

IKC Middelstein



SCHOOLPLAN 2019-2023

Ons plan bestaat uit vier hoofdstukken en een bijlage

Onze school

Ons onderwijs

Onze kwaliteit

Ons personeel

Onze school

Ons motto; Ontwikkelingsgroei door succeservaring!
Onze waarden;
Veiligheid, plezier, waardering, vakmanschap, samenwerken, openheid.

Om te ontwikkelen zijn succeservaringen nodig. We vinden het belangrijk dat kinderen gezien worden en zicht hebben op een bij hen passend perspectief, gericht op kennis- en vaardigheden. We hebben als doel om kinderen te begeleiden binnen het groeiproces naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, naar jezelf en de ander, om zo vanuit een positieve houding een steeds ruimere blik op de wereld te ontwikkelen.

We zijn aangesloten bij Next Level, www.nextlevel.frl. Zij ondersteunen ons om onze ambities te realiseren.

Voor de komende jaren zijn;

- ✓ **Onderzoekend leren**
- ✓ **Groepsdoorbrekend en**
- ✓ **Thematisch leren**

de vier pijlers waar we ons op richten.

Wat onze ambities hier in zijn en waar we nu staan wordt in het hoofdstuk Onderwijs beschreven.

Wij zijn ook een onderdeel van Stichting voor openbaar onderwijs Odyssee. Odyssee staat voor goed, herkenbaar en avontuurlijk openbaar onderwijs in Sneek, Harlingen en omgeving én we hebben een duidelijke visie op Passend Onderwijs.

Dit zijn wij:

- Een openbaar IKC Middelstein – 12EV- in het dorp Midlum [kernwaarden openbaar onderwijs](#)
- Fonteinstraat 1 8872NJ Midlum [google maps](#)
- Een IKC met rond de 65 leerlingen, verdeeld over 4 groepen.
- De leerlingen komen uit de dorpen Midlum, Wynaldum, Sexbierum, Herbaijum en de stad Harlingen.
- Er is een intensieve samenwerking met het gebiedsteam.
- Er wordt flexibele voor- en naschoolse opvang aangeboden
- Vier ochtenden in de week zijn de peuters bij ons aanwezig
- We starten om 08.30 uur en de groepen 3 t/m 8 gaan elke dag tot 14.15 uur naar school. De groepen 1 en 2 zijn op vrijdagmiddag om 12:00 uur vrij.
- De kinderen hebben elke dag 45 minuten pauze.

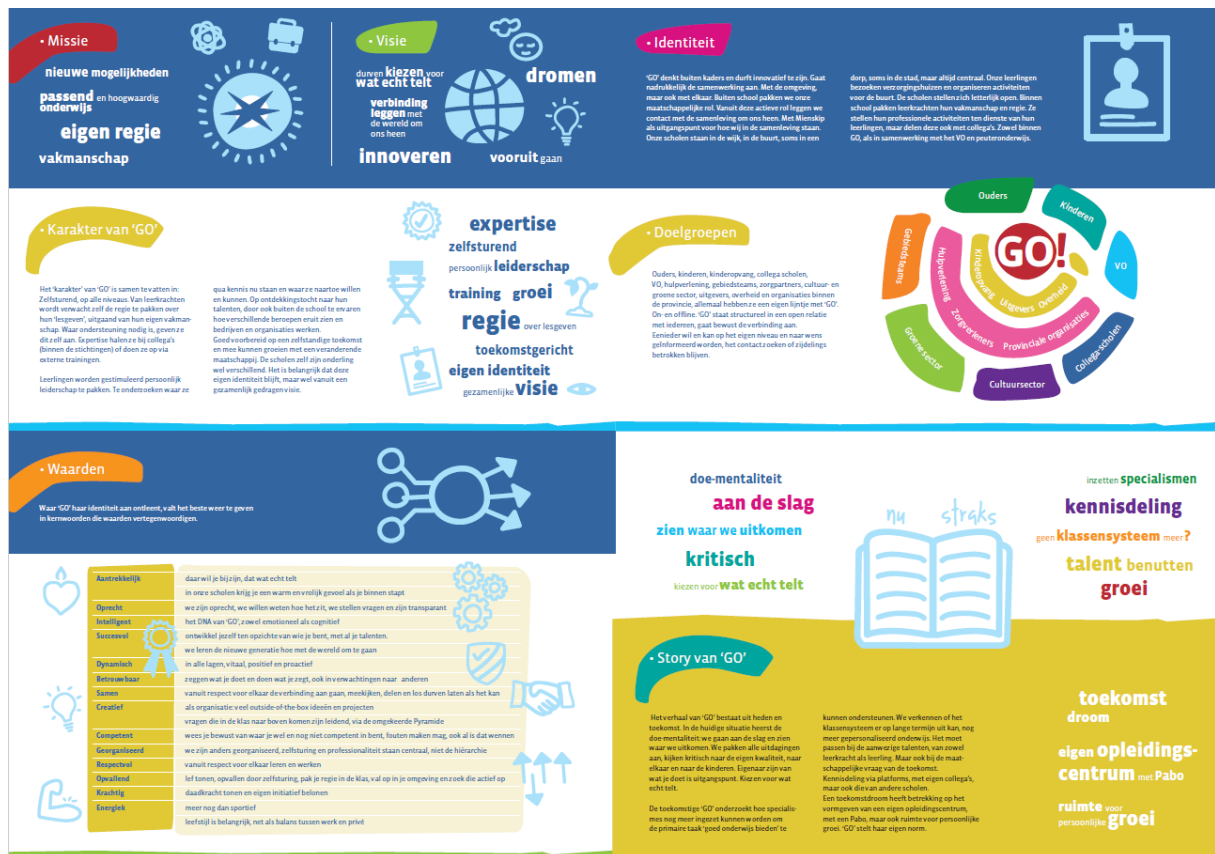
Passend Onderwijs is onze groeimindset.
Ons doel is onderwijs passend maken voor elke leerling.
Met als droom volledig inclusief onderwijs.

