschillen, afstemming op behoeften leerlingen nog wisselend in uitvoering ▪ Samenhang in aanbod (o.a. burgerschap) nog niet volledig ▪ Stapsgewijs, planmatig werken kan nog sterker (afbakenen van de <u>schoolbrede</u> doelen, niet te veel oppakken) ▪ Mate van professionele cultuur – zelfstandig vakmanschap leraren wisselend.
KANSEN	BEDREIGINGEN
▪ Uitbouwen cyclisch handelen op team en <u>leerlingniveau</u> ▪ Versterken doelgericht werken ▪ Uitbouwen positieve ontwikkeling in teamleren ▪ Uitbouwen leren in didactisch handelen (o.a. stimuleren eigenaarschap -kinderen en team) m.b.v. systematisch lesobservatie en collegiale consultaties ▪ Betekenisvol werken vanuit thema's/integratie onderwijsaanbod ▪ Vanuit visie pedagogisch didactisch handelen en burgerschapsaanbod <u>doorontwikkelen</u> ▪ Samenwerking binnen en buiten IRIS <u>mbt</u> expertise – sociale kaart ▪ Verdieping samenwerking met ouders burgerschap en IKC	▪ Continuïteit personele bezetting in de school (personeelstekort in de sector) ▪ Borging mate van voldoende vakmanschap in de school ▪ Weinig stabiliteit in overheidsbudget ▪ Uitdagingen voor kwetsbare gezinnen in complexe wereld ▪ Kwetsbare instroom leerlingen na jaren van Corona

- Vanuit de betrokkenheid van medewerkers zullen we blijven inzetten op het ontwikkelen van een stevige leer- en kwaliteitscultuur.
- Vanuit de rust die er inmiddels in de school is werken we verder aan versteviging van het effectief pedagogisch en didactisch handelen en het opbrengstgericht werken.
- De lerende houding van het team en de samenwerking met externen biedt mogelijkheden om het vakmanschap en de afstemming op de leerling populatie verder te versterken.
- Het cyclisch handelen vanuit de blokken geeft een goede basis om verdere verdieping en afstemming voor een effectief onderwijsaanbod te realiseren.
- De betrokkenheid van ouders ondersteunt de school in het realiseren van gedragen, toekomstgericht burgerschapsonderwijs en de doorontwikkeling naar een bij de Ontdekking passende invulling van het IKC.

4 Onze school

Waar we voor gaan

De Ontdekking is een christelijke school in de buurt Hanzewijk en Greente. Ook kinderen uit omliggende wijken bezoeken de school. Op deze mooie plek in Kampen werken we met elkaar aan een toekomstgerichte school met een stevige basiskwaliteit. De school wordt bezocht door een diverse doelgroep kinderen.

Op De Ontdekking zien we de kinderen als jonge 'ontdekkingsreizigers' die iedere dag mogen leren over zichzelf en de wereld om hen heen. We geven hierbij de kinderen een perspectief vanuit de christelijke basiswaarden. We stimuleren op De Ontdekking om opente staan voor elkaar en te ontdekken wie anders is en gewaarden hierin verschillen!

Ouders en school zijn in verbinding om de 'ontdekkingsstocht' van ieder kind goed te ondersteunen en te begeleiden. We geloven erin dat de samenwerking tussen school en ouders/verzorgers nodig is om ieder kind zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen. Ieder kind is anders, dus ook deze samenwerking is bij ons op school maatwerk.

We vinden het belangrijk om de kinderen in de school kennis en vaardigheden aan te leren die hen sterk maakt voor de toekomst. We ontwikkelen ons naar een school met onderwijs waar bij we ons aanbod uitgaan van verschillen. Ieder kind is anders, graag willen wij ontdekken dit voor ieder kind specifiek en gaan we van daaruit aan de slag!

Organisatie

Onze school is één van de 14 IKC's van de Stichting IRIS. De directeur geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het college van bestuur - leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een activiteitencommissie en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Op De Ontdekking werken we met een team van 10 leerkrachten, twee leraarsondersteuners, twee intern begeleiders en een directeur. De school wordt bezocht door ongeveer 120 leerlingen. Het onderwijs wordt vormgegeven op basis van een leerstofjaarklassensysteem.

We zien op de Ontdekking een leerlingpopulatie waarbij in meerdere opzichten relatief grote verschillen zijn tussen leerlingen en de bijbehorende kenmerken. Er zijn beneden gemiddeld leerlingen aanwezig met een niet-westerse migratieachtergrond. Het aantal leerlingen waarbij sprake is van kwetsbaarheid door een laag inkomen is hoger dan gemiddeld. In zijn algemeenheid geldt dat er een bovengemiddeld aantal leerlingen bijdraagt aan het schoolgewicht (NCO 2022). We zien bij de huidige schoolpopulatie dat er sprake is van een combinatie van factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling van het kind: een relatief vaker taalarme omgeving en gezinnen waar er sprake is van complexe problematiek. De school kent de volgende schoolweging:

Voor onderstaand overzicht geldt dat de schoolweging ingedeeld wordt in de bandbreedte van 20-40. De schoolweging van De Ontdekking ligt dus enigszins boven het gemiddelde van 30.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	33,41	33-34	6,18	33,27 19/20 - 21/22	33-34 19/20 - 21/22
2021 / 2022	33,41	33-34	6,18		
2020 / 2021	33,28	33-34	6,07		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Onze school, een IKC

Vanaf 2023 worden alle IRIS-scholen getransformeerd naar een IKC (IRIS Kindcentrum).

In samenwerking met IRIS Opvang biedt De Ontdekking sinds 2020, naast onderwijs, ook voor- en naschoolse opvang aan. Eind 2021 is ook ook peuteropvang van start gegaan op vier ochtenden per week waarbij VVE-aanbod voor peuters geboden kan worden. In ons IKC werken we verder structureel samen met onder meer de bibliotheek, culturaanbieder Quintus, schoolmaatschappelijk werk (CJG), GGD, aanbieder voor oefentherapie en orthopedagogiek en dyslexiebegeleiding. Dit om een hedendaags en sluitend aanbod te verzorgen op het gebied van onderwijs, opvang, opvoeding, ontwikkeling en ontspanning.

Binnen ons IKC worden ruimtes gedeeld en werken we op de werkvloer nauw samen om een duidelijk en prettig pedagogisch klimaat te borgen. De focus ligt op dit moment bij de borging van een doorgaande lijn vanuit peuter naar kleuterfase. We zien een groei van kinderen die gebruik maken van voor- en naschoolse opvang. In de komende jaren willen we verder doorgroeien naar een optimale integrale samenwerking, passend bij de visie en mogelijkheden van het gebouw.

5 De missie van de school

De Ontdekking is een christelijke basisschool. Voor ons betekent dat de bijbel het uitgangspunt is van ons denken en doen. In de Bijbelverhalen, liederen, gebeden, week- of dagopeningen en vieringen willen we iets ervaren van de verbondenheid met de Schepper en met de ander.

De onderlinge verbondenheid geeft ons tegelijkertijd een stuk verantwoordelijkheid naar elkaar en de wereld waarin we wonen. Daarom gaat onze christelijke identiteit verder dan de bijbellessen. Wij willen ons in onze omgang met elkaar, de keuze en de behandeling van de leerstof laten inspireren door de Bijbelse boodschap. Wij willen onze leerlingen de Bijbelse waarden en normen meegeven in hun leven, om te kunnen leven en werken in een maatschappij die voortdurend verandert. Vanuit ons christen zijn willen we ook vorm en inhoud gaan geven aan burgerschap en integratie.

Op De Ontdekking gaan we met ieder kind 'op ontdekkingsreis'. We willen als team hierin de kinderen bij iedere stap begeleiden. Kinderen volgen hun eigen route maar reizen wel samen. Tijdens de periode op De Ontdekking leert ieder kind belangrijke basisvaardigheden die je nodig hebt op een ontdekkingsreis. Het gaat hier om basisvaardigheden zoals lezen en rekenen en daarnaast ook vaardigheden als samenwerken, zelfstandigheid, open staan voor iets nieuws, open staan voor de ander, doorzetten als het moeilijk is, hulp vragen en de ander helpen, creatief zijn, onderzoeken wat je (nog) niet begrijpt en ook heel belangrijk: samen vieren van doelen die worden behaald!

Hoe willen we dat doen?

- We bieden een rijke, activerende leeromgeving met eigentijdse middelen die het mogelijk maakt om kinderen op het eigen niveau uit te dagen.
- We stimuleren kinderen om, binnen eigen mogelijkheden, eigenaar te zijn van hun leerproces.
- Kinderen, leerkrachten en ouders werken samen om doelen te bepalen en te bereiken.

We stimuleren de kinderen op De Ontdekking zich breed te ontwikkelen. Wij hebben daarbij voor ogen dat kinderen 'Wijze Wereldburgers op weg' zijn.

De tijd die de kinderen op school doorbrengen wordt planmatig ingevuld met een onderwijsprogramma dat zich richt op de kerndoelen van het onderwijs. Uitgangspunt hierin is dat we als school een leeromgeving bieden waarin kinderen allereerst vanuit rust en veiligheid en met welbevinden aan de slag gaan met doelen die zij steeds meer gaan ervaren als 'eigen doelen'. We stimuleren de intrinsieke motivatie voor leren door kinderen te zien in wie ze zijn en hen op een rijke manier uit te dagen om de volgende stap in de ontwikkeling te maken.

Onze kernwaarden:



Rust

De tijd die de kinderen op school doorbrengen, wordt planmatig ingevuld met een onderwijsprogramma dat zich richt op de kerndoelen van het onderwijs. Met rust, duidelijkheid en structuur bieden wij een veilige, vertrouwde omgeving.



