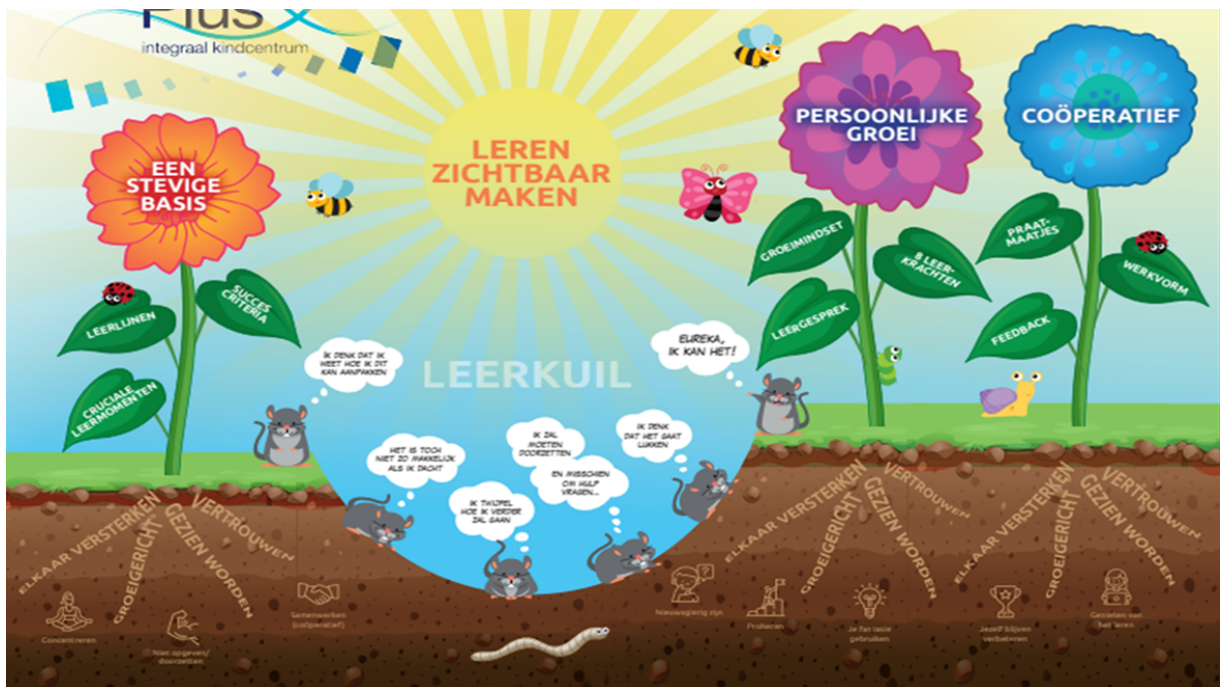


Jaarplan 2023 - 2024



‘Laat leerlingen de volgende stap zetten’

Inleiding:

Voor u ligt het jaarplan van IKC Pius X 2023-2024.

Het plan is opgebouwd vanuit een algemeen gedeelte waarin de visie van de school wordt beschreven, de algemene huidige situatie en de vormgeving van de algemene kwaliteitszorg. Om de kwaliteit van onderwijs systematisch te versterken heeft de school besloten om te werken met pijlergroepen. In de Infographic op de voorzijde van dit document zijn deze terug te vinden in de bloemen met de cruciale doelen op de bladeren. De pijlers zijn tevens belangrijk in het structureren voor het onderwijsaanbod en het kind in beeld te brengen. In het tweede gedeelte ziet u de inhoud van de pijlergroepen: een stevige basis, persoonlijke groei en coöperatief werken.

Visie van IKC Pius X

De visie is voor ons een belangrijke factor om onze koers te behouden en ons onderwijs verder uit te werken. De inhoud van de pijlers zijn dan logischerwijs een voortvloeisel van onze visie. In de volgende tabel leest u onze visie:

Iedereen die bij ons binnenstapt wordt gezien. Dat geldt voor u als ouder/verzorger, voor kinderen en ook voor leerkrachten, pedagogisch medewerkers en alle andere medewerkers op het IKC. Het voelt daardoor bekend en veilig: alsof je al jaren rondloopt bij IKC Pius X. Als ouder/verzorger voelt u dat kinderen en leerkrachten/medewerkers elkaar vertrouwen, en ook aan uzelf vraagt dat om vertrouwen geven, vragen en ontvangen.