Odysseescholen zijn integraal verantwoordelijkheid. Dat betekent dat op alle domeinen schoolteams verantwoordelijkheid zijn en invloed hebben op school. Vanuit het Servicebureau worden de scholen hierbij ondersteund.

Het Odyssee DNA en de Odyssee ambities 2019-2023 staan in de bijlage.

Fusie

In 2019 wordt een bestuurlijke fusie tussen Odyssee en Gearhing voorbereid. Een samensmelting heeft gevolgen voor een gezamenlijke nieuwe identiteit. Inmiddels zijn van beide organisaties een aantal collega's aan het onderzoeken waar de overeenkomsten zitten en bereiden dit samen voor. Met de realisatie van onderstaande 'praatplaat' is het begin hiervoor gemaakt. De gezamenlijke identiteit, kernwaarden en ambities zullen in 2020 definitief worden gemaakt.



Onderstaande beleidsdocumenten zijn op onze site www.middelstein.nl te vinden

- Sponsoring beleid
- Schoolveiligheidsplan; hier wordt ook het beleid op pedagogisch handelen beschreven.
- Schoolondersteuningsprofiel
- Protocol schorsen en verwijderen
- AVG documenten

Ons onderwijs

Onze visie op onderwijs is onderbouwd met ons motto 'ontwikkelingsgroei door succeservaring'. Bekend is dat succeservaringen op school bepalend zijn voor kansen in het onderwijs. Om een succeservaring te krijgen is het geven van de juiste feedback van belang. De literatuur van Carol Dweck heeft ons de afgelopen jaren ondersteund in het geven van de juiste feedback aan leerlingen.

De feedback naar onze leerlingen wordt gericht op het werkgedrag; de inspanning, het doorzettingsvermogen en het nadenken over het leergedrag.

Om in de maatschappij van straks succesvol en gelukkig te kunnen zijn is het belangrijk dat kinderen de kans en de ruimte krijgen om hun vaardigheden en talenten tot ontwikkeling te kunnen brengen. Dit doen we op IKC Middelstein door ons te richten op groepsdoorbrekend, onderzoekend en thematisch leren.

In onderstaand overzicht is aangegeven waar we nu staan en onze ambitie over 4 jaar. Er staan 26 prestatie-indicatoren in vermeld. Dit is een verzameling van meetinstrumenten, een soort cockpit, waarmee wij een goed overzicht hebben over de school.

De indicatoren zijn verdeeld over de domeinen Financiën, Personeel, Kwaliteit, Onderwijs, Samenwerking en Facilitair/ICT.

Leerlingen waarop het patroon van hulpeloosheid van toepassing is, schrijven hun falen toe aan intelligentie: 'Ik denk dat ik niet erg slim ben', 'Ik heb nooit een goed geheugen gehad' etc. Leerlingen met een doorzettende instelling ervaren bij het oplossen van moeilijke problemen geen twijfel bij zichzelf en geven zich instructies over hoe ze hun prestaties kunnen verbeteren: 'Ik moet een beetje vertragen om dit uit te puzzelen', 'Mag ik nog wat meer tijd?' etc.

	Domein Financiën
1.	<u>Leerlingaantallen</u> Nu; We verwachten per 1 oktober 2019 61 leerlingen onderwijs te bieden. Ambitie; Ons doel is om minimaal 60 leerlingen onderwijs te bieden met als ambitie te groeien naar 75 leerlingen. Dit is op basis van de cijfers ambitieus! We hebben er vertrouwen in dat dit de komende jaren mogelijk is i.v.m. de koers die we hebben ingezet.
2.	<u>Financiën</u> Nu; We zijn financieel gezond en de directie heeft inzicht in de financiën. We worden hierbij ondersteund door de domeinvoorzitter. We maken als team een wensenlijst die meegenomen wordt in de begroting. Op deze manier wordt het team actief betrokken bij de begroting en het maken van keuzes.