Eigenaarschap

We stimuleren kinderen om eigenaar te zijn van hun leerproces. Wij geven ze mee dat ze hun eigen keuzes kunnen maken, hun eigen talenten kunnen ontdekken en zo invloed hebben op hun eigen toekomst.



Samenwerken

Kinderen volgen hun eigen route, maar reizen wel samen. We staan met elkaar in verbinding, we zijn open en betrouwbaar en we behandelen elkaar gelijk. Als schoolteam staan we klaar om de kinderen te begeleiden.



Toekomstgericht zijn

Kinderen, leerkrachten en ouders werken samen om doelen te bepalen en te bereiken. We zijn vooruitstrevend en gaan de ontdekkingstocht aan naar wie je bent, wat je kunt en wat je nodig hebt.



Impact

We bieden een rijke, activerende en aantrekkelijke leeromgeving met eigentijdse middelen om kinderen intrinsiek te motiveren en op hun eigen niveau uit te dagen. Zo maken wij impact op het leven van een kind.

6 Onze parels

Parel	Standaard
Op de Ontdekking bieden we kinderen een leeromgeving waar we vanuit rust en structuur met aandacht werken aan de leer- en ontwikkeldoelen van ieder kind in een positief pedagogisch klimaat.	
Op de Ontdekking ervaren we dagelijks de meerwaarde van een het investeren op een goede samenwerking met ouders rondom hun kinderen. We waarderen hierin ook de hoge betrokkenheid van ouders en verzorgers bij de school.	
Voor team, kinderen en ouders is het nieuwe schoolgebouw een feest om in te mogen werken, leren en ontmoeten.	
Buitenschoolse opvang en peuteropvang bevinden zich samen met onderwijs onder één dak. De positieve, professionele onderlinge samenwerking met ruimte voor elkaar en het voortdurend streven om samen te werken aan een positieve dag voor ieder kind, is van waarde voor alle betrokkenen.	
Een betrokken en gemotiveerd team dat iedere dag wil groeien en samen wil werken aan kwalitatief goed onderwijs en opvang.	
We zijn begonnen om het onderwijs steeds meer geïntegreerd, rijk en vanuit betekenisvolle thema's op te pakken, waarbij lezen en positieve leerervaringen van kinderen zichtbaar worden.	

7 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) doelen opgesteld die voortvloeien uit de koerslijnen van IRIS. Deze doelen zijn in dit schoolplan verbonden aan de stand van zaken in de school en vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Op basis van de evaluatie in de school zullen we ook in de komende jaren ons richten op een rijk onderwijsaanbod, afgestemd op de leerlingen van de school waarbij het realiseren van duurzame basiskwaliteit het belangrijkste focuspunt is.

Koerslijn 1: Kind in ontwikkeling

Kinderen leren en ontwikkelen met hart, hoofd en handen.

Onze belofte

Wij beloven dat we in 2027 op alle IRIS-kindcentra voor kinderen een uitdagend, rijk en passend aanbod hebben. Dat een kind zich daarbij binnen een groep, met ruimte voor zijn autonomie en zijn behoefte, optimaal kan ontwikkelen in afstemming met de ander. We leren de kinderen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf, de ander en de omgeving.

We werken hierbij aan de volgende doelen.

1. Vanuit een uitdagend, rijk en passend aanbod is de basiskwaliteit op orde met aandacht voor de basisvaardigheden.
2. Alle kinderen (en hun ouders en verzorgers) hebben zicht op hun eigen ontwikkeling en weten wat hen intrinsiek motiveert.
3. Alle kindcentra werken met de IRIS-ondersteuningsniveaus, die zijn vertaald naar een passende ondersteuningsstructuur gericht op een ononderbroken ontwikkeling van ieder kind.

(Zie voor richtinggevende acties in de komende jaren het Koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke Kindcentra).

Ambities De Ontdekking - Koerslijn 1

- (Eind)opbrengsten zijn op orde. D.m.v. optimaliseren en borgen effectief rekenonderwijs en taalleesonderwijs. De subsidie basisvaardigheden wordt hiervoor ingezet.
- Pedagogisch en didactisch handelen is optimaal afgestemd op de leerlingpopulatie.
- Integratie onderwijsaanbod basisvakken – themagericht onderwijs.
- De school heeft een betekenisvol burgerschapsbeleid geïmplementeerd volgens geldende richtlijnen.

Koerslijn 2: Volwassenen rondom het kind

De volwassenen rondom het kind zijn gericht op de ontwikkeling van kinderen binnen de domeinen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

Onze belofte

Wij beloven dat we als IRIS-professionals deskundig worden, zijn en blijven, zodat we samen met ouders/verzorgers, optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

We werken hierbij aan de volgende doelen:

1. Alle medewerkers binnen IRIS werken planmatig en doelgericht aan deskundigheid binnen hun vakgebied.
2. Stichting IRIS maakt deskundigheid en ontwikkeling van alle medewerkers mogelijk.
3. Medewerkers werken samen met ouders, zodat de IRIS-professional en de ouders ieder vanuit hun eigen rol, bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

(Zie voor richtinggevende acties in de komende jaren het Koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke Kindcentra).

Ambities De Ontdekking - Koerslijn 2

- Het team ontwikkelt zich tot een zelfstandige professionele leergemeenschap die met diepgang, duurzaam en planmatig werkt aan professionaliteit.
- Ieder teamlid heeft zicht op de kwaliteit van eigen pedagogisch en didactisch handelen en ontwikkelt zich

systematisch naar minimaal basisniveau en deels expertniveau.

- Iedere medewerker kan professioneel inhoud geven aan samenwerking met ouders vanuit zijn/haar rol.
- Ouders zijn zich bewust van wat de mogelijkheden en grenzen zijn binnen het onderwijs van onze school voor hun kind(eren).

Koerslijn 3: Omgeving rondom het kind

De omgeving bestaand uit de ruimte, structuur en cultuur, is ondersteunend aan de ontwikkeling van het kind.

Onze belofte

Wij beloven dat we de omgeving rondom het kind zo inrichten dat het ondersteunend is aan zijn ontwikkeling.

We werken hierbij aan de volgende doelen:

1. Medewerkers en partners werken aan een effectieve organisatiestructuur. Een duidelijke rolverdeling waarbij verantwoordelijkheden helder zijn belegd zorgt voor een effectieve organisatiestructuur waarbinnen en waarbij ouders en partners één 'loket' ervaren.
2. Zichtbare doorgaande lijnen binnen het kindcentrum en in verbinding met het voortgezet onderwijs zorgen voor afstemming, passend aanbod en aanpak op het gebied van:
 - pedagogisch en didactisch handelen;
 - ondersteuningsbehoeften van het kind en de groep;
 - ouderbetrokkenheid;
 - partnerschappen.

Deze krijgen vorm in een 'rijke ontwikkeldag' passend bij het eigen kindcentrum.

(Zie voor richtinggevende acties in de komende jaren het Koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke Kindcentra).

Ambities De Ontdekking - Koerslijn 3

- Ouders en school hebben medio 2025 een helder beeld van invulling IKC Ontdekking in de toekomst. Hoe ziet dit er over 5-10 jaar uit en wat betekent dit voor de te zetten stappen?
- Samenwerking onderwijs en opvang leidt tot een naadloze overgang voor kinderen in alle fases. Ouders zijn altijd partner.
- Specialistische expertise is geborgd binnen het IKC dan wel binnen samenwerking met andere IKC's of netwerkpartners.
- De school is een rijke leeromgeving voor kinderen in iedere leeftijdsfase.

Koerslijn 4: Verbinding en samenhang

Door het verbinden van ontwikkeling ontstaat samenhang en enthousiasme.

Onze belofte

Wij beloven dat we aansprekende omgevingen inrichten, waarin de uitvoering van het strategisch plan door de ontwikkelgroepen en de ondersteuning en ontwikkeling van leidinggevend en optimaal wordt vormgegeven. Op deze wijze zorgen we voor verbinding tussen kindcentra onderling, tussen de ontwikkelgroepen en voor verbinding met de omgeving. Het fundament voor deze ambitie is de christelijke identiteit.

We werken hierbij aan de volgende doelen:

1. Gezamenlijke afspraken zijn gemaakt over:
 - de verdeling van geldelijke middelen binnen IRIS;
 - centrale ondersteuningsstructuur voor de kindcentra;
 - ontwikkeling van leidinggevend en;
 - professionele medezeggenschap.
2. Er is een gezamenlijk identiteitsdocument op basis waarvan alle kindcentra de christelijke identiteit verder vormgeven.
3. IRIS heeft een ontwikkelomgeving waar in samenhang gewerkt wordt aan de strategische koers en doelen aansluitend bij de actualiteit vanuit de samenleving.

(Zie voor richtinggevende acties in de komende jaren het Koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke Kindcentra).

Ambities De Ontdekking - Koerslijn 4

- Het onderwijs op De Ontdekking is zo georganiseerd dat het optimaal in samenhang is met de beschikbare middelen en ondersteuningsstructuur van IRIS.

8 Onze visie op lesgeven

Ons uitgangspunt is dat leren het beste ontstaat wanneer we bij de kinderen tegemoet komen aan de behoefte aan relatie, autonomie en competentie. Dit is gebaseerd op het model van Luc Stevens:

- Relatie: 'anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'
- Autonomie 'ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen'
- Competentie 'ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen'

Als hieraan wordt voldaan is er bij een kind welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren! (Luc Stevens, 2012)."