Het hele team van Pius X werkt groeigericht met uw kind(eren) en ook vinden wij het als team belangrijk om elkaar te versterken. Dit zorgt voor een goede basis voor alle kinderen op dit IKC om te kunnen leren en opgroeien. Wij leren uw kind(eren) om na te denken over doelen, handelen én om feedback te geven. Dit zijn in de huidige maatschappij belangrijke vaardigheden. Het is essentieel dat uw kind zich bewust is van haar/zijn eigen leerdoelen en ook dat het leert om te leren. Want ook dat is een voorwaarde om jezelf verder te ontwikkelen.

Verbinding met het strategisch beleidsplan

Onze onderwijsvisie is weer een voortvloeisel van het strategisch beleidsplan van stichting de Linge waar het kindcentrum IKC Pius X onder valt. Stichting de Linge heeft sinds 2022 een nieuw strategisch beleidsplan waarin de volgende pijlers vormgegeven zijn:

- Een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar.
- Onze medewerkers werken in een professionele leergemeenschap op zowel school-/IKC-niveau als stichtingsniveau.
- Onze kinderen ontwikkelen een actieve en positief-kritische grondhouding.

Het sluit direct aan bij de pijlers van de school waarin een groeigerichte leercultuur, een doorgaande lijn en de persoonlijke groei worden gestimuleerd. IKC Pius X gaat in 2023-2024 het vierjarenplan vaststellen zodat wij synchroon lopen met de Stichting. Het geeft een lange termijn koers. Tevens was de school in de fase dat het mogelijk was om nieuwe doelen op te stellen.

Personeelsbeleid:

De leercultuur is voor IKC Pius X een belangrijk goed, vandaar dat wij dit specifiek terug laten komen in het jaarplan. De doelen in het jaarplan rusten natuurlijk op de beschreven elementen in de kwaliteitskaart professionele cultuur. Een cultuur waarin groeigericht, vertrouwen hebben en elkaar versterken belangrijke elementen zijn. In teamvergaderingen en in de dagelijkse cultuur is er een waarderende houding waarin gekeken wordt naar wat er wel is. De theorie van het waarderend onderzoeken is hiervan het fundament. De leerkrachten krijgen systematisch groepsbezoeken en worden begeleid. Met bijvoorbeeld beeldcoaching en vier keer per jaar hebben zij een gesprek waarin de leerkrachtkaart de leidraad is. Het symboliseert de werkwijze van de cultuur waarin de vertaling van beleid in concreet handelen centraal staat. Afgelopen maanden heeft het team gewerkt aan het formuleren van de nieuwe doelen voor komend schooljaar. We hebben de conclusie getrokken dat we een sterke basis hebben. Vanuit deze basis willen we de verdiepingsslag maken. In de teamcultuur is een fundament ontstaan die als basis kan zijn voor gedeeld leiderschap. In gezamenlijkheid zijn wij taken en rollen gaan opzetten die het gedeeld leiderschap kunnen realiseren en tevens de inhoudelijke speerpunten. In de jaartaak gesprekken hebben diverse medewerkers rollen en taken op zich genomen en zijn zij bereid om een passende opleiding te volgen. Taken en rollen:

- Petra Timmers: Uitwerken peuter- en kleuteronderwijs en scholing begrijpend luisteren.
- Celine van Orsouw: EDI coach en doorgaande lijn peuters en kleuters.
- Lonneke Stoffels: Opleiding tot kwaliteitscoördinator en gaat aankomend jaar onderwijskundig coördineren en ondersteunen
- Inez Derksen: Gaat zich verdiepen in het leergesprek met kinderen en dit koppelen aan de groeimap.
- Mandy van Doorn: Is verantwoordelijk voor ons culturele en creatieve vorming. Zij gaat dit beleid verder uitvoeren.
- Jolien Groot Antink: Is actief in de IKC-raad en stuurt de pijlengroep coöperatief aan binnen de school. Zij gaat hier scholing voor volgen.
- Tessa van Cleef: Gaat een verdiepingsscholing volgen als Kanjercoördinator en voert dit beleid uit binnen de school.
- Nina Pap-Faazen: Krijgt de taak zich te verdiepen in het hoogbegaafdheidsonderwijs, Techniek en digitale geletterdheid.
- Bas Polman: Volgt een opleiding tot didactisch coach en gaat deze rol vervullen binnen de school.
- Luc Folker: Is onze rekencoördinator en gaat verder met de gymopleiding.
- Charlotte Bongers: Gaat een opleiding doen voor bewegingscoördinator en het verder opzetten van de pauzesport.