	<p>Ambitie; Het team nog meer inzicht in de financiën geven om gerichte financiële keuzes te maken. Waar willen we ons geld aan uitgeven om onze school te laten stralen? Dit gaan we doen door de financiën transparanter te laten zijn door inzage in AFAS.</p>
Domein Personeel	
3.	<p><u>Formatie</u></p> <p>Nu; Het formatie-overzicht en de uitputting wordt door de directie via AFAS gevolgd. Het team maakt de keuze hoe de werkdruggelden worden ingezet.</p> <p>Ambitie; De komende jaren binnen het formatiebudget blijven en er op een onderwijsinhoudelijke en creatieve manier mee omgaan, passend bij de koers die we hebben uitgezet.</p>
4.	<p><u>Tevredenheid personeel</u></p> <p>Nu; Afgelopen jaren is er een cultuurverandering in gang gezet, van een ambtelijke naar een professionele cultuur. Op dit moment zijn niet alle teamleden tevreden met de koers en de kwaliteitseisen die hier uit voortvloeien.</p> <p>Ambitie; We starten schooljaar 2019-2020 in een team van acht mensen met vier nieuwe collega's. Er zit energie en ambitie in het nieuwe team om het onderwijs nog mooier te maken. We zijn een professioneel team in een professionele organisatie en zijn tevreden en trots op ons werk.</p> <p>We willen de tevredenheid van het personeel op peil houden. Dit doen we door oog te hebben voor elkaar en aan de hand van de progressie cirkel. De progressiecirkel is een middel om het gesprek vorm te geven.</p>
5.	<p><u>Vitaliteit en verzuim.</u></p> <p>Nu; Op dit moment vergt het veel inspanning en energie om vitaal de werkzaamheden uit te voeren. Zie ook KPI 4.</p> <p>Ambitie; We willen een energiek en vitaal team zijn! Het verzuim laag houden en dit doen we door aandacht te hebben voor signalen vanuit het team en door het inzetten van de werkdruggelden. Zie ook hoofdstuk Personeel.</p>
6.	<p><u>Professionele Cultuur en teamvorming.</u></p> <p>Nu; De afgelopen twee jaar is de Professionele Cultuur en teamvorming een speerpunt geweest in het SchoolJaarPlan. Er is duidelijkheid gekomen wat een professionele cultuur inhoudt en wat nodig is om een goed team te vormen. Dit proces verliep op sommige momenten stroef maar heeft duidelijkheid gegeven over hoe we het op IKC Middelstein vorm willen geven.</p>

	<p>Ambitie; Een hecht team vormen in een professionele cultuur waar van en met elkaar wordt geleerd. Om elkaars kwaliteiten te ontdekken starten we in schooljaar 2019-2020 met een training Human Dynamics.</p>
7.	<p><u>Kwaliteit medewerkers</u></p> <p>Nu; De kwaliteit van de medewerkers is goed in beeld door duidelijkheid te hebben in start, basis, vakbekwame en excellente medewerkers. Er vinden groepsbezoeken en gesprekken plaats om de kwaliteit te meten en de ontwikkeling te stimuleren.</p> <p>Ambitie; Om de kwaliteit naar een nog hoger plan te tillen is onze ambitie om een keer in de drie jaar een audit te laten plaatsvinden en elk schooljaar collegiale consultaties. We vinden het belangrijk om van en met elkaar te leren in een professionele setting. Zie ook hoofdstuk Personeel en Kwaliteit.</p>
8.	<p><u>Scholing</u></p> <p>Nu; Op IKC Middelstein wordt aan het begin van het schooljaar een startgesprek met de leidinggevende gevoerd en hier worden de scholingswensen voor het komende schooljaar besproken. De scholing van het team sluit aan bij de speerpunten die in het schooljaarplan zijn beschreven. De voortgang van de scholing en de ontwikkeling van de medewerkers worden in de gesprekken die de leidinggevende voert, aan de hand van de progressiecirkel, gevolgd.</p> <p>Ambitie; Het scholingsbeleid scholing continueren en binnen de verschillende Odyssee scholen de expertise delen.</p>
Domein kwaliteit	
9.	<p><u>Leeropbrengsten Taal/Rekenen - CITO tussenopbrengsten</u></p> <p>Nu; De leeropbrengsten zijn op orde. Deze worden jaarlijks geanalyseerd en worden in de Voortgangsrapportages vermeld.</p> <p>Ambitie; Hogere resultaten behalen op technisch lezen en woordenschat. Er wordt een actieplan door de IB'er en groepsleerkrachten gemaakt waar de doelen en acties in worden vermeld. De leerlingen worden hier ook bij betrokken.</p>
10.	<p><u>Leeropbrengsten Taal/Rekenen - IEP eindopbrengsten</u></p> <p>Nu; De eindopbrengsten van IKC Middelstein zijn op orde.</p> <p>Ambitie; We willen elk jaar boven het landelijk gemiddelde scoren.</p>