We stimuleren de kinderen op De Ontdekking zich breed te ontwikkelen. De tijd die de kinderen op school doorbrengen wordt planmatig ingevuld met een onderwijsprogramma dat zich richt op de kerndoelen van het onderwijs. Het is natuurlijk van belang om te leren lezen, spellen en rekenen. Ook vinden we het belangrijk dat de leerlingen kennis van de wereld krijgen, gestimuleerd worden in creatieve en culturele vorming en sport en bewegen.

We zien bij dit alles het als een heel belangrijke randvoorwaarde dat leerlingen zich sociaal emotioneel gezond kunnen ontwikkelen zodat zij met welbevinden en plezier deel kunnen nemen aan het onderwijsprogramma.

Didactische aanpak

- Kwalitatieve instructie volgens het model van interactieve gedifferentieerde directe instructie;
- Vanuit hoge verwachtingen maken we het onderwijsaanbod zo passend mogelijk;
- Leerlingen leren zelfstandig (samen)werken, passend bij leeftijd en ontwikkelingsfase;
- Motivatie voor leren en betrokkenheid wordt gestimuleerd door activerende en coöperatieve werkvormen;
- Leerlingen gaan steeds meer hun eigen leerdoelen kennen en worden daar eigenaar van;
- Hulpmiddelen (zoals weektaak) dragen bij aan het effectief benutten van de onderwijstijd.

Pedagogische aanpak

- We werken aan een goede relatie met het kind waarin het zich gezien en gekend voelt;
- Vanuit rust en duidelijkheid en structuur wordt het onderwijsprogramma ingevuld;
- Er zijn duidelijke verwachtingen en afspraken m.b.t. werkhouding en gedrag;
- We werken voortdurend aan een positief en veilig leerklimaat (o.a. met de Kanjertraining);
- Kinderen hebben een eigen verantwoordelijkheid.

Met deze aanpak werken we dagelijks met elkaar aan het ontwikkelen van zelfstandige kinderen die stap voor stap mogen groeien en leren. De manier van werken draagt eraan bij dat de school een goed leefbare plaats is voor een kind en de school een fijne plek is voor iedereen.

9 Onze visie op identiteit

1. Betrokkenheid, vanuit de liefde van Jezus Christus

Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS, een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en verzorgers en op het welzijn van elkaar.

2. Gedrevenheid, vanuit plezier en oog voor talentontwikkeling

Ons hart ligt bij de ontwikkeling van kinderen. Vanuit die passie verzorgen we met plezier elke dag onderwijs en opvang. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van het kind. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.

3. Professionaliteit, vanuit deskundigheid en creativiteit

We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. Energiek werken we verder aan het ontwikkelen van onze eigen professionaliteit, zodat de kwaliteit van ons onderwijs en opvang elke dag een stukje beter wordt. Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven.

10 Onderwijskundig beleid

Organisatie

Op De Ontdekking wordt gewerkt vanuit een leerstofjaarklassensysteem. Ieder groep wordt bemenst door 1 leerkracht (of 2, in geval van parttimers). Binnen de school zijn (gezien de leerlingaantallen per leerjaar) combinatiegroepen van twee leerjaren gangbaar. In zowel de bovenbouw als onderbouw wordt een leraarondersteuner ingezet binnen verschillende groepen. Leraarondersteuners kunnen de groep overnemen wanneer leerkrachten specifieke ondersteuning aan leerlingen bieden. Leraarondersteuners kunnen ook zelf specifieke ondersteuning bieden onder regie van de leerkracht.

Kerdoelen | referentieniveaus | doorlopende leerlijn

Voor de basisvakken en de wereld oriënterende vakken beschikken we over lesmethodes die een gerichte opbouw kennen, in aansluiting bij de kerndoelen van het PO. Er is een start gemaakt om vanuit het leesonderwijs het onderwijsaanbod meer betekenisvol te maken, hier zal de komende jaren verder invulling aan gegeven worden. Er is een start gemaakt met het werken vanuit thema's binnen alle leerjaren.

Voor de basisvakken geldt dat het onderwijsaanbod zicht richt op de doelen van 1S (Rekenen) en 2f (Taal). Hiermee bieden we randvoorwaarden voor alle leerlingen om aan de minimale doelen voor de basisvakken te voldoen en zich in een doorgaande lijn te kunnen ontwikkelen. Van deze doelen wordt alleen beredeneerd afgeweken.

Leerkrachten beoordelen bij iedere groep kinderen welk aanbod specifiek nodig is om de beoogde einddoelen te kunnen behalen. Binnen de kwaliteitscyclus wordt op groeps- en individueel niveau de leerling gevolgd en worden passende doelen geformuleerd.

Methodes en leermiddelen

De methodes en leermiddelen die we gebruiken bij de invulling van het hiervoor beschreven onderwijsaanbod:

Onderwijs kleuters

- Thematisch aanbod gebaseerd op leerlijnen Parnassys

Taalonderwijs

- Lijn 3
- Taal actief 4
- Taalzee
- Klinkers (schrijven)
- Schoolbibliotheek

Engelse taal (vanaf leerjaar 5)

- Join in
- Wordsandbirds

Rekenonderwijs

- Pluspunt 4
- Rekentuin

Sociaal emotionele vaardigheden/ontwikkeling

- Kanjertraining Paxze-training

Godsdienst

- Kind op maandag

Wereldoriëntatie, techniek, burgerschap, geschiedenis, aardrijkskunde

- Blink Wereld (aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek)
- Blink topomaster

Toetsen

- KanVAS (volg- en adviesstelsel voor sociaal emotionele ontwikkeling)
- Leerling in Beeld
- Route 8

Schoolondersteuningsprofiel

De school heeft in de lijn van alle IRIS-scholen een schoolondersteuningsprofiel. Hierin worden de mogelijkheden en grenzen van de school t.a.v. ondersteuning voor leerlingen weergegeven. Deze is opvraagbaar bij de school. Vanuit het samenwerkingsverband wordt op dit moment een nieuwe methodiek uitgezet voor het opstellen van het schoolondersteuningsprofiel van alle scholen die onder het samenwerkingsverband vallen. In de loop van het komende jaar zal duidelijk worden hoe dit zich verhoudt tot het SOP zoals nu binnen IRIS gebruikt wordt en de nieuwe wettelijke richtlijnen over het SOP.

Burgerschapsonderwijs

Op De Ontdekking wordt het aanbod voor wereld oriënterende vakken zoals aardrijkskunde, geschiedenis aangeboden binnen thema's. Binnen deze thema's in combinatie met het aanbod voor sociaal emotionele ontwikkeling met onder meer de Kanjertraining, wordt aandacht besteed aan allerlei relevante aspecten van burgerschap, zoals kennis over verschillende culturen en achtergronden, staatsinrichting. Het beleid rondom burgerschap dient in de komende jaren meer schoolbreed vanuit passende doelen en in afstemming op de leerlingpopulatie uitgewerkt te worden.

11 Personeelsbeleid

IRIS Personeelsbeleid

IRIS heeft een uitgewerkt personeelsbeleid (bijlage 3 Integraal personeelsbeleid). Hierin zijn de volgende zaken opgenomen:

- Gesprekkencyclus
- Professionele cultuur
- Bekwaamheid
- Begeleiding
- Opleiding

In de afgelopen maanden heeft IRIS haar Strategische Ambities voor de periode 2023-2027 beschreven in het koersplan. De strategische ambitie vertrekt vanuit onze visie op ontwikkelingen die in de wereld om ons heen plaatsvinden en de dagelijkse gang van zaken in onze klaslokalen beïnvloeden. De koers geeft richtingen en kaders aan die helpen om te gaan met de dynamiek van de omgeving. Geen panklare oplossingen, maar thema's die gaan spelen en gereedschappen om met de ontwikkelingen om te gaan.

Ons ultieme doel is dat leerlingen onze IRIS Kindcentra (IKC) verlaten als wijze wereldburgers op weg. Daarmee bedoelen we dat kinderen zijn toegerust om hun weg te vinden in de (toekomstige) maatschappij en dat ze leren dat ze hun talenten mogen gebruiken.

Strategische ontwikkelingen zien we veel meer als een proces dan als een blauwdruk. In dit proces spelen medewerkers van IRIS een essentiële rol. In het koersplan geven we aan dat het meesterschap van iedere medewerker van IRIS bepalend is voor ons succes: kinderen zich laten ontwikkelen tot wijze wereldburgers.

De volwassenen rondom het kind zijn gericht op de ontwikkeling van kinderen binnen de domeinen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

(Zie voor uitgebreidere informatie de bijlage Personeelsbeleid.)

De gesprekkencyclus

“In een cultuur waarin iedereen zich erop richt om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving en daarop ook aanspreekbaar is (in liefde en waarheid), ontstaat ook een cultuur van vertrouwen. In zo'n cultuur geven leiders ruimte aan hun medewerkers. Elke medewerker is aanspreekbaar op wat hij doet en werkt steeds aan vertrouwen kweken en vertrouwen geven.”

Dit citaat is een van de uitgangspunten in ons strategisch beleid 2023-2027. Deze uitspraak vormde de basis het HR-beleid binnen IRIS. In dit beleid zijn ook de uitgangspunten voor de gesprekkencyclus beschreven. Een van onze conclusies is dat werken bij IRIS betekent dat je werkt in een werk- en leergemeenschap waarin medewerkers in een professionele dialoog met en van elkaar leren.

Als kenmerken van deze professionele dialoog zijn benoemd:

- positief kritisch durven zijn op eigen handelen en naar elkaar;
- met elkaar in verbinding blijven;
- in gesprek zijn over commitment aan de ontwikkeling van de school en IRIS-doelstellingen;
- feedback kunnen geven en ontvangen.