Verwachtingen van taken en rollen:

In vergaderingen hebben wij met elkaar vastgesteld welke verwachtingen wij hebben bij een coördinator. In het volgende overzicht de criteria:

- Kennis van leerlijnen/theorie
- Gesprek met elkaar.
- Coördinerende rol.
- Beheert kwaliteitskaart.
- Borgen. Plannen van vergadermomenten
- Groepsbezoeken en groepskaarten analyse.
- Aanjager met rekenactiviteiten/projecten
- Nieuwste ontwikkeling volgen
- Kwaliteitskaart en **invulling op zorgniveaus**.
- Aanbodlijn met concrete materialen/ gekoppeld aan schoolstandaarden en toepasbaarheid.
- Doorgaande lijn met de kinderopvang.
- Verder kijken dan de methode. (**inspireren**)

Verwachting



Uitkomst

Teleurstelling

In de jaarkalender hebben we diverse thema's geagendeerd die ingebracht worden door de portefeuillehouders. De borging en de registratie vinden plaats in de kwaliteitskaarten.

Nieuwe doelen:

- Het ondersteunen en begeleiden van de coördinator zodat diegene beleid kan opzetten en monitoren.
- Het borgen en faciliteren van het onderwijskundig gesprek waardoor de doorgaande lijn bewaakt wordt.
- Opmachtomschrijvingen gezamenlijk vastleggen voor pijlergroepen, coördinatoren en LC leerkrachten.

Kwaliteitszorg:

De hersenen van een mens is een voorspelmachine. Structuur en voorspelbaarheid geven dus rust en daar hebben wij de afgelopen jaren hard aan gewerkt. In de zorg- en kwaliteitscyclus komt systematisch de cyclus: data, duiden, doelen en doen terug. Alle kwaliteitsactiviteiten zijn weggezet in een managementkalender zowel voor de zorg als de aansturing van de school. De activiteiten om ons onderwijs te monitoren en bij te sturen zijn

MANAGEMENTKALENDER 2021							
	JANUARI	FEBRUARI	MARLT	APRIL	MEI	JUNI	
IB KALENDER	• Leren afstemmen middelen • Voorbereiding VVL groep 3 • Voorbereiding afbeeldingen	• 11 lessen lesplan ingevuld • 10x Leren afstemmen middelen • 10x Leren afstemmen middelen • Groepskaarten maken • Advies- en rapportageperiodes	• Groepsbezoeken • Groepskaarten maken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• 11 jaar lesplan ingevuld • Groepsbezoeken en kwaliteitskaarten • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	
MT KALENDER	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	
MR KALENDER	• Toelichting op formatie		• Valoriërencolof	• Formatieplan	• Herbeoordeling • Groepsbezoeken	• Jaarplan en jaarmobilite • Herbeoordeling	
	JULI	AUGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER	
IB KALENDER	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken
MT KALENDER	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken	• Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken • Groepsbezoeken
MR KALENDER		• Jaarplan		• Jaarplan • Groepsbezoeken		• Budgetverdeling en begroting	

vanzelfsprekend belangrijke onderdelen van de borging van de pijler groepen. In de kalender zijn teamactiviteiten onderverdeeld in werkbijeenkomsten en teamvergaderingen. In de werkbijeenkomsten worden kwaliteitskaarten vastgesteld en geanalyseerd. Op studiedagen is er altijd een onderdeel kwaliteitszorg dat ervoor moet zorgen dat de doorgaande lijn bewaakt wordt.

