

Digitaal Veiligheidsplan

Talent Primair

OBS de Linde

1 VISIE

Gezamenlijk ontwikkelen en kennis hebben van visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken. Door gezamenlijk te werken aan een visie, kernwaarden en doelen ontstaat draagvlak en wordt richting gegeven aan het handelen van alle betrokkenen in de school. Het leidt tot regels en afspraken die gedragen worden, die iedereen kent en waar iedereen elkaar op kan aanspreken.

Wij zijn de openbare basisschool in Nieuw-Loosdrecht. Wij vertalen plezier op school naar samen spelen, samenleven en samen leren. Wij zijn er voor alle kinderen van welke godsdienst, levensbeschouwing of culturele achtergrond dan ook. Sinds 2020 zitten wij in een overgangsfase naar een nieuw te vormen IKC.

Het ministerie van OCW omschrijft in haar Dossier Veilige School de veilige school als volgt:

“Veilige scholen zijn scholen waar leerlingen, ouders en onderwijspersoneel veilig zijn en waar zij zich veilig voelen.”

We onderscheiden dan ook twee vormen van veiligheid:

1. Het veilig zijn. Hiermee bedoelen we de fysieke veiligheid. Hieronder verstaan we onder andere een goed onderhouden gebouw en plein, brandalarminstallatie en ontruimingsprotocol.

Beleid met betrekking tot de fysieke veiligheid wordt beschreven in deel 1 van dit beleidsplan.

2. Het veilig voelen. Hierbij gaat het om de sociale veiligheid. Denk bijvoorbeeld aan een gebrek aan sociale veiligheid in de vorm van pesten of seksuele intimidatie.

Beleid met betrekking tot sociale veiligheid wordt beschreven in deel 2 van dit beleidsplan.

Dit onderwerp zal steeds onze aandacht vragen. Hoewel dit een plan voor vier jaar betreft, zal dit thema jaarlijks geëvalueerd worden en indien nodig zal dit plan aangepast worden. De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) speelt bij deze evaluatie een grote rol.

RI&E is een screening op de veiligheidsaspecten van de school. Het gaat hierbij niet alleen om de fysieke, maar ook om de sociale veiligheid. Aan de hand van een uitgebreide vragenlijst wordt gekeken hoe de school ervoor staat. De RI&E blijft vier jaar geldig, mits er jaarlijks een nieuw plan van aanpak wordt gemaakt.

De verbeterpunten worden verzameld in een plan van aanpak, waarin op grond van prioriteiten vermeld staat op welke termijn, onder wiens verantwoording en tegen welke kosten die punten aangepakt zullen worden. Het beleid met betrekking tot de RI&E en de tevredenheidsonderzoeken wordt beschreven in deel 3 van het beleidsplan. De procedure van de Risico Inventarisatie en Evaluatie staat

beschreven in bijlage deel 3.

Dit beleidsplan beschrijft hoe wij de zaken geregeld hebben met betrekking tot de veiligheid op onze school. Veiligheid is de verantwoordelijkheid van het totale team.

Binnen het team zal het veiligheidsbeleid dan ook regelmatig besproken en geëvalueerd worden.

Carolina van den Bouwhuijsen

Directeur OBS de Linde, Loosdrecht.

Maart 2023

1.1 De school heeft een visie op veiligheid geformuleerd.

In onze visie die staat beschreven in Koers 2020-2024 schrijven wij onder andere: Vanuit een positief zelfbeeld en autonomie ontwikkelt elk kind de eigen talenten. Talent Primair biedt daarvoor een juiste pedagogische mix van autonomie, relatie en competentie. De kinderen verkeren in de scholen in een veilige leeromgeving; ze worden uitgedaagd door onderwijs dat hen boeit. We omarmen passend onderwijs zodanig dat ook kinderen met ontwikkelingsproblemen kunnen opgroeien, leren en spelen in hun eigen leef- en woonomgeving. Om onze visie in de praktijk uit te kunnen voeren is een sociale en fysieke veilige omgeving nodig op de scholen voor leerlingen en onderwijspersoneel. Hoe Talent Primair en de scholen zorgdragen voor een (sociale) veilige leeromgeving staat beschreven in dit digitaal veiligheidsplan.

Met behulp van het digitaal veiligheidsplan borgen en verankeren wij de (sociale) veiligheid binnen onze onderwijsorganisatie zodat wij zorgen voor een veilige leeromgeving voor leerlingen, ouders en medewerkers. Sociale veiligheid is bij Talent Primair een nadrukkelijk onderdeel is van onze kwaliteitszorg, omdat wij het als onze gezamenlijke verantwoordelijkheid zien de veiligheid op onze scholen te waarborgen.

In 2022 wordt het bestuursbeleid van Talent Primair gericht op de Sociale Veiligheid omgezet vanuit het handboek naar kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaarten komen beschikbaar op ons intranet en in dit digitaal veiligheidsplan.

1.2 De school hanteert kernwaarden met betrekking tot sociale veiligheid, bijvoorbeeld op basis van haar identiteit.

Alle scholen binnen Talent Primair zijn toegankelijk voor ieder kind, ongeacht ieders sociale, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond. Leerlingen zitten op school om te leren. Ze zijn pas in staat om te leren en zichzelf te ontwikkelen als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Het is nodig dat ze zich kwetsbaar kunnen opstellen, dat ze zich gezien en geaccepteerd voelen en dat ze het gevoel hebben erbij te horen.

Onze school:

- biedt ruimte om te mogen ontdekken waar grenzen liggen,
- biedt ruimte om fouten te maken,
- biedt ruimte om te leren verantwoordelijkheid te nemen en daarop aangesproken te worden.

Ook voor medewerkers geldt dat zij hun werk pas goed kunnen doen als ze zich veilig voelen, zich kwetsbaar op kunnen stellen en zich gezien en gehoord voelen. Ook zij moeten fouten kunnen maken en aangesproken worden op verantwoordelijkheden.

Kernwaarden m.b.t. sociale veiligheid binnen Talent Primair.

- Vertrouwen

Leerlingen krijgen binnen onze scholen voldoende ruimte en vertrouwen voor hun eigen ontwikkeling. Ook voor volwassenen is er ruimte om hun eigen bijdragen te leveren aan goed onderwijs en zijn er volop mogelijkheden voor een eigen, voortdurende professionele ontwikkeling.

- Samenwerking

Gemeenschap, openheid, respect en vertrouwen krijgen binnen de stichting volop ruimte. Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. Solidariteit wordt op alle niveaus nagestreefd: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie.

- Enthousiasme

Vanuit innerlijke diepe betrokkenheid zorgen we samen voor boeiend onderwijs, waar kinderen graag in werken en spelen. Optimisme en doorzettingsvermogen paren we aan arbeidsvreugde voor medewerkers en kinderen.

- Verantwoordelijkheid

Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg hebben voor elkaar. Sociaal bewustzijn en solidariteit moeten daarom zichtbaar zijn ten voordele van de gezamenlijke zorg voor de wereld.