11.	<p><u>Hoe hou je het zicht op de kwaliteit van het onderwijs?</u></p> <p>Nu; Zie hoofdstuk Kwaliteit.</p> <p>Ambitie; Het zicht houden op de kwaliteit van ons onderwijs door collegiale consultaties elk schooljaar en audits eens in de drie jaar te laten plaatsvinden. Kwaliteit van onderwijs in een professionele cultuur!</p>
Domein onderwijs	
	<i>Inspectiekader</i>
12.	<p><u>Didactisch Handelen</u></p> <p>Nu; Het didactisch klimaat op IKC Middelstein sluit aan bij de door ons gekozen gebieden; groepsdoorbrekend, onderzoekend en thematisch. Het raamwerk wat we hiervoor gebruiken is het expliciete directe instructiemodel, ondersteund met coöperatieve werkvormen en concrete materialen.</p> <p>Ambitie; Het didactisch klimaat voortzetten met extra aandacht voor het groepsdoorbrekend, onderzoekend en thematisch leren. Dit betekent dat er een leerklimaat gecreëerd wordt waar leerlingen actief en betrokken zijn door een heldere uitleg en structuur in het aanbod.</p>
13.	<p><u>Registratie en zicht op ontwikkeling</u></p> <p>Nu; Aan het begin van het nieuwe schooljaar zijn de groepsplannen en blokvoorbereiding in orde. Op deze manier is er zicht op de onderwijsbehoeftes van de nieuwe groep op het gebied van rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en vanaf groep 8 werkwoordspelling. In januari evalueert de leerkracht de plannen samen met de IB-er tijdens de groepsbespreking. Hierin worden alle leerlingen uit de groep besproken. Zo nodig worden de plannen aangepast aan de veranderende onderwijsbehoeftes van de leerlingen.</p> <p>Als er leerlingen zijn die een leerachterstand hebben opgelopen krijgen zij in overleg met ouders en IB-er een handelingsplan of een individuele leerlijn (OPP); in het OPP staat beschreven op welk niveau de leerling gaat uitstromen en hoe de weg ernaartoe vermoedelijk zal verlopen.</p> <p>Naast deze plannen op cognitief gebied, kan er ook een (groeps)plan op sociaal-emotioneel gebied gemaakt en uitgevoerd moeten worden. We volgen de leerlingen van groep 1 t/m 8 via SCOL (sociale competenties) en de leerlingen van groep 6 t/m 8 vullen de vragenlijst van KiVa (welbevinden) in. Beide vragenlijsten worden in april ingevuld.</p> <p>Elk schooljaar worden er in januari en juni groepsbesprekingen gehouden. Deze staan in het teken van de ontwikkeling van de leerlingen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied. Het cognitieve gebied wordt aan de hand van een analyse op de scores op methode (on)afhankelijke toetsen besproken met de intern begeleider. Het sociaal-emotionele aspect komt uit de observaties en de vragenlijsten van SCOL en KiVa.</p> <p>In het begin van het schooljaar vindt er een startgesprek met ouders en kind plaats. In de gesprekken die in januari en juni plaatsvinden gaat het over de ontwikkeling van de leerling, die we volgen middels de afname van de Cito toetsen rekenen, spelling, technisch lezen (AVI) en</p>

	<p>begrijpend lezen, taal en rekenen voor kleuters (afname M2) en vanaf groep 7 werkwoordspelling. De sociaal-emotionele ontwikkeling en de methode-gebonden toetsen worden ook besproken.</p> <p>Voor leerlingen die in de zorg zitten, wordt frequenter een oudergesprek gevoerd. Dit gebeurt in principe op uitnodiging van de leerkracht maar ook ouders kunnen een verzoek indienen. Mocht het zo zijn dat een leerling een opvallende ontwikkeling doormaakt, dan worden ouders ten alle tijden benaderd door de leerkracht om dit met ze te delen.</p> <p>Ambitie; We gaan het aanbod van leerlingen die extra uitdaging nodig hebben verder ontwikkelen omdat dit uit onze analyse naar voren is gekomen. De groepsbesprekingen gaan we inhoudelijk een impuls geven.</p>
14.	<p><u>Leerlingondersteuning</u></p> <p>Nu; Op IKC Middelstein zijn wij doorgaans in staat om leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen op een adequate wijze te begeleiden. Toch kan het voorkomen dat leer- en / of gedragsproblemen zo specifiek zijn dat het nodig is om de hulp van het bovenschools expertisecentrum in te schakelen. Uitleg over het Expertise centrum (EC) staat in de bijlage.</p> <p><i>Samenwerkende instanties</i> Vanuit onderzoek is het mogelijk dat ouders het advies krijgen om externe hulp voor hun kind te zoeken. Dit is kan vanuit het Expertise centrum maar ook door het gebiedsteam worden aangeboden. De samenwerking met het gebiedsteam is waardevol. Een ochtend in de week is er een medewerker van het gebiedsteam aanwezig om leerlingen en/of ouders te begeleiden of vragen te beantwoorden.</p> <p><i>Nazorg vervolgonderwijs</i> Na het verlaten van de basisschool blijven we de oud-leerlingen volgen. Aan het POVO overleg (2 x per jaar) nemen de leerkracht van groep 8 en de IB-er deel.</p> <p>Ambitie; Onderwijs en zorg zijn nauw bij elkaar betrokken. We gaan de komende jaren de samenwerking met het gebiedsteam verder uitbreiden door een preventieve aanpak te gaan volgen. Dit gaan we doen door extra mankracht in de voor en vroegschoolse educatie te zetten.</p>
15.	<p><u>Pedagogisch klimaat</u></p> <p>Nu; Er heerst een fijn pedagogisch klimaat op IKC Middelstein. De leerlingen ontvangen feedback wat gericht is op het werkgedrag; de inspanning, het doorzettingsvermogen en het nadenken over het leergedrag. We monitoren het welzijn van de kinderen d.m.v. Kiva en Scol.</p> <p>Ambitie; We gaan deelnemen aan het project 'Pedagogisch Meesterschap'. We vinden dit belangrijk omdat een goed pedagogisch klimaat ontzettend belangrijk is voor de ontwikkeling van de kinderen en hier willen we nog beter in worden!</p>