We stelden in het HR-beleid ook dat talentontwikkeling bij IRIS hoort, niet alleen bij onze leerlingen, maar bij iedereen die bij ons werkt. We gaan ervan uit dat iedereen voldoet aan de basisbekwaamheden op het functieniveau waar hij of zij werkt en deze actueel houdt. We vinden het belangrijk dat elke medewerker energie steekt in professionele ontwikkeling en daarbij ook anderen stimuleert en enthousiasmeert.

Over te behalen resultaten en professionele ontwikkeling gaan we graag op een betekenisvolle manier met elkaar in gesprek, individueel als leidinggevende en medewerker én ook als collega's onderling binnen een team.

De bedoeling van de gesprekkencyclus

“Jij ontwikkelt je met Iris en Iris ontwikkelt zich met jou tot een fitte energieke organisatie met maatschappelijk toegevoegde waarde” (IRIS HR-beleid).

Waar het om gaat als we spreken over een professionele dialoog, is dat medewerker en leidinggevende en ook collega's onderling regelmatig met elkaar in gesprek zijn over de kwaliteit en de resultaten van het werk. En dat we op zo'n manier doen dat het de kwaliteit van ons werk, onze professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid versterkt. Het gaat erom dat we regelmatig met elkaar in gesprek zijn over wat er gebeurt, hoe dat gebeurt en welke afspraken we daarover maken. Dat gebeurt in formele en informele gesprekken.

Op basis van de uitgangspunten van ons HR-beleid zijn deze gesprekken gericht op:

- De verdere ontwikkelingen van de vier principes van de wijze wereldburger (vertrouwen, verantwoorden, onderzoek en positief bijdragen)
- (Samen)werken aan (onderwijs)resultaten op korte en lange termijn in verbinding met de richting waarin de school / Iris zich wil ontwikkelen
- Ruimte nemen voor initiatieven t.b.v. nemen voor innovatie en professionele ontwikkeling
- De opbrengsten en resultaten van het (samen)werken
- Plezier in werken, fit en energiek zijn en blijven.

Meer concreet willen we met de gesprekken het volgende bereiken:

We werken energiek en in balans

- We blijven ons professioneel ontwikkelen
- We laten graag zien hoe we bekwaam zijn
- We werken in verbinding met kinderen én collega's
- Met Iris als geheel zijn we verrassend en innovatief
- We brengen zelf wijs wereldburgerschap in praktijk: we geven vertrouwen, we verantwoorden, we onderzoeken en leveren positieve bijdragen.

Professionele dialoog op De Ontdekking

Op De Ontdekking werken we vanuit verschillende invalshoeken aan professionalisering. In een jaargesprek vindt er in ieder geval een professionele dialoog plaats tussen directeur en medewerkers om ambities en aanpak hierin samen af te stemmen en voortgang te evalueren.

Daarnaast stellen we jaarlijks school-specifieke doelen op voor onderwijsontwikkeling in ons jaarplan. Hieraan wordt eventuele scholing en training gekoppeld voor het gehele team op studiedagen en binnen de werksessies die we periodiek plannen. Het teamleren rond de team-brede ontwikkelthema's wordt ondersteund met specifieke periodedoelen per blok (zichtbaar op ons teambord) die in een continu proces worden geëvalueerd en bijgesteld op basis van de professionele ontwikkeling die het team doormaakt. Ook wordt zoveel mogelijk collegiale consultatie gekoppeld aan inhoudelijke ontwikkelingsdoelen, om de vertaling naar de werkpraktijk voor elkaar zichtbaar te maken en het samen leren verder te stimuleren en te borgen.

Jaarlijks kunnen medewerkers in, samenhang met eigen ontwikkeldoelen en/of affiniteit gebruik maken van het scholingsaanbod van het IRIS-leercentrum. Binnen het team vindt hierover afstemming plaats om de impact van de keuze zo groot mogelijk te maken voor het gehele team.

12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 14 IKC's van de Stichting IRIS. De directeur geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het college van bestuur - leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een activiteitencommissie en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgelegd in met name de begroting en het meerjaren formatieplan. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het bestuur zorgt in samenspraak met de directeuren voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe hanteert het bestuur een allocatiemodel welke is ontwikkeld in afstemming met het Onderwijsbureau Meppel met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door Onderwijsbureau Meppel en bestuur.

De school stelt zich zeer terughoudend op ten opzichte van sponsoring. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, of leerlingen blootstellen aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en de visie van de school.

14 Kwaliteitsbeleid

Leiderschap

Op onze school zorgen we op systematische wijze voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Op basis van onze missie en visie en in samenhang met het strategisch beleidsplan Iris en ons schoolplan, stellen we beleidsterreinen vast die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg. Binnen de school werken we hieraan vanuit concrete doelen in de jaarplannen.

IRIS visie op onderwijskwaliteit

Wij vinden dat onderwijs meer is dan alleen de opbrengsten van taal en rekenen. Goed onderwijs sluit aan op de ontwikkelbehoeften van het kind en moeten leiden tot de Wijze Wereldburger. Onze kijk op onderwijskwaliteit tekent driedomeinen.

1. Kwalificatie – ervoor zorgen dat de leerling op zijn / haar juiste niveau doorstroomt naar het VO;
2. Socialisatie – ervoor zorgen dat de leerling voorbereid is op een actieve deelname aan de samenleving op basis van Bijbelse waarden en normen;
3. Persoonsvorming – ervoor zorgen dat de leerling het vermogen ontwikkelt om zich op verantwoordelijke wijze en als autonoom persoon weet te verhouden tot de maatschappij;
4. Deugdelijkheidseisen – ervoor zorgen dat ons onderwijs voldoet aan de eisen zoals de maatschappij en wet- en regelgeving dat verwacht.

Het IRIS kwaliteitskader is een uitwerking van de ambities die geformuleerd zijn in het strategisch plan en het HRM-beleid. Het beschrijft de kwaliteitseisen van wat IRIS-scholen onder goed onderwijs verstaan. We hebben er voor gekozen de kwaliteitseisen zo te beschrijven dat voor medewerkers en kinderen duidelijk is wat zij kennen en kunnen. Het kwaliteitskader heeft tot doel het onderwijs continu te verbeteren.

In dit document leggen we uit hoe het kwaliteitskader is opgebouwd. We presenteren in een model het uitdagende doel van IRIS. Vervolgens beschrijven we hoe de bedoeling, leefwereld en systeemwereld die de structuur van dit document vormen. Daarna worden de kwaliteitsdomeinen geconcretiseerd en beschrijven we hoe we de systeemwereld gebruiken. Daarna worden de kwaliteitsdomeinen geconcretiseerd en beschrijven we hoe we de systeemwereld gebruiken (*beleidsplan kwaliteit IRIS, bijlage 4. Kwaliteitszorg*).

Kwaliteitskaarten IRIS

Binnen IRIS ontwikkelen we op een aantal hoofdhema's kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met onderwijskundige thema's en hebben daarmee invloed op het leerkrachtgedrag. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van de scholen. De kwaliteitskaarten sluiten aan bij de ondersteuningsniveaus waarmee in 2020 gestart is (zie de *visual bijlage 5*). Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) en indien nodig worden actiepunten aangepast

Gemeenschappelijke kwaliteitskaarten die zijn ontwikkeld:

- OPP
- Ondersteuning en zorg 2020
- Ondersteuningsroute gedrag 2022
- Toetsen 2020
- Bouw/Letterster 2023
- Rekenen automatiseren 2023
- Rekenen referentieniveaus 2023
- Dyslexie in ontwikkeling
- Spelling in ontwikkeling
- Hoogbegaafdheid 2023

Naast de kwaliteitskaarten van Iris ontwikkelen we als school kwaliteits- / borgingskaarten. Op deze kaarten beschrijven we op welke wijze we de lessen vormgeven, welke materialen we gebruiken, welk leerkrachtgedrag we willen zien en welke interventies we doen.

Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Binnen IRIS is een auditcommissie

werkzaam die op grond van de inspectienormen elke vier jaar een school bezoekt en hiervan een verslag maakt, deze bespreekt met de school.

Op De Ontdekking hebben we in de afgelopen periode de basiskwaliteit intensief gemonitord door met regelmaat externe auditoren uit te nodigen. Dit geeft richting aan de verbeterdoelen en de prioritering hierin voor de school. De school werkt cruciale richtlijnen en processen uit in kwaliteitskaarten. Waar mogelijk wordt hierbij gebruik gemaakt van de blauwdrukken vanuit IRIS. Borging van basiskwaliteit wordt met lesbezoek en periodieke evaluatie van de werkpraktijk aan het teambord, in werksessies en op studiedagen ondersteund. De evaluatie van effectief handelen in de werkpraktijk geeft cyclisch richting aan vervolgstappen.

15 Bijlagen 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Strategisch beleid - Koersplan 2023-2027	Koersplan 2023-2027
Onze school - De organisatie	Bijlage 2 Organisatiegegevens

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 13ER
Naam: cbs De Ontdekking
Adres: Ooievaarstraat 14
Postcode: 8262 AN
Plaats: KAMPEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13ER
Naam: cbs De Ontdekking
Adres: Ooievaarstraat 14
Postcode: 8262 AN
Plaats: KAMPEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

BIJLAGE 3: Personeelsbeleid

ONZE BELOFTE

Wij beloven dat we als IRIS-professionals deskundig worden, zijn en blijven, zodat we samen met ouders/verzorgers, optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

We werken als organisatie in de komende jaren aan de volgende doelen:

1. Alle medewerkers binnen IRIS werken planmatig en doelgericht aan deskundigheid binnen hun vakgebied.
2. Stichting IRIS maakt deskundigheid en ontwikkeling van alle medewerkers mogelijk.
3. Medewerkers werken samen met ouders, zodat de IRIS-professional en de ouders ieder vanuit hun eigen rol, bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

Meesterschap betekent voldoende energie in de eigen ontwikkeling steken en ook zelf wijs wereldburgerschap op weg in de praktijk brengen, middels de principes van vertrouwen, verantwoorden, onderzoeken en positief bijdragen. Ons HR-beleid is daarbij ondersteunend. Het HR-beleid helpt om ons uitdagende doel 'gepersonaliseerd leren' te realiseren.