1.3 De school heeft zich concrete doelen gesteld met betrekking tot sociale veiligheid.

Het team werkt samen aan een goede pedagogische sfeer en aan de preventie van gedragsproblemen. De leraren zijn vooral gericht op het proactief pedagogisch handelen. Hierbij stimuleren zij in alle situaties gewenst gedrag bij alle leerlingen. In de klassen worden leerstof, activiteiten of programma's aangeboden, gericht op het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag. Op onze school hanteren we de methode Kwink . Dit is een erkende methodiek door Nederlands jeugd Instituut (NJI). Indien we het nodig achten met betrekking tot het sociale klimaat in een bepaalde groep kunnen extra projecten ingezet worden.

1.4 De school evalueert systematisch gestelde doelen met betrekking tot sociale veiligheid.

We evalueren systematisch gestelde doelen met betrekking tot sociale veiligheid met behulp van Kindbegrip en de Succes!Spiegel.

We hebben een goed en steeds actueel beeld van de beleving van de sociale veiligheid op school door monitoring onder leerlingen, ouders en personeel. We gebruiken hiervoor de ARBO-meester voor personeel en de Succes!Spiegel voor leerlingen, ouders en personeel.

1.5 De school heeft schoolregels opgesteld.

Om een veilige omgeving te zijn voor kinderen en personeel is het belangrijk dat de school afspraken heeft voor dat goede en veilige werkklimaat. Aan het begin van het schooljaar is nadrukkelijk aandacht voor de omgangsregels en afspraken voor een goed klimaat in de klas, in de school, op het plein en op social media.

Binnen Talent Primair is een reglement van kracht "Veilig internet, email en sociale media" (zie bijlage 1). Hierin worden heel concreet uitgangspunten, gedragsregels benoemd m.b.t. het gebruik. Ook sancties en gevolgen voor medewerkers, leerlingen en ouders m.b.t. het niet houden aan de regels zijn in dit reglement opgenomen.

Eén van de uitgangspunten van onze OBS de Linde is, dat de kinderen met plezier naar school gaan. Voor de goede sfeer zijn er schoolregels nodig en maken we afspraken met de kinderen. Een keer per jaar praat het team over deze regels. Zo zorgen we ervoor dat regels fris in het geheugen blijven en in alle klassen hetzelfde zijn, uiteraard aangepast aan de leeftijd van het kind.

-

1.6 Er zijn duidelijke afspraken over gedrag en toezicht buiten de school, zoals op de speelplaats of in de fietsenstalling.

Tijdens de pauzes zijn er altijd leerkrachten op het plein om toezicht te houden. De leerlingen en de begeleiders kennen de afspraken m.b.t. het gedrag buiten de school en deze worden - indien nodig - opnieuw besproken in de klas.

1.7 Er zijn goede afspraken en regels bij bijvoorbeeld schoolreisjes of schoolkampen, en die zijn voor iedereen duidelijk.

Voor schoolreisjes, -kampen en excursies worden expliciete regels afgesproken:

- met de kinderen; bijvoorbeeld "Wij sluiten niemand buiten."

- met de leraren, hulpouders en stagiaires; bijvoorbeeld "nee is nee", "spreek niet met stemverheffing tegen de kinderen."

De gedragsregels en consequenties worden op papier gezet. De achterblijvende ouders worden ook op de hoogte gesteld van de afspraken en consequenties.

Er is voldoende begeleiding als de reis per bus gaat, bijvoorbeeld twee leraren per bus. Alle begeleiders hebben een mobiele telefoon bij zich hebben, inclusief een lijstje met telefoonnummers van alle leraren, directie, de locatie en van algemene hulpdiensten. Alle leerlingen dragen de contactgegevens van de school en de begeleiders bij zich. Afhankelijk van de activiteit is er een particuliere auto aanwezig om in noodsituaties iemand snel te kunnen vervoeren.

Tijdens meerdaagse schoolreizen (schoolkampen) zijn er aparte slaapvertrekken voor jongens en meisjes én aparte slaapvertrekken voor de begeleiders. Jongens en meisjes kunnen zich apart wassen en aankleden. De begeleiders betreden de ruimtes waar leerlingen zich aan-, uit- en omkleden alleen na een duidelijk vooraf gegeven teken.

Begeleiders bij schoolkampen zijn verantwoordelijk voor de kinderen en gebruiken daarom geen alcohol.

1.8 Er zijn goede afspraken en regels bij internationale uitwisselingen van leerlingen, en die zijn voor iedereen duidelijk.

Onze school heeft geen internationale uitwisseling.

1.9 In de klassen worden (ieder jaar) gezamenlijk gedragen gedragsregels opgesteld.

Aan het begin van het schooljaar betreft de leerkracht van iedere klas de leerlingen bij het opstellen van afspraken met betrekking tot gedrag en werkklimaat.

1.10 De school heeft afspraken of protocollen vastgelegd voor vormen van grensoverschrijdend gedrag of incidenten waarvoor dat wettelijk verplicht is.

Anti-pest protocol

De school hanteert een anti-pest protocol waarin duidelijke omschreven staat hoe de school pesten voorkomt en pestgedrag signaleert en aanpakt. (bijlage 3) Het geeft leerlingen, leraren en ouders duidelijkheid over hoe pesten wordt voorkomen en hoe gehandeld wordt wanneer er gepest wordt. Door het protocol te volgen ontstaat een samenwerking tussen alle betrokkenen: leraar, pester, gepeste, overige klasgenoten en ouders.

Veilig internet, email en sociale media

Met betrekking tot het grensoverschrijdend gebruik van sociale media is het volgende opgenomen in het reglement "Veilig internet, email en sociale media" van Talent Primair: (Bijlage 1 bij paragraaf 1.5)

- Alle betrokkenen nemen de fatsoensnormen in acht. Als fatsoensnormen worden overschreden (bijvoorbeeld: mensen pesten, kwetsen, stalken, bedreigen,

zwartmaken of anderszins beschadigen), dan neemt de onderwijsinstelling passende maatregelen. Zie ook: Sancties en gevolgen voor medewerkers en leerlingen.

- Het is medewerkers niet toegestaan om 'vrienden' te worden met leerlingen op sociale media.

Sancties en gevolgen van het niet houden aan bovenstaande zijn in het protocol opgenomen.

Toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen

Binnen Talent Primair is het beleid geldig waarin toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen beschreven staat (bijlage 2).

De time-out, schorsing, crisis plaatsing of verwijdering van een leerling kan nodig zijn indien sprake is van een zodanig wangedrag dat daardoor de rust, de orde, veiligheid of het onderwijsleerproces op school ernstig wordt verstoord.

1.11 De school heeft afspraken of protocollen vastgelegd over wat te doen bij veelvoorkomende vormen van grensoverschrijdend gedrag of incidenten, waarvoor dat niet wettelijk verplicht is.