	<i>Eigen ambities t.a.v. van kwaliteit</i>
16.	<p><u>Gepersonaliseerd leren/Passend onderwijs</u></p> <p>Nu; Gepersonaliseerd leren is uitgangspunt van het leerproces waarbinnen ruimte is voor experimenteren, ontdekken, inspireren en ondernemen.</p> <p>Ambitie; Ons doel is onderwijs passend maken voor elke leerling. Met als droom volledig inclusief onderwijs.</p>
17.	<p><u>Avontuurlijk leren – innovaties en werkvormen</u></p> <p>Nu; Op dit moment wordt er in de combinatiegroepen les gegeven en is er nog weinig verbinding met de andere combinatiegroepen. De route richting het schoolplan heeft ervoor gezorgd dat we een duidelijk koers hebben uitgezet voor de komende jaren.</p> <p>Ambitie; Onze ambitie is om de kinderen nog meer uit te dagen om een onderzoekende houding aan te nemen. We ondersteunen ze hierin door onderzoekende opdrachten aan te bieden die aansluiten bij de onderwijsbehoeftes en ze de juiste feedback op het leerproces te geven. Zelfbewust, betrokkenheid, motivatie en leren om zichzelf te ontdekken zijn items die door een onderzoekende houding worden gestimuleerd of ontdekt. De kinderen leren niet alleen met leeftijdsgenoten maar met iedereen! We zoeken elkaar op om van en met elkaar te leren. In schooljaar 2019-2020 gaan we starten om groepsdoorbrekende en onderzoekende activiteiten aan te bieden. Dit zal de komende jaren verder worden ontwikkeld en gaat beschreven worden in de schooljaarplannen.</p>
18.	<p><u>Leerlingen voorbereiden op de toekomst</u></p> <p>Nu; We bereiden de kinderen voor op hun toekomst door aan te sluiten bij zijn of haar mogelijkheden, op basis van zijn of haar talent.</p> <p>Ambitie; We gaan de wereld oriënterende vakken de komende jaren in een thema aanbieden om meer verbinding en inzichten in de wereld om de kinderen heen te krijgen. Komend schooljaar gaan we ons oriënteren op een methode wereldoriëntatie die aansluit bij onze school en het onderzoekend, groepsdoorbrekend en thematisch leren. Schooljaar 2020-2021 zal deze worden ingevoerd. Het urenoverzicht, zie bijlage</p>
Domein samenwerking	
19.	<p><u>Ouders/leerling tevredenheid</u></p> <p>Nu; Uit de enquêtes is gekomen dat ouders/verzorgers tevreden zijn over IKC Middelstein. Ze geven Middelstein een 8,3. Een aandachtspunt is de communicatie over de verwachtingen en ontwikkelplannen van de school.</p>