'Laat leerlingen de volgende stap zetten'

De kwaliteitskaarten worden vanuit diverse rollen gemonitord en bewaakt. In het personeelsbeleid worden diverse rollen beschreven die tevens de kwaliteit monitoren. De school heeft twee EDI coaches opgeleid die een belangrijke rol spelen bij de coaching van het didactisch handelen en het monitoren van de doorgaande lijn.

Nieuwe doelen:

- Het vaststellen van de kwaliteitskaarten en het monitoren van het handelen van de leerkracht. Kwaliteitskaarten worden verder uitgewerkt, besproken in vergaderingen en er worden klasbezoeken afgelegd. .

U heeft al kunnen lezen dat het fundament van onze organisatie is dat kinderen: "gezien worden". Deze kernwaarde is de directe aanleiding voor de pijler stevige basis. Binnen deze pijler werken wij aan een systematische zorgstructuur en een efficiënte kwaliteitszorg. Wij brengen kinderen in beeld met de kenmerkende elementen voor de zorgstructuur: de cyclus van data, duiden, doelen, doen en de zorgniveaus. Op deze manier kunnen wij onze visie handen en voeten geven. De zorgstructuur ondersteunt in het proces om kinderen te leren om door de leerkuil te gaan. Leerkrachten brengen de groep en het kind in beeld op de kind- en groepskaarten. Op deze manier wordt het duidelijk wat de zone van naaste ontwikkeling is voor ieder kind. Leerkrachten kunnen dan heel bewust kinderen begeleiden om door de leerkuil te gaan en dit stimuleert onze tweede kernwaarden: groeiericht. Allereerst is het goed te benoemen dat wij trots mogen zijn op de gemaakte ontwikkelingen. De ontwikkeling zorgt voor een stevige basis die het fundament is om te gaan verdiepen. Wij kunnen op dit moment kinderen goed in beeld brengen en systematisch begeleiden. De volgende stap is om dit vast te houden en te borgen. Het gaat dan met name om het borgen van de vastgestelde werkwijze op IKC Pius X. De volgende stap is om met elkaar de puntjes op de "i" te gaan zetten. Het verder uitwerken van de schoolstandaarden en het aanbod op zorgniveau 2 zijn voor aankomend jaar belangrijke items. De school heeft een begin gemaakt met het vaststellen van de schoolstandaarden gekoppeld aan de populatie maar dit gaan wij aankomend jaar verder specificeren. In de basis ligt er een goed aanbod op zorgniveau 2 maar wij willen ons hier verder in bekwamen zodat wij ieder kind kunnen laten leren-leren en laten groeien. Afgelopen jaar zijn de voorwaarden geschapen voor deze doorontwikkeling en zijn de eerste stappen al genomen. Een paar voorbeelden van deze voorwaarden zijn: de personele bezetting, nieuwe methodes, financiële ruimte en samenwerkingen.

Er zijn daardoor onderwijskundig grote stappen gezet en dat is te zien in de resultaten. Leerkrachten zijn veel intensiever bezig met een beredeneerd aanbod. In die redenering komen de componenten: zicht op ontwikkeling, didactisch handelen en aanbod samen. De nieuwe methodes hebben een sterk effect op de resultaten. In het nieuwe schooljaar willen wij specifiek voor zorgniveau 2 de mogelijkheden van de methodes onderzoeken. Op dit moment zien we dat de ingevoerde methodes aansluiten bij het basisaanbod. Nina Pap-Faazen krijgt een rol in het vormgeven van onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. We gaan daarbij starten met een HB peergroup. Lonneke Stoffels krijgt een rol in de uitvoering en het opzetten van het aanbod voor zorgniveau 2. Haar rol is het realiseren en opzetten van bijvoorbeeld remedierende programma's als: Bouw!, Kids'skills of Geef mij de Vijf!