In het anti-pestprotocol van de school staan acties beschreven bij grensoverschrijdend gedrag en incidenten.

De stichting - Talent Primair - heeft een protocollen met betrekking tot "toelating" en met betrekking tot "schorsing en verwijdering" van leerlingen. Dit laatste protocol wordt gehanteerd als de veiligheid of het onderwijsleerproces op school ernstig wordt verstoord. De stichting heeft in het reglement "veilig internet, email en sociale media" consequenties en gevolgen beschreven bij het niet houden aan de fatsoensnormen die in het protocol beschreven staan.

1.12 De school betreft alle geledingen actief bij het formuleren van visie, kernwaarden, doelen en regels.

Het schoolplan dat vierjaarlijks wordt opgesteld komt tot stand in samenwerking met het team. Hierin worden de visie en kernwaarden beschreven. Het schoolplan wordt besproken met, en ondertekend door het bestuur en de medezeggenschapsraad.

In de schoolgids staan naast praktische zaken ook de visie, kernwaarden, doelen en regels van school benoemd. De schoolgids wordt jaarlijks vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad. De oudergeleding van de medezeggenschapsraad heeft een instemmingsrecht bij het vaststellen of wijzigen van de schoolgids (artikel 13 lid 1g WMS).

1.13 Alle betrokkenen kennen de visie, kernwaarden, doelen, regels, afspraken en protocollen of weten waar ze die kunnen vinden. Dit geldt ook voor nieuwe medewerkers. De school informeert hen hierover.

Voor alle betrokkenen (leerlingen, ouders, medewerkers) is elk jaar voor 1 augustus de nieuwe schoolgids voor het komende schooljaar beschikbaar. Digitaal via de website en op verzoek een papieren versie (artikel 13, WPO). De oudergeleding van de MR heeft een instemmingsbevoegdheid bij het vaststellen van de inhoud van de schoolgids (artikel 13 lid 1g, WMS). In de schoolgids staat onder andere een beschrijving van het

veiligheidsbeleid op school en hoe ouders toegang hebben tot de informatie over hun kind. Gezaghebbende ouders hebben recht op inzage van alle informatie, documenten, rapporten, onderzoeksverslagen en dergelijke over hun kind. De school houdt geen informatie achter en deelt geen gegevens aan derden zonder toestemming van de ouders, toestemming van de gezaghebbende ouders.

2 INZICHT

Inzicht in veiligheidsbeleving, incidenten en mogelijke risico's; audits en monitoring
Veiligheidsbeleid passend, effectief en actueel maken, door zicht te hebben op de beleving van de sociale veiligheid en mogelijke risico's. Daarmee is er steeds weer input voor bijstelling en versterking van het veiligheidsbeleid.

Op welke wijze vormt de school zich een beeld van de beleving van sociale (on)veiligheid bij alle betrokkenen? En welke bronnen gebruikt de school om veiligheidsrisico's en incidenten in beeld te krijgen? (Hoe) wordt deze informatie actief benut voor het bijstellen van beleid en praktijk?

2.1 De school heeft een goed en steeds actueel beeld van de beleving van de sociale veiligheid op school door monitoring onder leerlingen, personeel, ouders en andere betrokkenen bij de school.

Schoolmonitor

Op de scholen van Talent Primair wordt twee keer per jaar een veiligheidsmonitor ingevuld door leerlingen vanaf groep 6 en medewerkers. Scholen zijn vrij om een programma hiervoor te kiezen. Als blijkt uit de ingevulde monitor dat leerlingen of groepen sociale onveiligheid ervaren, wordt direct na invulling een plan van aanpak gemaakt en uitgevoerd.

In de opbrengstenanalyse van de school (februari en juli) wordt in het hoofdstuk sociale en emotionele ontwikkeling verslag gedaan van de uitkomsten van de monitor, de vervolgstappen en de resultaten daarvan.

Succes!Spiegel

Iedere twee jaar (oneven jaartallen) worden vragenlijsten afgenomen bij leerlingen, ouders en personeelsleden met het programma de Succes!Spiegel:

<https://successpiegel.nl/>.

De resultaten worden besproken met de directie en de intern begeleiders. Indien nodig maken zij een plan van aanpak. De resultaten van de Succes!Spiegel zijn een onderdeel van de kwaliteitsgesprekken die scholen en bestuurders met elkaar voeren.

2.2 De school heeft een goed beeld van veiligheidsrisico's en incidenten.

De quickscan van risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) wordt eens per twee jaar afgenomen onder personeelsleden en besproken met de MR. Knelpunten zijn opgenomen in een plan van aanpak en worden tevens besproken en geëvalueerd met het bestuur.

2.3 De school benut wettelijk verplichte bronnen om een beeld te vormen van veiligheidsrisico's en incidenten.

Talent Primair hanteert het arbobeleidsplan. Wij vinden een gezonde en veilige werkomgeving voor onze werknemers essentieel. Om de risico's in en om scholen te in kaart te brengen doen wij een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Hiervoor maken wij gebruik van het digitaal instrument Arbomeester. Dit is binnen het primair onderwijs hét branche erkende RI&E instrument. Met de uitkomsten kunnen wij arbeidsrisico's inventariseren en analyseren. Vervolgens kunnen wij ons arbobeleid daar op afstemmen en uitvoeren. Door gebruik te maken van Arbomeester voldoen wij aan de actuele Arbowetgeving en de daaruit voortvloeiende arbo normen voor het primair onderwijs zoals die zijn opgenomen in de arbocatalogus PO.

Voordat een medewerker binnen een van onze scholen mag starten moet een geldige VOG zijn overhandigd. Een VOG wordt ook gevraagd voor vrijwilligers die langdurig in school of bij een schoolkamp assisteren.

Ons verzuimbeleid is gericht op verzuimpreventie en een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij verzuim. We gaan met elkaar in gesprek over mogelijkheden. Hierbij uitgaande van het advies van de bedrijfsarts en wet- en regelgeving. Tijdens gesprekken tussen leidinggevende en medewerker is het veiligheidsgevoel van de medewerker onderdeel van het gesprek.

2.4 De school benut informatie over veiligheidsrisico's en incidenten actief en regelmatig voor het ontwikkelen of bijstellen van beleid en praktijk.

Er is een ontruimingsplan op OBS de Linde opgesteld dat in elk lokaal, in de klassenmap van de leerkracht, aanwezig is. Het ontruimingsplan is opgesteld door de BHV-ers van de school in nauw overleg met directie en veiligheidsdiensten. Jaarlijks worden er brandoefeningen gehouden, waarbij het ontruimen van het gebouw geoefend wordt. Een aantal teamleden is geschoold als BHV-er. Zij volgen jaarlijks een BHV training.