	<p>Ambitie; Het aandachtspunt een actieve rol geven met input van de MR. In het schooljaar 2019-2020 een leerlingenraad opzetten om kinderen de kans te geven om uit te dragen wat ze belangrijk vinden en willen ontwikkelen.</p>
20.	<p><u>Ouderbetrokkenheid</u></p> <p>Nu; De ouderbetrokkenheid op IKC Middelstein is groot. Dit is een gevolg van de open uitstraling van de school.</p> <p>Ambitie; We willen de ouderbetrokkenheid in stand houden en intensiveren door ouders meer bij de activiteiten van de school te betrekken door gebruik te maken van de kwaliteiten/talenten van ouders.</p>
21.	<p><u>Medezeggenschap</u></p> <p>Nu; Er is een betrokken, positief kritische MR.</p> <p>Ambitie; De ambitie is om dit de komende vier jaren te behouden en ze te betrekken bij KPI 20.</p>
22.	<p><u>Op weg naar IKA</u></p> <p>Nu; Van een IKC met een IKA is minimaal sprake. Vier ochtenden in de week is er een peutergroep aanwezig en er vindt een warme overdracht plaats met de overgang van de peuters naar de basisschool. In schooljaar 2018-2019 zijn er ontwikkelingen geweest om een franchise op te starten die naast het peuteraanbod ook een voor en naschools aanbod gaat realiseren. Hier is positief op gereageerd en augustus 2019 wordt dit opgestart.</p> <p>Ambitie; Het voor en naschools aanbod tot een succes maken! We staan nu aan de start om de IKA een inhoudelijke invulling te geven, wat een impuls geeft aan onze IKC ambities. Daarnaast wordt er gewerkt aan de hand van de preventieve aanpak in het vroeg en voorschoolse aanbod, samen met het gebiedsteam.</p>
Domein huisvesting, facilitair en ICT	
23.	<p><u>Gebouw en omgeving school</u></p> <p>Nu; De afgelopen jaren heeft het gebouw en de omgeving van de school een positieve uitstraling gekregen door een aantal zaken te vernieuwen.</p> <p>Ambitie; Onze ambitie is om de uitstraling van de school aan te laten sluiten bij de koers die we hebben uitgezet.</p>

<p>24.</p>	<p><u>Arbo en veiligheid</u></p> <p>Nu; De RI&E en alle documenten zijn in orde.</p> <p>Ambitie; De ambitie is om dit op dezelfde manier voort te zetten.</p>
<p>25.</p>	<p><u>ICT</u></p> <p>Nu; De ICT omgeving is op orde. Touchscreens en iPads worden ingezet om de lessen afwisselend en aantrekkelijk te maken.</p> <p>Ambitie; ICT tijdens het onderzoekend leren op een zodanige manier inzetten dat het de leerlingen uitdaagt en stimuleert.</p>
<p>26.</p>	<p><u>Privacy – AVG</u></p> <p>Nu; Privacy en AVG documenten zijn op orde en staan vermeld op de website van de school.</p> <p>Ambitie; De ambitie is om dit op dezelfde manier voort te zetten.</p>

Onze kwaliteit

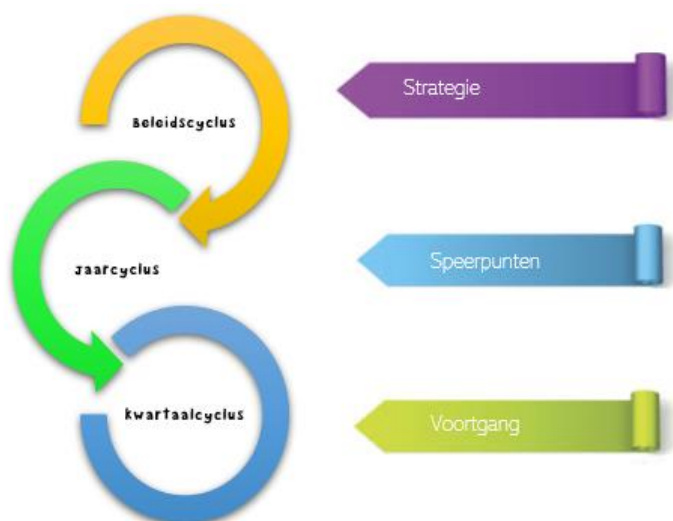
Het schoolplan is een van de hoofdonderdelen van de totale kwaliteitscyclus van Odyssee. Met het strategisch beleidsplan als kader vanuit de stichting maken we iedere vier jaar een schoolplan. Onder dit schoolplan volgen de schooljaarplannen waarin per jaar een aantal speerpunten worden gekozen waarmee de doelen uit het schoolplan kunnen worden bereikt.

Naast de speerpunten staan in het schooljaarplan ook prestatie indicatoren. De prestatie-indicatoren zijn een verzameling meetinstrumenten, een soort cockpit, waarmee wij een goed overzicht hebben over de voortgang van de school.

De indicatoren zijn verdeeld over de domeinen Financiën, Personeel, Kwaliteit, Onderwijs, Samenwerking en Facilitair/ICT. Op de indicatoren formuleren we elk schooljaar een ambitie.

Gedurende het jaar wordt tijdens vier momenten een voortgangsrapportage (VoRap) de voortgang op de speerpunten en ambities gemonitord op zowel proces als inhoud. De bestuurder heeft met de input vanuit de VoRap gesprekken met het team en ook de domeinvoorzitters van het servicebureau kijken mee. Jaarlijks wordt de balans opgemaakt over het schooljaar en verwoord in het hoofdstuk schooljaarverslag van het nieuwe schooljaarplan voor het volgende schooljaar.

In beeld gebracht ziet de cyclus er als volgt uit.