1. Bedoeling en uitgangspunten voor ons HR-beleid

Aan ons HR-beleid liggen een bedoeling en een aantal uitgangspunten ten grondslag. Deze hangen samen met onze visie op de school en de samenleving van morgen. Deze staat beschreven in onze Koersplan 2023-2027.

Bedoeling

De bedoeling van ons HRM beleid is:

Het ontwikkelen van ons meesterschap om, vanuit onze christelijke identiteit, goed onderwijs te geven.

Strategie

"De stichting IRIS biedt goed onderwijs op basis van haar christelijke identiteit, we zijn betrokken op de leerling en op elkaar. Ons ultieme doel is dat leerlingen onze IKC's verlaten als wijze wereldburgers. Vanuit onze christelijke levensvisie is een wijze wereldburger iemand die vertrouwt op God, vertrouwt op zichzelf en vertrouwt op zijn naaste. Een wijze wereldburger stelt zich verantwoordelijk op door zich bewust te zijn van wat hij doet, door te weten waarom hij doet wat hij doet en na te denken wat het gevolg is van zijn doen voor hem zelf, voor de ander en voor de schepping. Een wijze wereldburger heeft een onderzoekende houding en is er altijd op gericht een positieve bijdrage te leveren aan de omgeving."

Kernwaarden

Onze Strategische Ambitie beschrijft ook waar medewerkers van IRIS voor staan.

a. Betrokkenheid, vanuit de liefde van Jezus Christus

Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS, een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en verzorgers en op het welzijn van elkaar.

b. Gedrevenheid, vanuit plezier en oog voor talentontwikkeling

Ons hart ligt bij de ontwikkeling van kinderen. Vanuit die passie verzorgen we met plezier elke dag onderwijs en opvang. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van het kind. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.

c. Professionaliteit, vanuit deskundigheid en creativiteit

We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. Energiek werken we verder aan het ontwikkelen van onze eigen professionaliteit, zodat de kwaliteit van ons onderwijs en opvang elke dag een stukje beter wordt. Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven. Het meesterschap wordt vooral in de school ontwikkeld door 'learning on the job' met: visitatie, 360-graden feedback en beeldcoaching.

2. Onze visie op werken bij IRIS

IRIS wil een werk- en leergemeenschap zijn waar mensen graag werken. Want werken met plezier zien we als het fundament voor ons onderwijs. We gaan er namelijk vanuit dat met plezier werken, betekent dat persoonlijke ambities en persoonlijke doelen samenvallen met die van de school en van IRIS. Je zou kunnen zeggen: "jij ontwikkelt je met IRIS en IRIS ontwikkelt zich met jou tot een fitte energieke organisatie die maatschappelijk toegevoegde waarde heeft".

Talentontwikkeling hoort bij IRIS, niet alleen van leerlingen maar ook van iedereen die bij IRIS werkt. Natuurlijk gaan we er vanuit dat iedereen voldoet aan de basisbekwaamheden op het functieniveau waarop hij of zij werkt en deze actueel houdt, ook met het oog op de plannen voor 2023-2027 en de kwaliteit die IRIS wil leveren. Onze strategie focust op de ontwikkeling van onze leerlingen tot wijze wereldburgers die hun weg vinden in de (toekomstige) maatschappij en geleerd hebben hoe zij in de samenleving kunnen functioneren. De manier waarop IRIS-medewerkers hieraan bijdragen is bepalend voor ons succes.

We gaan uit van 'Meesterschap'. Dit betekent dat elke IRIS-medewerker een rolmodel is en leerlingen op basis van een goede relatie helpt zich te ontwikkelen tot wijze wereldburgers. Daarbij past dat zij ook zelf energie in de ontwikkeling van hun eigen talenten steken en daarbij ook anderen inspireren en helpen zich te ontwikkelen. Leren van elkaar zien we als een krachtig middel om je te ontwikkelen.

Werken bij IRIS betekent werken in een werken leergemeenschap waarin je als medewerker in een professionele dialoog met en van je collega's leert. Persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling gaan bij IRIS hand in hand. Als medewerker van IRIS geeft je zelf sturing aan je eigen ontwikkeling en stem je je leerdoelen af met je leidinggevende én teamgenoten, want ook van hen kun je leren.

We gebruiken graag de metafoor van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan.

Bij IRIS krijg je volop de kans om te groeien. Dit betekent dat je je bij IRIS op allerlei manieren en in alle fasen van je loopbaan verder kunt ontwikkelen. Door de 'wijde wereld' in te trekken, maar ook door met en van collega's te leren.

Bloei staat voor ons voor de fase waarin je wat je leert in de praktijk brengt, steeds beter wordt in wat je doet en je kennis en ervaring met je collega's deelt zodat ook zij van jou als professional kunnen leren. Feedback geven en ontvangen, past daarbij. We spreken overigens liever van feed-up of feed-forward omdat we gericht willen zijn op de toekomst.

Na de bloei komt er tijd om te oogsten en te vieren hoe we het geleerde in praktijk brengen. Werken bij IRIS betekent ruimte ervaren om te oogsten en te vieren en ook rust te vinden voor reflectie en verankering, op weg naar een nieuwe fase van groei.

De keuzes in ons HR-beleid ondersteunen ons bij het in de praktijk brengen van deze visie.

3. Thema's HR-beleid

Meesterschap in de praktijk

Meesterschap kun je in de dagelijkse praktijk herkennen aan iemand die:

- energiek en in balans werkt;
- zich blijvend professioneel ontwikkelt;
- graag laat zien hoe hij bekwaam is;
- werkt in verbinding met kinderen, collega's en IRIS als geheel; verrassend en innovatief is.

Vier HR-thema's

In een open dialoog hebben medewerkers van bij de totstandkoming van het koersplan van verschillende IKC's van Iris gesproken over 'Werken binnen Iris'. Ook in de GMR is het onderwerp van gesprek geweest. Centraal stond de vraag wat medewerkers nodig hebben om de ambities van het Strategisch plan 2023-2027 te realiseren, met andere woorden, om meesterschap te laten groeien.

Uit deze gesprekken kwamen vier hoofdthema's naar voren.

- Vitaal werken
- Leren en Ontwikkelen
- Gesprek over ambities en resultaten
- Ruimte creëren om te innoveren

In het koersplan werken we uit welke initiatieven we rondom deze vier thema's in de beleidsperiode 2023-2027 oppakken. De acties worden onderdeel van de planning & control cyclus, die zich op HR-gebied laat samenvatten met drie stromen: instroom, doorstroom en uitstroom.

4. Toelichting vier HR-thema's

4.1 Vitaal Werken

We gebruiken graag de metafoor van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan. Werken volgens het ritme van de seizoenen is de basis voor vitaal en energiek werken en een gezonde balans werk-privé.

Vitaal werken betekent:

- Plezier in je werk hebben
- Betekenisvol werken
- Fit en energiek zijn
- Ambitieuze zijn

Referentiekader strategisch plan en ander flankerend beleid:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe vertrouwen zien.

4.2 Leren en Ontwikkelen

"Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn voor ons kernwaarden die met elkaar verbonden zijn. We stoppen energie in het verder ontwikkelen van onze eigen talenten, zodat de kwaliteit van ons onderwijs elke dag een stukje beter wordt en we anderen helpen zich te ontwikkelen tot wijze wereldburger. Leren van elkaar is een krachtig middel om te ontwikkelen. Leren gebeurt in een professionele dialoog, in een leergemeenschap zowel binnen als buiten de school."

Leren en ontwikkelen betekent:

- Je blijven ontwikkelen als mens
- Je blijven ontwikkelen als professional
- Je blijven ontwikkelen als team
- Je breed blijven ontwikkelen
- Kennis delen en van elkaar leren, elkaar helpen leren
- Bekwaam zijn en dit blijvend aantonen

Referentiekader strategisch plan:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe onderzoekende houding zien.
- Bekwaamheidseisen op basis van kwaliteitsdefinitie 'goed onderwijs' (Zie koerslijn 2 uit strategisch plan): wat laat een leerkracht van Iris dagelijks zien in zijn handelen, over welke vaardigheden beschikt hij, hoe legt hij hierover verantwoording af? Welke opleidingseisen hanteren we?

4.3. Het vak van leerkracht

Het vak van bestaat binnen IRIS uit lesgeven, begeleiden en uitvoeren van visitaties. Een medewerker is in staat tot het voeren van goed klassenmanagement, het convergent dan wel divergent differentiëren, het inspireren en begeleiden van leerlingen bij hun ontwikkeling tot wijze wereldburger, het mogelijk maken van gepersonaliseerd leren, zelf zichtbaar zijn als wijze wereldburger (voorbeeldgedrag).

“In een cultuur waarin iedereen zich erop richt om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving en daarop ook aanspreekbaar is (in liefde en waarheid), ontstaat ook een cultuur van vertrouwen. In zo’n cultuur geven leiders ruimte aan hun medewerkers. Elke medewerker is aanspreekbaar op wat hij doet en werkt steeds aan vertrouwen kweken en vertrouwen geven.” (Strategische ontwikkelingen 2023-2027)

In gesprek zijn over ambities en resultaten betekent:

- Positief kritisch durven zijn op eigen handelen en naar elkaar
- Met elkaar in verbinding blijven
- In gesprek zijn over commitment aan de ontwikkeling van de IRIS-organisatie
- Feedback kunnen geven en ontvangen.