2.5 De school benut niet-wettelijk verplichte bronnen om een beeld te vormen van veiligheidsrisico's en incidenten.

Het bestuur geeft hier geen specifieke richtlijnen voor. Op OBS de Linde gebeurt dit middels behulp van de Arbomeester wordt de Risico, Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

3 VOORWAARDEN

Scheppen van voorwaarden, beleggen van taken, samenwerken met ouders en externe partners. Door het inrichten van de schoolomgeving, het beleggen van taken met betrekking tot veiligheid en het maken van goede afspraken met ouders en andere partners van de school, voorwaarden scheppen voor een zo groot mogelijke sociale veiligheid op school.

Is de schoolomgeving (ruimtes, materialen, buitenruimtes, toezicht) zodanig ingericht dat de sociale veiligheid daarmee gediend is? Zijn taken met betrekking tot sociale veiligheid belegd, zoals vertrouwens-/contactpersoon, zorgcoördinator/intern begeleider, mentor, coördinator pesten/aanspreekpunt pesten, BHV'er, preventiemedewerker, aandachtsfunctionaris HGKM, et cetera? Zijn er goede afspraken gemaakt met partners uit jeugdhulp en veiligheid?

3.1 De school onderzoekt regelmatig of ruimtes, materialen, buitenruimtes, toezicht, enzovoort zodanig zijn ingericht dat de sociale veiligheid daarmee gediend is.

Met behulp van de Arbomeester wordt de Risico, Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) afgenomen: De RI&E wordt herhaald als daartoe aanleiding is, maar tenminste eenmaal per vier jaar. Minimaal iedere 2 jaar wordt de Quicksan Personeel ingevuld. In de Quicksan is aandacht voor agressie en geweld. Leerkrachten en OOP-er(s) observeren dagelijks alle ruimtes van onze school. Bij een onveilige situatie ondernemen zij zelf actie of melden dit bij directie / conciërge die vervolgstappen ondernemen.

3.2 De school neemt signalen van leerlingen of personeel over onveilige ruimtes of materialen altijd serieus en pakt deze zo nodig aan.

In eerste instantie kunnen leerlingen hiervoor bij de leerkrachten terecht, mocht dit niet adequaat worden opgepakt dan kunnen zij bij de directie, intern begeleider, conciërge en/of vertrouwenspersoon terecht.

3.3 In de school zijn wettelijk verplichte taken/functies met betrekking tot sociale veiligheid belegd.

De interne vertrouwenspersoon

Bij klachten over ongewenst gedrag op school, zoals: pesten, ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie en geweld, kunnen ouders en leerlingen een beroep doen op de ondersteuning door de interne contactpersoon (ICP) op school. De ICP luistert naar u, geeft informatie over mogelijke vervolgstappen en brengt u eventueel in contact met de externe vertrouwenspersoon (EVP) voor verdere begeleiding in de klachtprocedure.

Anti-pestcoördinator

Er moet een aanspreekpunt zijn waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden. Ook moet iemand het pestbeleid op school regelen. Dit kan dezelfde persoon zijn, maar dat hoeft niet. Op OBS de Linde hebben wij een anti-pestcoördinator.

De externe vertrouwenspersoon

Als het nodig mocht zijn, wordt de klager doorverwezen naar de externe vertrouwenspersoon. De EVP heeft geheimhoudingsplicht. Dit betreft klachten met betrekking tot ongewenst/grensoverschrijdend gedrag.

Het bestuur van Talent Primair heeft twee externe vertrouwenspersonen ingehuurd. Beiden zijn als gecertificeerd extern vertrouwenspersoon werkzaam bij de CED-Groep

Aandachtsfunctionaris

Elke organisatie (zoals scholen, kinderopvang, ziekenhuizen) die valt onder de Wet verplichte meldcode I (bijlage 11) heeft een getrainde medewerker als aandachtsfunctionaris, die als vraagbaak dient voor collega's en actief de toepassing van de meldcode in de organisatie bevordert. Bij Talent Primair zijn de intern begeleiders de aandachtsfunctionaris.

Functionaris voor Gegevensbeheer / Manager Informatiebeveiligings- en privacy beleid (IBP)

Het bestuur van Talent Primair is eindverantwoordelijk voor het toezicht op naleving privacywetgeving. De aangestelde functionaris houdt zich namens het bestuur onder andere bezig met:

- Het toezicht op de naleving
- Voorlichting privacy en stimuleren bewustwording
- Richtlijnen, kaders vaststellen en aanbevelingen doen t.b.v.verbeterde bescherming van verwerkingen van persoonsgegevens
- Afwikkeling klachten en incidenten

De rol van de functionaris staat uitgebreid beschreven in het IBP-beleid (bijlage 4).

3.4 In de school zijn verschillende niet-wettelijk verplichte taken/functies met betrekking tot sociale veiligheid belegd.

Naast de interne contactpersoon heeft ook de interne begeleider een grote rol met betrekking tot sociale veiligheid.

Aandachtsfunctionaris (AF)

Op onze scholen hebben de intern begeleiders ook de taak van aandachtsfunctionaris.

De aandachtsfunctionaris heeft een centrale en adviserende rol in de stappen rond het signaleren van kindermishandeling, huiselijke geweld en grensoverschrijdend gedrag.

De aandachtsfunctionaris hanteert de Meldcode van Talent Primair is ook op de hoogte van de meldcode en afspraken binnen de eigen organisatie. De app 'meldcode kindermishandeling onderwijs' biedt de aandachtsfunctionaris de richtlijnen hoe te handelen.

Het protocol 'kinder mishandeling en grensoverschrijdend gedrag' voor het onderwijs en kinderopvang kent drie routes:

1. Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in de thuissituatie.
2. Meldplicht bij een vermoeden van een geweld- of zedendelict door een medewerker.
3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling.

Afwegingskader

Het gebruik van het afwegingskader is vanaf 1 januari 2019 verplicht

1. Is melden bij Veilig Thuis noodzakelijk?
2. Is hulp bieden (ook) mogelijk?

3.5 Er zijn goede afspraken gemaakt met belangrijke externe partners uit jeugdhulp en veiligheid, om zo nodig ondersteuning of hulp te kunnen bieden aan leerlingen, ouders en leraren.

Onze school heeft - indien nodig - contact met:

- Veilig Thuis
- Raad voor de Kinderbescherming
- Jeugd en Gezin
- GGD - schoolarts
- Samenwerkingsverband UNITA / Passenderwijs [aanpassen]
- Leerplichtambtenaar
- wijk- / jeugdagent
- Gezinsvoogd
- Handle with care

3.6 De school heeft een algemeen privacyreglement ten behoeve van de privacybescherming van ouders/leerlingen. Ook voor de samenwerking/uitwisseling van gegevens met externe partners, bijvoorbeeld in een ondersteuningsteam, MDO of ZAT.

Voor alle scholen is een uitgebreid privacyreglement opgesteld door het bestuur (bijlage 5).

3.7 De school beschikt over een klachtenregeling en een vertrouwenspersoon, en is aangesloten bij een onafhankelijke klachtencommissie.

Talent Primair heeft voor alle scholen een klachtenregeling (bijlage 6).