Beschikbare instrumenten

- ✓ Leeropbrengsten
- ✓ Inspectieverslagen
- ✓ Dialoog/feedback/zelfreflectie
- ✓ Klassenbezoeken
- ✓ WMK-PO cyclus
- ✓ Tevredenheidsonderzoeken
- ✓ Schoolondersteuningsplannen
- ✓ Functioneringsgesprekken
- ✓ Ontwikkelgesprekken
- ✓ Input ouders/leerlingen/personeel
- ✓ Collegiale consultatie
- ✓ Audits
- ✓ trendanalyses

Om de kwaliteit structureel te meten zijn diverse kwaliteitsinstrumenten beschikbaar. Zo gebruiken we het instrument 'Werken met Kwaliteitskaarten' om de voortgang van de speerpunten te meten. Binnen Odyssee is de interne collegiale auditcommissie beschikbaar, waarmee we met behulp van een onderzoeksvraag een audit uit kunnen laten voeren. Ook worden

collega-directeuren gevraagd mee te kijken naar lesbezoeken. Binnen het IB+ overleg werken we aan kwaliteitsverbetering en gedeelde waarden omtrent de zorgroute, schoolondersteuningsprofielen, monitoring van leerlingen en het duiden van opbrengsten.

Op IKC Middelstein monitoren we of elk kind een groei heeft doorgemaakt, passend bij de ontwikkeling. Onze alarmbellen gaan als er stagnatie, geen voortgang of gedragsverandering van het kind plaatsvindt. We reageren hier adequaat op door het inschakelen van ouders, experts en/of het gebiedsteam. Door het geven van gerichte feedback stimuleren we het vertrouwen van de kinderen. Dit resulteert in goede eindopbrengsten en daar zijn we trots op!

Twee keer per jaar maken we een schoolbrede analyse op het gebied van de Cito LVS opbrengsten. De conclusies uit de analyse worden verwerkt in de groepsplannen en/of blokvoorbereiding en is zichtbaar in het handelen in de klas.

Ons personeel

De medewerkers binnen Odyssee bepalen voor een groot deel het succes van de school. Of het nu gaat om kwaliteit, professionaliteit en vitaliteit, het zijn de medewerkers die met hun kennis, vaardigheden en energie, veranderingen doorvoeren. Het personeelsbeleid fungeert daarbij als kompas en focus voor Stichting Odyssee en de scholen. Binnen Odyssee hebben we vitale, zelfbewuste en talentvolle medewerkers die durven te pionieren. Ze creëren en werken in een professionele cultuur- en leerwerkklimaat, waarin iedereen plezier heeft en optimaal uit de verf komt. Dit, om toekomstbestendig, avontuurlijk en passend onderwijs te kunnen bieden. Het gaat er om dat je je committeert aan deze visie, dat je de kwaliteit bezit om deze visie te borgen en beantwoordt aan de stijl die wij met z'n allen omarmen.

Samenwerking, gebruik maken van elkaars talent en werken vanuit je kracht en drijfveren zorgt voor vitaliteit, kwaliteit en verbondenheid in het team zodat je visie en doelen kunt bereiken.

Iedere medewerker is uniek, iedereen heeft iets anders nodig om in zijn of haar kracht te komen. Door met maatwerk, of je nu starter bent of meer ervaring hebt, wordt via persoonlijke begeleiding en ondersteuning, door bijvoorbeeld opleiding, onderlinge feedback en coaching, gezorgd voor de kwaliteitsverhoging van de medewerkers binnen Odyssee. Passend bij wat je als persoon nodig hebt. Werken binnen het onderwijs zien wij als een expertise. Vanuit welke rol je ook werkt, het omgaan met kinderen doe je vanuit een pedagogische meesterschap. Bij Odyssee gaat bekwaamheid verder dan alleen de 'formele bevoegdheid' maar ook om houding en gedrag passend bij onze kernwaarden. We zijn kritisch op kwaliteit en voeren een professionele cultuur. We zien elkaar, leerlingen en collega's, iedere dag opnieuw!

Bij Odyssee kijken we niet of je man, vrouw of starter bent, het gaat erom of je past bij onze kernwaarden en of je in je kracht zit. Pas dan lukt het je om ook alles uit medewerkers en leerlingen te halen. Bij Odyssee is op dit moment meer dan 70% van de schoolleiding vrouw.

Energiek Odyssee

Hiermee geven we aan dat wij vitaliteit, positief en proactief zijn belangrijk vinden. Zowel in de organisatie, als in onze medewerkers. We zijn inspirerend voor zowel de leerlingen, de mensen die bij ons (willen) werken, als de organisaties waar we samen mee willen werken. We zijn ons constant bewust van de dingen die we doen en de effecten daarvan op de omgeving. Het betekent ook focus aanbrengen en verantwoordelijkheid nemen.

De medewerkers maken het verschil. Om goed, avontuurlijk Passend Onderwijs te kunnen verzorgen heeft Odyssee heel goed personeel nodig. Personeel dat vitaal, energiek, eigenwijs, kritisch is op de kwaliteit en in staat is gezamenlijk deze kwaliteit te verhogen. Binnen het project kijken we zowel naar kwaliteit van medewerkers en dan vooral welke tools je kunt inzetten om die kwaliteit te verhogen, als de vitaliteit binnen de organisatie.