Aankomend jaar blijft een zeer groot gedeelte van het team in hetzelfde leerjaar lesgeven. Wij hebben hier bewust voor gekozen zodat er meer kennis is van de leerlijn en geanticipeerd kan worden op ervaringen uit het voorgaande jaar. Het is belangrijk om daarbij een doelgerichte benadering bij te hebben en dit leidt uiteindelijk tot een schoolstandaard. Voor volgend schooljaar blijven dus een aantal doelen staan:

Nieuwe doelen:

- Uitwerken van de schoolstandaarden zodat iedere leerkracht scherp heeft welke doelen cruciaal zijn voor een bepaalde leeftijdsgroep gekoppeld aan de populatie. Het stimuleert reële verwachtingen en ondersteunt bij de analyse van de ontwikkeling van een kind. De analyse van de gevraagde vaardigheden op een toets kunnen hierbij ondersteunend zijn.
- Borgen van de doorgaande lijn daarnaast het aanbod op zorgniveau 2 vergroten zodat wij ieder kind zijn onderwijsbehoeften kunnen vervullen. Hetgeen moet leiden tot hogere resultaten bij de kinderen die op zorgniveau 2 zitten.

Borging:

IKC Pius X heeft zijn kwaliteitszorg beschreven in een kwaliteitskaart waarin de managementkalender en de kwaliteitscultuur is beschreven. Op het gebied van stevige basis zijn er specifieke activiteiten die wij uitvoeren om de ontwikkeling te monitoren en verder te ontwikkelen. Wij doen dit met het motto: "Hoe concreter, hoe beter" Het betekent dat beleid helder moet zijn en concreet doorvertaald is in de groep. Het motto is terug te zien in de borgingsactiviteiten en in de kalender. De volgende activiteiten zijn terug te vinden:

- Op de werkdocumenten worden de kwaliteitskaarten besproken.
- Leerkrachten krijgen collegiale consultatie en beeldcoaching
- Er is een ontwikkelteam dat de doorgaande lijn monitort.
- Leerkrachten hebben vier keer per jaar een gesprek, met de leerkrachtkaart gekoppeld aan een groepsbezoek.
- De school plant ieder jaar een audit waarin de vertaling van beleid in de praktijk wordt beoordeeld.
- In januari en juni wordt het jaarplan geëvalueerd.
- In teamvergaderingen wordt gewerkt met het bord van stichting Leerkracht waarin concrete activiteiten per pijler worden beschreven.

Aanleiding voor het project: Persoonlijke groei

De persoonlijke groei en de weg naar zelfstandigheid zijn belangrijke elementen van onze visie. Wij willen dat kinderen dit doen in een groeigerichte leercultuur. Een cultuur waarin gekeken wordt wat er goed gaat en wat de volgende stap is. Het waarderend onderzoeken sluit hier erg mooi op aan en is daardoor de fundering voor de leergesprekken en de cultuur.

Een ander element van de leercultuur is: feedback van de leerkracht, van andere kinderen en van het kind zelf. Om dit te realiseren hebben wij verschillende werkvormen toegepast binnen het lesgeven waarin het mogelijk is om feedback te

ontvangen. Om te beoordelen is het nodig dat er succescriteria gesteld worden op het proces en op het product. De '8 leer-krachten' vanuit het leren zichtbaar maken zijn binnen het proces belangrijke elementen. Op de cognitieve vaardigheden is de schoolstandaard en de cruciale leerdoelen een belangrijk kader om kinderen feedback te geven. De school volgt namelijk het model van Annemieke Zwarts: "Het Triband Verantwoorden" Vandaar dat wij kinderen de groeimap aan willen bieden. In deze map

volgen de kinderen hun eigen ontwikkeling gekoppeld aan de pijlers van de school. In de map kan tevens feedback verzameld worden. Wij denken dat het beeld verrijkt wordt als het kind ook vergeleken wordt met landelijke- en groepsnormen. De groeimap is ontworpen en aankomend jaar willen wij de map onderwijskundig verder vullen met bewijswerkjes..