Iedere school heeft een interne contactpersoon die een luisterend oor kan bieden en door kan verwijzen naar de externe vertrouwenspersoon. Twee externe vertrouwenspersonen (een man en een vrouw) - werkzaam bij de CED groep zijn beschikbaar. De klachtenprocedure is beschreven op de site van Talent Primair. Alle scholen verwijzen door met een link naar deze klachtenprocedure: [klachtenregeling](#).

Talent Primair heeft zich ook aangesloten bij de Landelijke Klachten Commissie (LKC) voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Dit is een van de commissies van de Onderwijsgeschillen.

3.8 De school beschikt over een meldingsregeling misstanden en een protocol medisch handelen.

Een protocol "Medisch handelen" is opgesteld (bijlage 9).

Binnen Talent Primair bestaat een klokkenluidersregeling (bijlage 7).

Meldcode kindermishandeling

Op onze scholen hebben de intern begeleiders ook de taak van aandachtsfunctionaris. De aandachtsfunctionaris heeft een centrale en adviserende rol in de stappen rond het signaleren van kindermishandeling, huiselijke geweld en grensoverschrijdend gedrag. De aandachtsfunctionaris hanteert Meldcode van Talent Primair is ook op de hoogte van de meldcode en afspraken binnen de eigen organisatie. De app Meldcode kindermishandeling onderwijs biedt de aandachtsfunctionaris de richtlijnen hoe te handelen.

Het protocol 'kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag' voor het onderwijs en kinderopvang kent drie routes:

1. Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in de thuissituatie.
2. Meldplicht bij een vermoeden van een geweld- of zedendelict door een medewerker.
3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling

Afwegingskader

Het gebruik van het afwegingskader is vanaf 1 januari 2019 verplicht: 1) Is melden bij Veilig Thuis noodzakelijk? 2) Is hulp bieden (ook) mogelijk?

In het ARBO beleidsplan van Talent Primair (april 2019) staat in hoofdstuk 11 een overzicht welke ongevallen geregistreerd en gemeld moeten worden (bijlage 8).

3.9 De school nodigt ouders/leerlingen altijd uit of vraagt anders hun toestemming voor besprekingen over de voor hen benodigde (extra) ondersteuning en hulp, zowel intern als met externe partners.

Naast de basisondersteuning bieden we als school extra begeleiding aan leerlingen. Voor deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OOP) opgesteld. Dit betreft niet alleen de cognitieve vaardigheden, maar geldt ook voor leerlingen met een gedragsstoornis. Indien we het nodig vinden extern advies in te winnen en eventueel externe hulp in te schakelen gaan wij (leerkracht, intern begeleider en/of directeur) altijd in gesprek met de ouders. Voor externe ondersteuning moeten ouders altijd toestemming verlenen. De school blijft in gesprek met ouders tot het punt waarop school geen passend onderwijs meer kan bieden. Hierna gaat de procedure 'schorsen en verwijderen in werking'.

3.10 De rol die ouders binnen de school hebben, op pedagogisch vlak, is duidelijk.

Ouders die helpen bij activiteiten krijgen instructie van de leerkracht of de coördinator van de activiteit. Naast de technische instructie m.b.t. de activiteit wordt ook aandacht besteed aan de pedagogische benadering van de kinderen. De leerkracht van de kinderen blijft verantwoordelijk, ook als een ouder bij activiteiten betrokken is.

4 HANDELEN

Positief pedagogisch handelen; ondersteunende houding, voorbeeldgedrag, verbindende relaties.

Door een positieve en ondersteunende benadering van leerlingen, personeel en andere betrokkenen én goed voorbeeldgedrag ontstaat een positief schoolklimaat waarin iedereen zich veilig voelt en optimaal kan leren en werken.

Zijn er uitgangspunten geformuleerd voor positief pedagogisch handelen? (Hoe) wordt bevorderd dat alle personeelsleden over de daarvoor benodigde houding en vaardigheden beschikken? (Hoe) wordt gestimuleerd dat alle teamleden voorbeeldgedrag vertonen op het gebied van positief gedrag en het consequent naleven van school- en gedragsregels?

4.1 De school heeft uitgangspunten voor positief pedagogisch handelen geformuleerd.

Op de Linde werken we HandelingsGericht (HGW). Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast.

De uitgangspunten van HGW zijn:

1. De onderwijsbehoeften van ALLE leerlingen staan centraal.
2. Het gaat om afstemming en wisselwerking
3. De leerkracht doet ertoe.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang.
5. Wij werken constructief samen.
6. Ons handelen is doelgericht.
7. De werkwijze is systematisch, in stappen en transparant.

4.2 De school maakt de uitgangspunten voor positief pedagogisch handelen waar in de dagelijkse praktijk.

De school hanteert de volgende methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: Kwink .

De uitgangspunten van de methode worden niet alleen in deze lessen, maar ook in de dagelijkse praktijk toegepast. De intern begeleider en directie bezoeken regelmatig lessen.

Aan de hand van een kijkwijzer is het pedagogisch handelen onderdeel van de nabespreking met de leerkracht.

4.3 De school stimuleert dat alle personeelsleden voorbeeldgedrag vertonen op het gebied van positief gedrag.

Afspraken en gedragsregels, goede praktijken staan regelmatig op de agenda. Na lesbezoeken door intern begeleider en/of directie is er ook aandacht voor het voorbeeldgedrag van de leerkracht.

4.4 De school stimuleert dat alle personeelsleden de uitgangspunten en school- en gedragsregels consequent naleven.

Middels observaties buiten de lessen, het directe contact met personeel en de lesbezoeken door intern begeleider en/of directie is er aandacht voor het naleven van de gedragsregels. Indien de gedragsregels niet worden gevolgd wordt het personeel hierop gestuurd.

4.5 De school bevordert dat alle teamleden over de daarvoor benodigde houding en vaardigheden beschikken.

Indien nodig wordt er individuele nascholing geadviseerd m.b.t. pedagogisch handelen. Indien wenselijk wordt dit als teamscholing aangeboden. Dit wordt gestimuleerd vanuit Talent Primair.

4.6 De school treft maatregelen wanneer personeelsleden niet voldoen aan de punten genoemd in de vorige drie vragen.

Indien een personeelslid moeite heeft met positief pedagogisch handelen wordt hier extra begeleiding op gezet. Mogelijkheden waar de school uit kan putten zijn:

- functioneringsgesprek waarin afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld m.b.t. nascholing
- coaching
- lesbezoeken en nabespreking met intern begeleider, directie of externe deskundige
- co-teaching

De school doet er alles aan en gaat uit van de mogelijkheden van de medewerker om het positief handelen te verbeteren. Mocht er onvoldoende vooruitgang geboekt worden, dan zal in overleg met bestuur en HR manager van Talent Primair naar een passende oplossing worden gezocht.

4.7 De school werkt actief aan een helder beleid met betrekking tot belonen en straffen.

Deze afspraken zijn opgenomen in onze gedragsregels.