Referentiekader strategisch plan:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar en zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe verantwoorden en positief bijdragen zien.
- Tijdens gesprekken met de directeur koppelt de medewerker terug over behaalde resultaten en de eigen ontwikkeling.

4.4 Ruimte creëren om te innoveren

“De wereld om ons heen staat niet stil. Veel ontwikkelingen hebben invloed op de dagelijkse gang van zaken in onze klaslokalen. De daaruit voortvloeiende dynamiek zorgt ervoor dat onze schoolvereniging continu in beweging is. Ons strategisch plan geeft richtingen en kaders aan om met de dynamiek om te gaan. We geven aan welke belangrijke thema’s we voor de komende jaren zien en bieden gereedschappen aan die de vereniging, de scholen en de medewerkers in kunnen zetten om antwoorden en oplossingen te vinden.” (Strategische ontwikkelingen 2015-2019) Ruimte creëren om te innoveren betekent:

- Toekomstgericht zijn
- Voorbij het hier en nu denken
- Uitdagingen aangaan

- Experimenteren
- Verrassen
- Midden in de wereld staan
- Positief en nieuwsgierig in het werk te staan
- Zelf de regie pakken

Referentiekader strategisch plan:

Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe onderzoekende houding zien.

BIJLAGE 4: De gesprekkencyclus

“In een cultuur waarin iedereen zich erop richt om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving en daarop ook aanspreekbaar is (in liefde en waarheid), ontstaat ook een cultuur van vertrouwen. In zo’n cultuur geven leiders ruimte aan hun medewerkers. Elke medewerker is aanspreekbaar op wat hij doet en werkt steeds aan vertrouwen kweken en vertrouwen geven.”

Dit citaat is een van de uitgangspunten in ons strategisch beleid 2023-2027. Deze uitspraak vormde de basis het HR-beleid binnen Iris. In dit beleid zijn ook de uitgangspunten voor de gesprekkencyclus beschreven. Een van onze conclusies is dat werken bij IRIS betekent dat je werkt in een werk- en leergemeenschap waarin medewerkers in een professionele dialoog met en van elkaar leren.

Als kenmerken van deze professionele dialoog zijn benoemd:

positief kritisch durven zijn op eigen handelen en naar elkaar; met elkaar in verbinding blijven; in gesprek zijn over commitment aan de ontwikkeling van de school en IRIS-doelstellingen; feedback kunnen geven en ontvangen.

We stelden in het HR-beleid ook dat talentontwikkeling bij IRIS hoort, niet alleen bij onze leerlingen, maar bij iedereen die bij ons werkt. We gaan ervan uit dat iedereen voldoet aan de basisbekwaamheden op het functieniveau waar hij of zij werkt en deze actueel houdt. We vinden het belangrijk dat elke medewerker energie steekt in professionele ontwikkeling en daarbij ook anderen stimuleert en enthousiasmeert.

Over te behalen resultaten en professionele ontwikkeling gaan we graag op een betekenisvolle manier met elkaar in gesprek, individueel als leidinggevende en medewerker én ook als collega’s onderling binnen een team.

De bedoeling van de gesprekkencyclus

“Jij ontwikkelt je met Iris en Iris ontwikkelt zich met jou tot een fitte energieke organisatie met maatschappelijk toegevoegde waarde” (IRIS HR-beleid)

Waar het om gaat als we spreken over een professionele dialoog, is dat medewerker en leidinggevende en ook collega’s onderling regelmatig met elkaar in gesprek zijn over de kwaliteit en de resultaten van het werk. En dat we op zo’n manier doen dat het de kwaliteit van ons werk, onze professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid versterkt. Het gaat erom dat we regelmatig met elkaar in gesprek zijn over wat er gebeurt, hoe dat gebeurt en welke afspraken we daarover maken. Dat gebeurt in formele en informele gesprekken.

Op basis van de uitgangspunten van ons HR-beleid zijn deze gesprekken gericht op:

De verdere ontwikkelingen van de vier principes van de wijze wereldburger (vertrouwen, verantwoorden, onderzoek en positief bijdragen)

(Samen)werken aan (onderwijs)resultaten op korte en lange termijn in verbinding met de richting waarin de school / Iris zich wil ontwikkelen

Ruimte nemen voor initiatieven t.b.v. nemen voor innovatie en professionele ontwikkeling

De opbrengsten en resultaten van het (samen)werken

Plezier in werken, fit en energiek zijn en blijven.

Meer concreet willen we met de gesprekken het volgende bereiken:

We werken energiek en in balans

We blijven ons professioneel ontwikkelen

We laten graag zien hoe we bekwaam zijn
We werken in verbinding met kinderen én collega's
Met Iris als geheel zijn we verrassend en innovatief
We brengen zelf wijs wereldburgerschap in praktijk: we geven vertrouwen, we verantwoorden, we onderzoeken en leveren positieve bijdragen.

Vijf pijlers onder de professionele dialoog: richting-resultaat-ruimte-rekenschap-relatie
Voor het inrichten van de gesprekkencyclus nemen we ons vertrekpunt in het 5R analysemodel 1 en het AMO-model 2 (toegevoegd aan de bijlage). We verbinden beide modellen met het kwaliteitsdenken binnen Iris zoals dat vorm heeft gekregen in het Q-kader.

Het 5R analysemodel (zie bijlage) gaat ervan uit dat de professionele dialoog op vijf pijlers rust: richting-resultaatruimte-rekenschap-relatie. In een professionele dialoog is er sprake van een volwassen samenwerkingsrelatie tussen een leidinggevende en een medewerker waarbinnen de leidinggevende richting en ruimte geeft en de medewerker resultaten behaalt waarover hij of zij rekenschap aflegt. Het 5R analysemodel combineert zo de kracht van aansturing door de leidinggevende met de kracht van de autonome medewerker en levert handvatten om de samenwerking te analyseren en stap voor stap samen te werken aan resultaten op de korte en de langere termijn (zie bijlage 2 voor meer informatie over het 5R-model).

Als we het 5R-model toepassen op de gesprekkencyclus, ontstaan de volgende uitgangspunten.

Er is een volwassen professionele relatie tussen leidinggevende en medewerker en medewerkers onderling. Leidinggevende en medewerker en medewerkers onderling zijn doorlopend in gesprek over het werk, kaders, resultaten en verantwoordelijkheden. De leidinggevende is primair verantwoordelijk voor het geven van richting en het geven van ruimte aan medewerkers. De medewerker is primair verantwoordelijk voor het leveren van resultaten en het afleggen van rekenschap aan leidinggevende en aan het team.

Er is samenhang tussen top-down en bottom-up resultaten
In het top-down proces helpt de leidinggevende (lange termijn) organisatiedoelstellingen te vertalen naar concrete (meer korte termijn) resultaten voor medewerker en team. In het bottom-up proces, leveren medewerkers vanuit hun expertise en ervaringen inbreng om de richting van de organisatie voor de toekomst te versterken.

Het creëren van professionele ruimte is een gezamenlijke opdracht
We zijn erop gericht dat elke medewerker zijn potentieel optimaal kan ontwikkelen en benutten. Omdat we er (op basis van het AMO-model-bijlage) van uitgaan dat de resultaten van een medewerker het gevolg zijn van een wisselwerking tussen vaardigheden, motivatie én mogelijkheden, is professionele ruimte van belang. Hierbij gaat het om het in gezamenlijkheid creëren van ruimte door mogelijkheden te scheppen en barrières wegnemen.

We borgen een chronologisch en doorlopend proces
Richting leidt tot resultaten via het geven van ruimte, en resultaten leiden tot aanpassing van de toekomstige richting via het afleggen van rekenschap. Door systematisch met elkaar in gesprek te zijn over richting-resultaten-ruimte en rekenschap af te leggen, leren we in een professionele dialoog met en van elkaar en ontwikkelen we ons als individu, team, school en IRIS.
Uitgangspunten voor de professionele dialoog vanuit het IRIS-Q-kader

Het IRIS-kwaliteitskader (Q-kader) is een uitwerking van de ambities die geformuleerd zijn in het strategisch plan en het HR-beleid. Het beschrijft de kwaliteitseisen van wat IRIS-scholen onder goed onderwijs verstaan. Het kwaliteitskader heeft tot doel om kinderen te ontwikkelen tot wijze

wereldburger in wording, door het onderwijs continu te verbeteren en te borgen dat er op alle niveaus wordt geleerd (binnen IRIS, de school, het team en als individuele medewerker). De professionele dialoog helpt bij deze vorm van leren.

Het kwaliteitskader omvat kwaliteitsdomeinen met een beschrijving van 'zichtbaar gedrag' van leerlingen en medewerkers. Wanneer dit gedrag zichtbaar is in en rond scholen, dan spreken we binnen IRIS van goed onderwijs. In de gesprekkencyclus zijn deze kwaliteitsdomeinen onderlegger in team en individuele gesprekken (zie voor meer informatie het IRIS Kwaliteitskader).

Onderwijskwaliteit wordt zowel door de medewerker als door het team beïnvloed. Sturen op onderwijskwaliteit gebeurt zowel beheersmatig als ontwikkelingsgericht.

Deze 4 items tezamen (collectief – individu en beheersmatig – ontwikkelingsgericht) vormen een assenstelsel, met onderwijskwaliteit in het midden. In elk kwadrant zijn instrumenten te ontwikkelen waarmee de onderwijskwaliteit beïnvloed wordt. De HR-gesprekkencyclus is 1 van die instrumenten.