Triband Verantwoorden Bouwstenen 'Warme Overdracht'

Onderwijs Concept: Montessori	Kwalificatie weten en doen	Socialisatie samenleven	Subjectwording zijn
Golfengte 1 gestandaardiseerd N = 17.000.000			
Golfengte 2 gewaardeerd N = 300/30			
Golfengte 3 kwalitatief N = 1			

Huidige situatie::

De pijler groep persoonlijke groei is erg actief geweest met de groeimap. De groeimap is een portfoliomap die is ingedeeld aan de hand van de pijlers van de school. De kinderen verzamelen daarin werkjes waar ze trots op zijn. In januari zijn de eerste mappen met de ouders en kinderen meegegaan. In deze map zit tevens een nieuw rapport/verslag van het kind dat ook gebaseerd is op de pijlers van de school. De pijler groep heeft een kwaliteitskaart geschreven waarin de werkwijze en de succescriteria van de groeimap staan beschreven. In juni gaat de groeimap weer mee met ouders en wordt de map verder gevuld. De pijler groep ontwikkelt samen met het team doelenbladen voor in de groeimap, deze worden in de teamkamer verzameld. De leerkrachten hebben de eerste stappen gezet met het voeren van een leergesprek. De leerkrachten hebben de meerwaarde van een gesprek ervaren. Zij willen graag hun vragen voorleggen aan een expert, vandaar dat we dit schooljaar teamscholing gaan organiseren op het gebied van leergesprekken. Het doel van de groeimap en de leergesprekken is dat er afstemming is met het kind en dat het kind eigenaar wordt van het leerproces. De basis is gelegd omtrent het werken met de groeimap. De map is twee keer meegegaan met ouders en die waren erg enthousiast. Het wordt voor het team meer een gewoonte om met de map te werken. Het invullen van de map gaat sneller en gericht. De onderleggers van de verslaglegging zijn daarin ondersteunend. Het uiteindelijke doel is dat kinderen meer betrokken raken met het onderwijs en dat er meer met kinderen gesproken wordt over hun ontwikkeling.

'Laat leerlingen de volgende stap zetten'

De groeimap is een middel dat dit gerealiseerd heeft. Kinderen kunnen namelijk hun werk zien en hebben structureel een gesprek met de leerkracht. In het proces ontdekken leerkrachten dat een gesprek voeren met kinderen vraagt om vaardigheden. We hebben daarom een teamscholing kindgesprekken aangevraagd. Een andere ervaring is dat de groeimap ons onderwijs weergeeft. Welk aanbod hebben we op de drie pijlers? Het is tevens stimulerend om met succescriteria en doelen te werken zodat kinderen bewijswerkjes kunnen verzamelen.

Nieuwe doelen:

- Er worden waarderende gesprekken gevoerd en door middel van scholing komen we tot een theoretisch kader dat ervoor zorgt dat de gesprekken inhoud en structuur geven.
- Het werken met de bewijswerkjes blijven we systematisch doen waarin de realisatie van de visie zichtbaar is in iedere pijler van de groeimap..

Borging:

- In januari en juni wordt het jaarplan geëvalueerd.
- Er worden klassenbezoeken gepland waarin de activiteiten rondom de groeimap worden geobserveerd.
- In teamvergaderingen gaan wij de kwaliteitskaart groeimap vaststellen en verder uitwerken zodat er één lijn gaat ontstaan.

Aanleiding voor het project: Coöperatief werken

De pijler coöperatief is een zeer belangrijke voor IKC Pius X want wij zien coöperatief werken in de breedste zin van het woord. Voor ons bevat het de volgende elementen:

- De teamcultuur, leerkrachten die met elkaar samenwerken.
- De doorgaande lijn 0-13 jaar waarin leerkrachten groepsoverstijgend denken.
- De leercultuur, die bestaat uit groeigericht en elkaar versterken.
- Coöperatieve werkvormen die toegevoegd worden aan het EDI model om kinderen te activeren.

In onze visie vinden wij het erg belangrijk dat kinderen groeigericht en met vertrouwen worden benaderd. Een ander speerpunt is dat kinderen worden geactiveerd en elkaar feedback kunnen geven. Met de coöperatieve werkvormen kunnen we veel elementen van onze visie realiseren. Het stimuleert elkaar om elkaar feedback te geven en samen te werken. In de samenwerking ontstaan relatie en een leercultuur. Het overlapt met de 8- leerkrachten, de groeimap en de leerkuil die deze grondhouding stimuleren. De pijler coöperatief heeft de rol om dit verder te ontwikkelen en te monitoren.