4.8 Er wordt gestimuleerd dat er in de school een 'aanspreekcultuur' ontstaat, waarin iedereen (ook leerlingen en ouders) elkaar kan aanspreken op grensoverschrijdend of onveilig gedrag.

In de koers van Talent Primair staat: "Gemeenschap, openheid, respect en vertrouwen krijgen binnen de stichting volop ruimte. Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs." Bij grensoverschrijdend of onveilig gedrag dienen we in alle openheid op een professionele manier elkaar, de leerlingen of de ouders aan te kunnen spreken. Op onze school geldt dit ook, dit wordt actief gestimuleerd vanuit het bestuur.

4.9 De school stemt pedagogisch handelen af met ouders.

In de koers van talent Primair is het volgende opgenomen: "Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. Solidariteit wordt op alle niveaus nagestreefd: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie." Een kind ontwikkelt zich het beste als de driehoek leerling - kind - ouders op pedagogisch vlak samenwerken. Bij ons op school krijgt dit vorm middels contact met ouders, in gespreksvoering, middels Social Schools en middels de schoolgids.

5 PREVENTIE

Preventieve activiteiten en programma's in de school, gericht op leerlingen, ouders en personeel.

Door het aanbieden van activiteiten en programma's, gericht op veilig gedrag en het voorkomen van onveilig gedrag in de school en de bredere leefomgeving, wordt de sociale veiligheid op school en daarbuiten versterkt en wordt de weerbaarheid tegen onveilige situaties vergroot.

Worden in de klassen leerstof, (evidence- of practice-based) programma's en activiteiten aangeboden, gericht op het bevorderen van sociale competenties, veilig en gezond gedrag en het tegengaan van pesten? Worden ouders goed geïnformeerd en betrokken bij het veiligheidsbeleid en de praktijk en zijn er ook op hen gerichte activiteiten? Wat doet de school aan deskundigheidsbevordering van personeel in competenties ten behoeve van veilig gedrag?

5.1 In de klassen worden leerstof, activiteiten of programma's aangeboden, gericht op het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag. Voor een aantal kerndoelen zijn wettelijk verplichtingen.

Kerndoelen basisonderwijs 'oriëntatie op jezelf en de wereld'

- 34 De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en anderen.
- 35 De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht, als verkeersdeelnemer en als consument.
- 36 De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger.
- 37 De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen.
- 38 De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen.
- 39 De leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu.

Voor het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag hebben we op onze school de volgende methodiek geïmplementeerd: Kwink

Naast de lessen uit onze methode kan het nodig zijn een extra interventie te doen.

Naar doel

- gericht op sociaal-emotionele vaardigheden, veerkracht en vaardigheden om 'nee' te zeggen;
- gericht op bevordering van sociaal gedrag, conflicthantering en tegengaan van pesten.

Naar doelgroep

- ingezet voor alle alle leerlingen;
- ingezet voor specifieke groepen leerlingen die extra steun nodig hebben.

5.2 Leerlingen worden gewezen op hulpmogelijkheden bij problemen of onveiligheid op school, thuis of in de vrije tijd.

Onze school heeft een opgeleide interne vertrouwenspersoon. Aan het begin van iedere schooljaar gaat deze medewerker alle klassen langs en vertelt de kinderen wat zijn / haar rol is. Vinden kinderen het te eng om meteen op de vertrouwenspersoon af te stappen, dan is er ook de mogelijkheid voor de leerlingen een briefje naar hem / haar te sturen in een speciaal daarvoor opgestelde (afgesloten) brievenbus.

De interne contactpersoon

Bij klachten over ongewenst gedrag op school, zoals: pesten, ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie en geweld, kunnen ouders en leerlingen een beroep doen op de ondersteuning door de interne vertrouwenspersoon (ICP) op school. De vertrouwenspersoon luistert, geeft informatie over mogelijke vervolgstappen en brengt de leerling of de ouder eventueel in contact met de externe vertrouwenspersoon (EVP) voor verdere begeleiding in de klachtprocedure. Elke ouder of leerling kan op hem of haar een beroep doen als er een probleem is, van welke aard dan ook, waarover men niet met de groepsleerkracht of de directie wilt of durft te praten. Het gesprek wordt vertrouwelijk behandeld.

5.3 Leerlingen wordt duidelijk gemaakt dat er 'geheimen' zijn waarover je moet praten en met wie zij kunnen praten.

Zie ook 5.2

Regelmatig voeren de groepsleerkrachten, intern begeleiders en intern contactpersonen gesprekken waarbij zij bespreken bij wie en op welke wijze de kinderen met hun geheimen terecht kunnen.

De interne contactpersoon gaat aan het begin van ieder schooljaar naar alle groepen om uit te leggen wat haar/zijn rol is binnen de school en hoe leerlingen de interne contactpersoon kunnen benaderen als zij dat willen.

5.4 Scholing en training van het personeel op het gebied van competenties voor het bevorderen van sociale veiligheid en omgaan met grensoverschrijdend gedrag wordt door schoolleiding en schoolbestuur gestimuleerd en gefaciliteerd.

- Alle intern begeleiders bij Talent Primair zijn aandachtsfunctionaris (AF);
- Nieuwe aandachtsfunctionarissen volgen een basistraining en alle ervaren aandachtsfunctionarissen volgen jaarlijks een herhalings training;
- Alle interne contactpersonen hebben een basistraining gevolgd en volgen jaarlijks een bijscholing;
- Alle leerkrachten kunnen een training/scholing volgen die hoort bij de methode die de school heeft voor de sociale- en emotionele ontwikkeling die de leerlingen aangeboden krijgen;
- Alle leerkrachten hebben via de Academie van Talent Primair de mogelijkheid zich verder te bekwamen op het gebied van het bevorderen van sociale competenties van hun leerlingen.

5.5 Die scholing en training wordt aangeboden aan alle betrokken functionarissen binnen de school.

- Voor de aandachtsfunctionarissen wordt jaarlijks een training beschikbaar en verplicht gesteld vanuit het bestuur, georganiseerd door de eigen Talent Academie;
- Voor nieuwe interne contactpersoon (ICP) wordt een verplichte startcursus aangeboden. Voor ervaren ICP-ers een jaarlijkse verplichte herhaal cursus;
- De aandachtsfunctionarissen wordt (dringend) gevraagd voorlichting te geven in het team;
- In de Talent Academie is scholing met betrekking tot de sociale veiligheid opgenomen als aanbod voor de scholen / teams;
- Binnen het netwerk 'intern begeleiders Talent Primair' worden ook trainingen aangeboden voor de IB-ers.

6 SIGNALEREN

Signaleren en effectief handelen bij signalen, grensoverschrijdend gedrag en incidenten.

Door het tijdig signaleren en effectief aanpakken van veiligheidsrisico's, grensoverschrijdend gedrag, pesten en incidenten, escalatie van beginnende onveiligheid voorkomen en de gevolgen ervan voor slachtoffers zo veel mogelijk beperken.