In hoofdstuk kwaliteit staat meer informatie over het IRIS-kwaliteitssysteem en instrumentaria (voor meer informatie zie ook het IRIS Kwaliteitsbeleid)

De doelen en kaders voor de gesprekken binnen de gesprekscyclus worden weergegeven in de vorm van IRISkwaliteitskaarten (zie bijlage). Een kwaliteitskaart geeft op handzame wijze aan hoe de verschillende gesprekken vormgegeven kunnen worden

De gesprekkencyclus in de praktijk

In het bovenstaande zijn de uitgangspunten voor de gesprekkencyclus binnen IRIS beschreven. Er kan worden vastgesteld dat het voeren van gesprekken over resultaten en ontwikkeling binnen teams van grote toegevoegde waarde is. Bij het creëren van professionele ruimte past ook het bieden van mogelijkheden om de gesprekkencyclus op een manier in te vullen die goed bij je past. We gaan daarbij uit van het volgende:

Elk team voert jaarlijks minimaal één (start)gesprek over te behalen resultaten, teamontwikkeling en vitaliteit. De afspraken worden gebaseerd op de koers/ambities van IRIS en van de school, de resultaten van tevredenheidsonderzoek/audits/visite en de kwaliteitsdomeinen van het Q-kader. In dit gesprek wordt vastgesteld hoe de resultaten aan het eind van het schooljaar geëvalueerd zullen worden en wat de evaluatiecriteria zijn.

Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: teamambitie'. Elk team voert jaarlijks minimaal één gesprek over de behaalde resultaten, teamontwikkeling en vitaliteit. Het gesprek vindt plaats op basis van een zelfevaluatie waarvoor de criteria bij het startgesprek zijn afgesproken. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: team behaalde resultaten (zie bijlage 4).

Medewerker en leidinggevende stemmen jaarlijks af of in aansluiting op het teamgesprek in betreffend schooljaar ook een individueel gesprek wordt gevoerd en wat het doel van dit gesprek is. Indien een gesprek wordt gevoerd, wordt daarbij ook vastgesteld hoe de resultaten aan het eind van het schooljaar geëvalueerd zullen worden en wat de evaluatiecriteria zijn. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: individuele ambitie' (zie bijlage).

Medewerker en leidinggevende voeren in elk geval eens in de drie jaar een (start)gesprek over te behalen resultaten, professionele ontwikkeling en vitaliteit. Aan het eind van dat schooljaar vindt ook een beoordelingsgesprek plaats. Het beoordelingsgesprek is eenzijdig gericht (waardering door de

leidinggevende) en kan rechtspositionele consequenties hebben. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: individuele resultaten'.

Op deze manier wordt de gesprekkencyclus verrijkt en wordt aangesloten bij de cao.

BIJLAGE 5: Kwaliteitszorg

1. Inleiding

Het IRIS kwaliteitskader is een uitwerking van de ambities die geformuleerd zijn in het strategisch plan en het HRM-beleid. Het beschrijft de kwaliteitseisen van wat IRIS-scholen onder goed onderwijs verstaan. We hebben er voor gekozen de kwaliteitseisen zo te beschrijven dat voor medewerkers en kinderen duidelijk is wat zij kennen en kunnen. Het kwaliteitskader heeft tot doel het onderwijs continu te verbeteren.

In dit document leggen we uit hoe het kwaliteitskader is opgebouwd. We presenteren in een model het uitdagende doel van IRIS. Vervolgens beschrijven we hoe de bedoeling, leefwereld en systeemwereld die de structuur van dit document vormen. Daarna worden de kwaliteitsdomeinen geconcretiseerd en beschrijven we hoe we de systeemwereld gebruiken.

2. Ontwikkelbehoeften kind centraal

Het uitdagende doel van IRIS is “om de ontwikkelbehoefte van het kind daadwerkelijk centraal te stellen in ons onderwijsproces.” In figuur 1 wordt dit gevisualiseerd:

- de ontwikkelbehoefte van het kind vormt het uitgangspunt van ons onderwijs;
- rondom deze ontwikkelbehoefte wordt een krachtige leeromgeving gebouwd, welke direct voor de leerling toegankelijk is (zonder noemenswaardige tussenkomst van de leerkracht);
- de leerkracht stuurt het onderwijsproces op een professionele wijze aan, waarbij de ontwikkelbehoefte van het kind uitgangspunt is. Afhankelijk van deze ontwikkelbehoefte geeft de leerkracht instructies, begeleidt en/of coacht in een proces van interactie tussen leerling(en)-ouders, leerkracht. Hierbij faciliteert de leerkracht de krachtige leeromgeving.



Figuur 1: ontwikkelbehoefte kind centraal

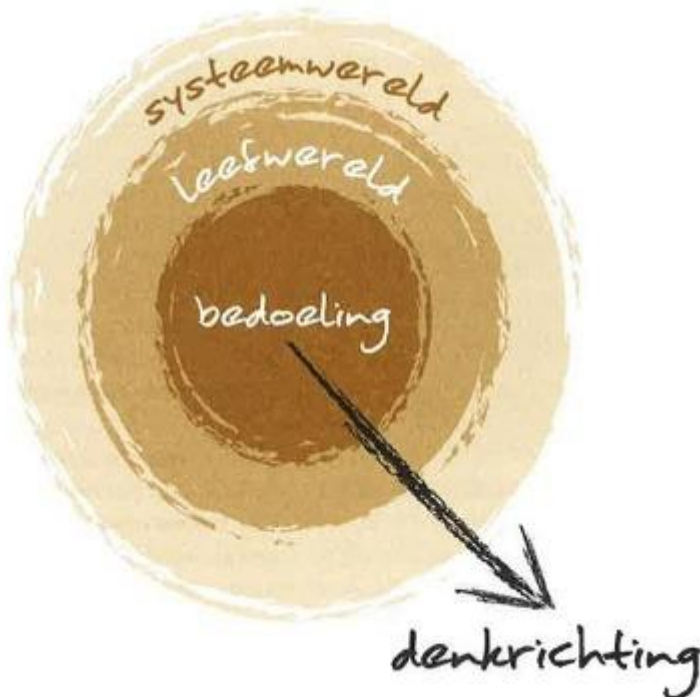
Toelichting

Voor het opleiden van kinderen tot wijze wereldburgers is het meesterschap van medewerkers bepalend. Leraren realiseren een passende leeromgeving, die vrij en makkelijk toegankelijk is voor leerlingen. Leraren en kinderen binnen IRIS hebben hoge verwachtingen. Leraren zetten kinderen aan tot onderzoekend leren. Leraren stellen kinderen vragen, geven ze feedback en ruimte om onderzoek te kunnen doen en zo nieuw opgedane kennis te kunnen bewijzen.

3. De juiste denkrichting

Het kwaliteitskader is opgebouwd volgens de volgende methodiek:

- de kern van ons handelen ligt in de bedoeling en een aantal leidende principes van de wijze wereldburger en de kernwaarden;
- van daaruit ontstaat een leefwereld waarin concreet gedrag van kinderen en medewerkers waarneembaar is;
- deze leefwereld wordt vervolgens ondersteunt met praktische instrumenten uit de systeemwereld.



Figuur 2: denken vanuit de bedoeling (bron: Wouter Hart)

De bedoeling: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

De bedoeling van goed onderwijs binnen IRIS is kinderen op te leiden tot wijze wereldburgers. De leerkracht vervult hierbij de belangrijkste rol. Vanuit zijn christelijke identiteit en meesterschap is hij in staat om goed onderwijs te geven. Een dergelijke leerkracht blijft zich ontwikkelen als professional, is bekwaam en wil dit blijvend aantonen door onder andere visitaties en het samen met collega's lessen ontwerpen. Meesterschap is verder uitgewerkt in ons HRM-beleid.

Om de bedoeling verder uit te werken naar de leefwereld, spelen de begrippen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming een belangrijke rol. IRIS ziet deze drie functies van onderwijs als doeldomeinen voor de kwaliteit van het onderwijs die een referentiekader en een taal bieden om nauwkeuriger over de bedoeling en de doelen van onderwijs te kunnen spreken. We verstaan het volgende onder de drie doeldomeinen (daarbij wordt verwezen naar de principes van de Wijze wereldburger).

Kwalificatie

Hiermee wordt het aanbieden van kennis, vaardigheden en houdingen bedoeld waarmee kinderen worden toegerust voor de volgende stappen in hun (school)leven. Belangrijke bestanddelen zijn een generieke cognitieve component (zoals vaardigheden met rekenen, wiskunde en taalbeheersing als primaire elementen), vakspecifieke kennis en vaardigheden (rondom bijvoorbeeld de zaakvakken en programmeren) en het aanleren van een juiste leerhouding en leerstrategieën.

Socialisatie

Bij dit doeldomein gaat het om kinderen in te leiden (zich 'thuis laten voelen') in tradities, culturen en praktijken en de waarden, normen en gebruiken die daar een rol in spelen, zodat kinderen zich betrokken voelen bij dergelijke tradities en gebruiken, zich ermee kunnen identificeren en er betekenisvol in kunnen participeren. In de scholen van IRIS is de Bijbel de voedingsbron voor het socialisatieproces (Wijze wereldburger: vertrouwen op God en de naaste).

Persoonsvorming

Dit doeldomein heeft betrekking op de autonomie van leerlingen, waarbij ze leren om meer onafhankelijk in hun denken en doen te worden (Wijze wereldburger: vertrouwen op jezelf), los van bestaande tradities en praktijken (Wijze wereldburger: onderzoekende houding) om zich daardoor te ontwikkelen als autonoom persoon die zich op verantwoordelijke wijze verhoudt tot de maatschappij en de schepping (Wijze wereldburger: verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen, positief bijdragen).