Op IKC Pius X vinden wij het erg belangrijk dat kinderen maar ook leerkrachten goed met elkaar samenwerken. Het bevordert namelijk het doel om klasoverstijgend te denken en één IKC te worden waarin een zichtbare doorgaande lijn is. De afgelopen jaren hebben wij daar hard aan gewerkt maar dit kunnen we verder gaan verdiepen. Aankomend jaar willen wij ons met name focussen op de doorgaande lijn van kinderopvang en school zodat er een interprofessionele cultuur ontstaat.

Doorgaande lijn kinderopvang:

We hebben gezamenlijk het beleidsstuk 'Interprofessionele samenwerking' geschreven met als bijlage de concretisering. We hebben de actiepunten verwerkt waardoor tal van successen zijn behaald. Hieronder een greep uit de behaalde successen:

- De zorgroute is op elkaar aangesloten door het werken met kindkaarten en overleg tussen pedagogisch coach en intern begeleider.
- Thema's worden gezamenlijk voorbereid met aansluitende doelen en gezamenlijk uitgevoerd.
- De inrichting van de groepen is op elkaar afgestemd.
- Materialen worden uitgewisseld en sluiten op elkaar aan.
- Er is een cultuur van gezamenlijkheid ontstaan.
- Er is een activiteitenkalender.
- Vijf keer per jaar is er een gezamenlijke vergadering tussen peuters en kleuters.
- De doelen van de thema's sluiten op elkaar aan.

Een belangrijk doel in de kinderopvang is om een competentieprofiel te maken dat aansluit bij het pedagogisch beleidsplan en de visie van de school.

'Laat leerlingen de volgende stap zetten'

Er is een sterke basis gezet in de structuur en de uitwerking van de interprofessionele samenwerking. Op dit moment worden thema's gezamenlijk voorbereid en is er een cultuur waarin samenwerking plaatsvindt. Er is een activiteitenkalender opgesteld die ervoor zorgt dat er systematisch activiteiten samen uitgevoerd worden. In de kalender zijn ook de overlegmomenten van school en kinderopvang vastgesteld. Op deze momenten staan de onderwerpen: werkwijze, aanbod en kindoverdracht centraal. Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een nieuw pedagogisch beleidsplan waarin twee medewerkers van IKC Pius X deelnemen. Het is ons doel om het beleidsplan om te zetten naar een competentieprofiel. Het ondersteunt bij het uitvoeren en monitoren van onze identiteit en kwaliteitseisen. Om de doorgaande lijn te versterken is het doel gesteld om gezamenlijk een visiestuk over het jonge kind te schrijven. Op deze manier werken we vanuit school en kinderopvang vanuit dezelfde waarden en gedachten.

Coöperatieve werkvormen

De werkvormen zijn ingevoerd en worden toegepast. Het vergroot de actieve houding van de kinderen tijdens de lessen. Leerkrachten hebben nog tijd nodig om dit steeds meer eigen te maken. De pijlgroep gaat om die redenen klasbezoeken afleggen en individuele scholing aanbieden. Een vervolgstap is om een koppeling te leggen met de leergesprekken en het nog meer toe te passen in verschillende fases van het EDI model.

Nieuwe doelen:

- Coöperatieve werkvormen: Het doorleven van het werken met coöperatieve werkvormen zodat het in het DNA zit van de school.
- Het opstellen van het competentieprofiel voor de kinderopvang zodat we de visie concretiseren en dit leidt tot heldere kwaliteitseisen en kaders.
- Het gesprek voeren over onze visie op het jonge kind zodat wij met elkaar werken vanuit dezelfde waarden en gedachtegoed.

Borging:

- In januari en juni wordt het jaarplan geëvalueerd.
- De school plant ieder jaar een audit waarin de vertaling van beleid in de praktijk wordt beoordeeld.
- Er worden werkbijeenkomsten gepland met kinderopvang en school waarin het beleid geconcretiseerd wordt en een kwaliteitskaart wordt geschreven.
- Er worden klassen- en groepsbezoeken gepland waarin geobserveerd wordt hoe coöperatieve werkvormen worden toegevoegd aan het EDI model.
- In teamvergaderingen wordt gewerkt met het bord van stichting Leerkracht waarin concrete activiteiten per pijler worden beschreven.