Hoe werkt de school aan het goed signaleren van veiligheidsrisico's, pesten, et cetera? Heeft de school een goede structuur voor het signaleren, delen, beoordelen en aanpakken van veiligheids- en leefstijlrisico's van leerlingen op school, thuis en in de vrije tijd? Hoe volgt de school de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen? Heeft de school goede afspraken met partners buiten de school, zoals politie, jeugdhulp, enzovoort? Weet iedereen bij incidenten hoe hij moet handelen? Benut de school de afspraken/protocollen in geval van grensoverschrijdend gedrag? Zorgt de school voor goede opvang van slachtoffers, ouders en getuigen/meelopers?

6.1 De school werkt actief met een sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem om leerlingen in hun gedrag te volgen.

Op onze school hanteren we het digitale sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem Kindbegrip en Succes!Spiegel.

6.2 De school is voldoende in staat om signalen van onveiligheidsgevoelens of onveilig gedrag, waaronder pesten, bij leerlingen en personeel op te merken.

Naast de vragenlijsten gericht op het sociaal-emotioneel welbevinden voor leerlingen en voor personeel verwachten wij dat ieder personeelslid voldoende in staat is signalen van onveiligheidsgevoelens of onveilig gedrag op te merken en daar adequaat naar te handelen. Wij raden aan dat scholen zich aansluiten bij Handle with Care. Aangesloten scholen krijgen een melding als de politie betrokken is bij een incident binnen het gezin. Binnen het gebied Gooi- en Vechtstreek bestaat een convenant tussen brandweer, politie en veilig thuis, waarbij scholen zich kunnen aansluiten.

6.3 Expliciete signalen van leerlingen en ouders over onveiligheid en pesten worden altijd serieus genomen.

Zie 5.2.

6.4 Iedereen binnen de school weet met wie hij signalen kan delen en dit gebeurt ook. De school kent de eventuele belemmeringen om dit te delen.

- De interne vertrouwenspersoon bezoekt minimaal één keer per jaar alle groepen om aan de leerlingen te vertellen dat zij met problemen bij hem / haar terecht kan;
- Bij de medewerkers is bekend wie de interne vertrouwenspersoon is en wie de aandachtsfunctionaris is;
- Voor ouders is op de website te vinden wie de interne vertrouwenspersoon is en welke externe contactpersonen er beschikbaar zijn;
- De aandachtsfunctionaris geeft voorlichting aan het team over signalen en hoe te handelen.

6.5 De school heeft een heldere ondersteuningsstructuur voor het (multidisciplinair) wegen van ondersteuningsbehoeften en veiligheidsrisico's en het vaststellen en in gang zetten van een aanpak daarvoor.

Door afspraken en beleidsdocumenten bestaat er een ondersteuningsstructuur voor het (multidisciplinair) wegen van ondersteuningsbehoeften en veiligheidsrisico's. Het is duidelijk hoe dit vastgesteld kan worden en wat de aanpak is. Directie, intern begeleider, aandachtsfunctionaris en ICP-er hebben een grote rol. Indien nodig wordt er met het bestuur van Talent Primair overlegd. In het anti-pest protocol van school is de aanpak van pestgedrag beschreven.

Het bestuur van Talent Primair heeft in de kwaliteitskaart "C.05 kwaliteitskaart Schorsen en verwijderen leerlingen" (bijlage) beschreven wat de stappen zijn voor schorsen en verwijderen, dan wel het voorkomen daarvan via het opstellen van een ontwikkelingsplan (OPP) of handelingsplan.

6.6 De samenwerking met externe partners van jeugdhulp en veiligheid is in de ondersteuningsstructuur effectief georganiseerd.

Wij hebben een samenwerkingsverband met het Zorg Advies Team. Regelmatig vinden er overleggen plaats tussen intern begeleider en aangesloten externen.

De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling wordt gevolgd.

Er is samenwerking met GGD (jeugdarts), Bureau Leerplicht, Samenwerkingsverband Unita, Centrum voor Jeugd en Gezin, Orthopedagoog, Kinder- en jeugdpsycholoog, Veilig Thuis.

Wij onderhouden - indien nodig - contact met de gemeente. Alle vormen van zorg en hulp voor de jeugd staan onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Bij voldoende aanwijzingen, bijvoorbeeld n.a.v. een melding bij Veilig Thuis, is de gemeente verplicht om de Raad voor de Kinderbescherming te verzoeken tot een onderzoek naar de situatie van een gezin.

6.7 De toegang tot lichte en zware hulp voor leerlingen en/of ouders is binnen de ondersteuningsstructuur efficiënt geregeld.

Gedrags- en sociaal-emotionele problematiek wordt vanaf jonge leeftijd gemonitord en besproken met ouders, intern begeleiders en leerkrachten. De school bespreekt en onderzoekt of er een hulplan in de klas of school kan worden opgesteld en uitgevoerd. Indien dit niet voldoende oplevert kan er binnen het netwerk naar de juiste externe hulp worden gezocht. De intern begeleider kan daarbij gebruik maken van de contacten die bij 6.6 zijn genoemd. Voorwaarde is dat ouders akkoord gaan met de externe hulp. Soms zijn hier meerdere gesprekken voor nodig en school blijft zich voor de juiste externe hulp en akkoord inzetten bij de ouders.

6.8 De gemaakte afspraken en protocollen worden altijd nageleefd bij grensoverschrijdend gedrag of incidenten.

Bij grensoverschrijdend gedrag of incidenten worden - zoveel mogelijk - de gemaakte afspraken en protocollen gevolgd (bijlage 10).

6.9 De school zorgt altijd voor goede opvang voor slachtoffers van incidenten, waaronder pesten.

Voor slachtoffers van incidenten, waaronder pesten wordt tijd gemaakt om in gesprek te gaan. De school onderzoekt altijd hoe het slachtoffer / de slachtoffers geholpen kunnen worden en hoe de situatie te verbeteren of op te lossen is.

6.10 De school zorgt altijd voor goede opvang van getuigen van een incident, waaronder pesten.

Bij incidenten proberen we ervoor te zorgen dat er ook voor getuigen goede opvang en hulp geboden wordt.

6.11 De school zorgt altijd voor duidelijkheid naar de dader(s), ook bij pesten.

De consequenties van pestgedrag staan verwoord in het anti-pestprotocol. De dader of daders krijgen in een gesprek te horen wat de gevolgen voor hen zijn van hun gedrag. Bij incidenten wordt er verschil gemaakt tussen plagen en pesten. Bij plagen wordt uitgegaan van een kortdurende interventie (bijvoorbeeld een stappenplan om het uit te praten), bij pesten wordt de interventie zeer helder gemaakt en wordt er gedurende langere tijd gemonitord of het pestgedrag gestopt is.