Deze drie doeldomeinen zijn in de praktijk altijd met elkaar verbonden en kunnen niet los van elkaar gezien worden. Goed onderwijs draagt altijd tegelijkertijd bij aan alle drie doeldomeinen. Wanneer kinderen een basisschool van IRIS verlaten dan hebben zij zich qua kennis en vaardigheden ontwikkeld passend bij hun intelligentie en competenties. Zij starten op het voor hen geschikte niveau in het voortgezet onderwijs (kwalificatie). Daarnaast kennen zij de basisprincipes van een wijze wereld burger; vertrouwen, verantwoorden, onderzoeken en positief bijdragen.

Leefwereld

Om de leefwereld te concretiseren helpen de vier leidende principes van de wijze wereldburgers en de kernwaarden.

Leidende principes:

- Vertrouwen: op God, jezelf en de ander.
- Verantwoorden: bewust zijn van je handelen, weten waarom je handelt en wat de gevolgen ervan zijn.
- Onderzoeken: een nieuwsgierig en onderzoekende houding.
- Positief bijdragen: aan mensen om je heen en je omgeving.

Kernwaarden:

- **Liefde en betrokkenheid**
Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS, een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en op het welzijn van elkaar.
- **Plezier, talentontwikkeling en prestatie**
Ons hart ligt bij het onderwijs. Vanuit die passie geven we met plezier elke dag les. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van de leerling. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.
- **Professionaliteit en kwaliteit**
We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. We stoppen energie in het verder ontwikkelen van onze eigen talenten, zodat de kwaliteit van ons onderwijs elke dag een stukje beter wordt. Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven.

Het ritme van de seizoenen:

We gebruiken graag de metafoor van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan.

De systeemwereld

Het gaat hier om systemen en/of instrumenten die in dienst staan van de leefwereld. Deze zijn bedoeld om de leefwereld te structureren en te begrijpen:

- er wordt zichtbaar doelmatig, planmatig en cyclisch gewerkt;
- kinderen en medewerkers weten waar ze voor staan, wat ze willen en handelen er naar;
- er is een effectieve organisatiestructuur binnen de school en groepen;
- ontwikkeling is zichtbaar gemaakt op school-, groeps- en individueel niveau.

4. Partners van de school: ouders, andere (IRIS)scholen en onderwijsinstellingen

Een goede verbinding tussen ouder en de school, levert een positieve bijdrage aan de invulling van de onderwijsbehoefte en ontwikkeling van het kind.

Binnen IRIS is ouderbetrokkenheid een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen school en ouders. De school en ouders hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zijn gericht op het kind, de leerling. Dit doen we door open met elkaar te communiceren met vertrouwen in elkaar en vanuit wederzijds respect en begrip.

5. De kwaliteitsdomeinen

Vanuit de bedoeling, de leidende principes en de kernwaarden is het volgende 'gedrag' van leerlingen en medewerkers zichtbaar op scholen. Wanneer dit gedrag zichtbaar is in en rond scholen, dan spreken we binnen IRIS van goed onderwijs.

Kwalificatie

Het doel van kwalificatie is dat kinderen op het juiste niveau doorstromen naar het voortgezet onderwijs. Op de scholen is een passend en toekomstgericht onderwijs aanbod. Kinderen, leerkrachten en ouders hebben hoge verwachtingen en zijn niet alleen gericht op cognitieve kennis, maar ook op het leren van leerstrategieën. Voor leerlingen en medewerkers geldt:

- zij kennen hun eigen leerbehoefte en stemmen daar de leerroute en didactisch handelen op af;
- zij passen relevante en actuele kennis gebaseerd op kerndoelen en de referentieniveaus;
- zij kunnen observeren, analyseren en onderzoeken;
- zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en kunnen hun bekwaamheden aantonen (doormiddel van een portfolio/ bekwaamheidsdossier);
- zij voldoen aan de deugdelijkheidseisen;
- zij ontwerpen, werken en leren in een (digitale) leeromgeving die veilig, toegankelijk, gestructureerd en uitdagend is;

Socialisatie

Het doel van socialisatie is dat kinderen voorbereid worden op een actieve deelname aan de maatschappij op basis van Bijbelse waarden en normen.

- Op scholen wordt samengewerkt tussen en met: leerkrachten, kinderen, ouders en ketenpartners. Voor leerlingen en medewerkers geldt:
- zij kennen de waarden en normen van onze christelijke traditie, voelen zich betrokken daarbij en kunnen betekenisvol participeren;
- zij hebben kennis van verschillende culturen, gebruiken en achtergronden (burgerschap)
- zij vormen een leergemeenschap waarin zij actief participeren;
- zij hebben plezier met elkaar;
- zij geven elkaar feedback en kunnen daarop reflecteren;
- zij gaan respectvol met elkaar om;
- zij geven elkaar complimenten en moedigen elkaar aan.

Persoonsvorming

Het doel van persoonsvorming is dat de leerling het vermogen ontwikkelt om als autonoom persoon op verantwoordelijke wijze zich tot de maatschappij weet te verhouden.

Scholen zijn een veilige omgeving waarbinnen respectvol geleerd, gespeeld en gewerkt wordt. Dit is binnen een school zichtbaar wanneer voor leerlingen en leerkrachten geldt dat. Voor leerlingen en medewerkers geldt:

- zij stralen (zelf)vertrouwen uit;
- zij staan positief in het leven;
- zij stralen levenslust (fit en energiek) uit;
- zij zijn zichtbaar bezig met (eigen) ontwikkeling;
- zij kunnen zelfstandig werken;
- zij tonen een zelfstandige verantwoordelijkheid richting hun omgeving; • zij waarderen verschillen en weten daar op de juiste wijze mee om te gaan.

Deugdelijkheidseisen

Een vierde kwaliteitsdomein ontstaat vanuit de gedachte dat IRIS onderdeel uitmaakt van de Nederlandse maatschappij en derhalve ook aan de wet- en regelgeving wil voldoen. Dit wordt aangegeven met de term deugdelijkheidseisen.

Al onze scholen voldoen aan de wettelijke deugdelijkheidseisen. Deugdelijkheidseisen geven uitdrukking aan de gedachte dat onderwijs een publiek belang is en dat de rijksoverheid ter realisering van goed onderwijs eisen aan de gang van zaken in scholen mag stellen. De bij wet geregelde deugdelijkheidseisen staan hier onder (kernachtig) opgesomd.

Deugdelijkheidseisen:

- De school biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat en dat aansluit bij het (beoogde) niveau van alle leerlingen.
- De school verzamelt vanaf binnenkomst met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen.
- De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. De leraren creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zo dat de leerling het zich eigen kan maken.

- De leraren stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.
- Voor leerlingen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau dan de leeftijdsgroep, biedt de school een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerlingen. Het aanbod, de ondersteuning en/of de begeleiding zijn gericht op een ononderbroken ontwikkeling van de leerling.
- De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen en voorgaande scholen door informatie over leerlingen in achterstandssituaties uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren. Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert ze de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.
- Alle leerlingen (behoudens wettelijke uitzonderingen) in leerjaar 8 maken een eindtoets. Tijdens de schoolperiode maken ze toetsen van het leerlingvolgsysteem, waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden op het terrein van Nederlandse taal en rekenen en wiskunde worden gemeten.
- De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van leerlingen. De school monitort dit tenminste jaarlijks. De school heeft een veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.
- De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden. Dit betekent dat de eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde voldoen aan de gestelde norm.
- Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden.
- De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen.

6. Uitwerking

Op basis van de beschreven bedoeling en leefwereld wordt een systeemwereld ontworpen die de leefwereld helpt te objectiveren, met andere woorden, die helpt om de brede onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken.

Het zichtbaar maken van de brede kwaliteit van het onderwijs is om een aantal redenen nuttig:

- Het maakt cyclisch werken mogelijk, waarbij doelen, handelen, evalueren en verbeteren in nauwe samenhang de kwaliteit beïnvloeden.
- Het cyclisch werken helpt de leerling, de leerkracht, het (bouw)team, de school en de vereniging om de brede onderwijskwaliteit steeds te verbeteren (het ondersteunt het leerproces). Immers, de 4 genoemde kwaliteitsdomeinen zijn dynamische domeinen die zowel door de school zelf als door haar omgeving steeds weer opnieuw bepaald worden.
- Het zichtbaar maken van de brede onderwijskwaliteit levert een gezamenlijke taal op die helpt om de professionele dialoog te voeren (op alle niveaus binnen de vereniging).
- Het helpt om de professionele ruimte van een leerkracht vorm te geven.
- Het helpt om op transparante wijze verantwoording over af te leggen (op alle niveaus).
- Het helpt om het (interne en externe) toezicht te verbeteren.

Voorbeelden van een verdere uitwerking zijn (kwantitatieve en kwalitatieve) instrumenten gericht op:

- Doeldomeinen met betrokkenen verder inzichtelijk maken en uitwerken naar zichtbare, meetbare en/of merkbare (proces en resultaat) doelen (zowel voor vereniging, school, leerkracht als leerling)
- Ontwikkel- en gesprekscyclus
- Zelf-evaluaties
- Zelfbeoordeling
- Trainingen zoals visitaties – leren van elkaar
- Kwaliteits- en auditsysteem, met passende kijkwijzers/observatielijsten e.d.(digitale) Portfolio's
- Verantwoordingsmiddelen

BIJLAGE 6: Visual ondersteuningsniveaus