6.12 De school registreert incidenten ten behoeve van het gezamenlijk leren van ervaringen.

Dit wordt geregistreerd in ParnasSys.

7 BORGING

Borging door een continu en cyclisch proces, ingebed in de totale pedagogische aanpak en schoolontwikkeling. Borging van een veiligheidsaanpak vraagt om meer dan het vastleggen van regels en afspraken. Het realiseren van een sociaal veilige school vraagt erom dat het (voortdurend) leeft in de hoofden en het handelen van alle betrokkenen. Het vraagt wel om speciale aandacht, maar het is een integraal onderdeel van het gehele schoolbeleid, de pedagogische aanpak, kwaliteitszorg, personeelsbeleid en schoolontwikkeling. Dat betekent dat werken aan sociale veiligheid een continu en cyclisch proces moet zijn in een lerende organisatie, met een sterk pedagogisch en waardengestuurd leiderschap en met betrokkenheid van iedereen in en om de school.

Doel

Sociale veiligheid tot een voortdurend en vanzelfsprekend punt van aandacht te maken, in alle werkprocessen binnen de school en met alle betrokkenen, waarin geleerd wordt van en met elkaar, waarin men weet waar men bij elkaar van op aan kan en waarin ervaringen en incidenten benut worden om van te leren. Daarmee wordt sociale veiligheid een integraal bestanddeel van de cycli van bijvoorbeeld school- en curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg en personeelsbeleid.

Hierbij kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen onderwerp van gesprek zijn:

- (Hoe) is gewaarborgd dat het onderwerp sociale veiligheid regelmatig op de agenda staat in het team en in de klassen? (Hoe) worden leren van elkaar en teamleren bevorderd?
- (Hoe) wordt er met het team en in de klassen geleerd van incidenten?
- (Hoe) wordt sociale veiligheid een teamverantwoordelijkheid?
- Neemt de schoolleider initiatieven om persoonlijke en pedagogische waarden met elkaar te bespreken?
- Worden op basis daarvan gezamenlijke waarden geformuleerd?
- Draagt de schoolleider die waarden uit naar het team, ouders en leerlingen?
- Draagt het team die waarden uit naar de leerlingen en ouders?
- Worden er consequenties aan verbonden als personeelsleden die gezamenlijke visie, waarden en afspraken niet kunnen of willen uitdragen?
- (Hoe) zijn de visie, doelen en kernwaarden voor sociale veiligheid opgenomen in de pedagogische aanpak, de PDCA-cyclus, het Schoolplan, de schoolgids, het curriculum, personeelsbeleid, het leerlingenstatuut, het professionaliseringsbeleid, de kwaliteitszorg systematiek, strategische planvorming, enzovoort?

De school kan zelf activiteiten of aanpakken bedenken om die processen op gang te brengen of te houden. Zichtbaar maken hoe uw school werkt aan het inbedden en levend krijgen van sociale veiligheid in het gehele proces van schoolontwikkeling kan op verschillende manieren gebeuren. U kunt bijvoorbeeld voorbeelden beschrijven van activiteiten die zijn uitgevoerd of besluiten die zijn genomen. Ook kunt u zelf ijkpunten formuleren voor de wijze waarop en de mate waarin hier nu op uw school aan wordt gewerkt en welke ambitie u daar gezamenlijk in heeft.

Hieronder geven wij voorbeelden van ijkpunten voor dit proces van borging van sociale veiligheid. Uiteraard kunt u zelf andere ijkpunten formuleren. U kunt deze ijkpunten laten 'scoren' door verschillende betrokkenen binnen de school, zoals teamleden, ouders, de (G)MR, de vertrouwenspersoon, de coördinator sociale veiligheid, de leerlingenraad, enzovoort. Daarmee krijgt de school zicht op de beleving ervan.

Ten slotte geven wij voorbeelden van manieren waarop het proces van een integrale aanpak van sociale veiligheid vorm kan krijgen. Maar uiteraard kunt u zelf concrete aanpak punten voor versterking van de sociale veiligheid op school ontwikkelen en desgewenst in het Veiligheidsplan beschrijven.

Bij de onderstaande vragen kunt u aangeven hoe op dit moment de 'score' voor uw school is en wat de gewenste score is, waarbij 1 de laagste en 5 de hoogste score is.

7.1 Bij ons op school...

1: helemaal mee oneens 2: mee oneens 3: mee eens 4: helemaal mee eens

Bij ons op school ...

- (Hoe) is gewaarborgd dat het onderwerp sociale veiligheid regelmatig op de agenda staat in het team en in de klassen? (Hoe) worden leren van elkaar en teamleren bevorderd? score: 4
- (Hoe) wordt er met het team en in de klassen geleerd van incidenten? score: 4
- (Hoe) wordt sociale veiligheid een teamverantwoordelijkheid? score: 4
- Neemt de schoolleider initiatieven om persoonlijke en pedagogische waarden met elkaar te bespreken? score: 4
- Worden op basis daarvan gezamenlijke waarden geformuleerd? score: 4
- Draagt de schoolleider die waarden uit naar het team, ouders en leerlingen? score: 4
- Draagt het team die waarden uit naar de leerlingen en ouders? score: 4
- Worden er consequenties aan verbonden als personeelsleden die gezamenlijke visie, waarden en afspraken niet kunnen of willen uitdragen? score: 4

7.2 Bij ons op school maakt sociale veiligheid onderdeel uit van ons/onze...?

Bij ons op school maakt sociale veiligheid onderdeel uit van ons/onze ...

- visie, doelen en kernwaarden
- pedagogische aanpak
- PDCA-cyclus
- Schoolplan
- schoolgids
- curriculum
- personeelsbeleid
- professionaliseringsbeleid
- kwaliteitszorg systematiek

Wij willen het in de toekomst ook opnemen in ons/onze ...

- visie, doelen en kernwaarden
- pedagogische aanpak
- PDCA-cyclus
- Schoolplan
- schoolgids
- curriculum
- personeelsbeleid
- professionaliseringsbeleid
- kwaliteitszorg systematiek


BIJLAGEN

 bijlage 1 Veilig-internet-en-sociale-media.doc


 bijlage 2 kwaliteitskaart-Schorsen-en-verwijderen-leerlingen-1.pdf


bijlage 3 Anti-Pestprotocol

 bijlage 4 IBP-Beleid.pdf

 bijlage 5 B4.06.03-Privacyreglement.pdf

 bijlage 6 Klachtenregeling-Talent-Primair.pdf

 bijlage 7 Klokkenluidersregeling.doc

 bijlage 8 Arbobeleidsplan.doc

 bijlage 9 Beleid-Medische-handelingen-1.docx

 bijlage 9 Beleid-Medische-handelingen-1.docx

 bijlage 10 Kwaliteitskaart-Gedragcode-personeel.pdf

 bijlage 11 Meldcode afwegingskader-huiselijk-geweld-onderdeel-van-de-meldcode.pdf

 bijlage 12 Kwaliteitskaart de sociale kaart