Het project maakt tijd en ruimte vrij om met elkaar te ontwikkelen: hoe pakken we begeleiding van starters beter op, er is nog meer aandacht voor preventief verzuim, we onderzoeken de mogelijkheden voor een Odyssee Academie – zowel voor starters, onderwijsinhoudelijke versterking, maar ook op gebied van tools voor vitaliteit. Er is aandacht voor de professionele cultuur in onze organisatie en als laatste benoemen we pedagogisch meesterschap.

Pedagogisch meesterschap

Goed, avontuurlijk Passend Onderwijs vraagt speciale kwaliteiten van onze medewerkers. Waar in de opleiding vooral de nadruk op didactiek ligt, wordt pedagogiek soms wel onderbelicht. Daar willen we verandering in aanbrengen met een bestuurlijk project Pedagogisch Meesterschap.

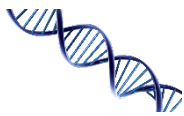


Taakverdeling

De taakverdeling wordt mét het team gedaan. Aan het eind van het schooljaar worden de taken geëvalueerd en worden er met elkaar keuzes gemaakt. Dit uitwerking hiervan is beschreven in het werkverdelingsplan.

Inzet personeelsbeleid op school

Het team van IKC Middelstein omarmt de waarden en ambities die we met elkaar hebben gevormd. Bij het invullen van mogelijk vacatures zullen deze waarden en ambities leidend zijn in de gesprekken en invulling van de vacature.



Odyssee-DNA

Een combinatie van factoren, herkenbaar als de manier waarop wij ons werk doen.

Eigenwijsheid

Daar zit eigenheid in, maar ook wijsheid en eigenwijs – kortom bewust zijn van onze keuzes en kritisch blijven of die keuzes nog de best passende zijn, maar ook durven af te wijken.

Energiek

Hiermee geven we aan dat wij vitaliteit, positief en proactief zijn belangrijk vinden. Zowel in de organisatie, als in onze medewerkers. We zijn inspirerend voor zowel de leerlingen, de mensen die bij ons (willen) werken, als de organisaties waar we samen mee willen werken. We zijn ons constant bewust van de dingen die we doen en de effecten daarvan op de omgeving. Het betekent ook focus aanbrengen en verantwoordelijkheid nemen.

Avontuurlijk

We tonen lef en maken plezier. We geven en krijgen vertrouwen om te innoveren en nieuwe paden te proberen. We zoeken steeds de meest efficiënte weg om het best passende resultaat te bereiken. Dat betekent soms uitdagen en een andere keer loslaten, maar vooral plezier maken. We durven ook een fout te maken en zetten deze om naar nog meer kwaliteit.

Samen met respect voor verschillen

Elke leerling en medewerker is anders. Je hebt de ander nodig om je eigenheid te ontdekken. Diversiteit is een kans om het leren te versterken. We proberen met maatwerk zo goed mogelijk in te spelen op deze verschillen. We hebben oog voor talenten en mogelijkheden, zodat iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Dat betekent passend onderwijs voor ieder kind, zicht ambities stellen voor jezelf en voor de ander, sparren en samenwerken.

Open en nieuwsgierig

We stellen vragen, praten en luisteren en willen oprecht weten hoe het zit. We delen, zijn transparant en open en doen dat bewust. We willen weten en begrijpen hoe iemand in het leven staat en hoe we iemand kunnen helpen. We bouwen aan vertrouwen en nemen iedereen serieus; leerlingen, ouders, medewerkers en onszelf. Open zijn betekent ook zeggen wat je doet en doen wat je zegt. We spreken elkaar aan, zijn elkaars spiegel. We waarderen elkaar en geven complimenten.

Kritisch op kwaliteit

Feedback is de standaard: proactief, kritisch en steeds weer willen kijken naar je eigen kwaliteit en dat van een ander. Zowel als het gaat om kennis, vaardigheden en houding.

Ambities Odyssee 2019-2023

Op basis van een analyse op onze sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen die wij zien in onze omgeving, kiezen we de volgende ambities om de organisatie in de komende beleidsperiode te versterken:

Odyssee heeft een cultuur en leer/werkklimaat waarin iedereen plezier heeft en zich optimaal kan ontwikkelen

Dit betekent:

- ✓ Een professionele cultuur met professioneel gedrag
- ✓ Veiligheid, samen met respect voor verschillen
- ✓ Betrokkenheid en commitment met aandacht voor iedereen
- ✓ Eigenwijsheid en energiek waarbij we elkaar versterken
- ✓ Open en nieuwsgierig met kritische blik op kwaliteit
- ✓ Integrale verantwoording voor elke school

Odyssee biedt passend onderwijs voor alle leerlingen

Dit betekent:

- ✓ Integrale begeleiding voor alle leerlingen: actief de verbinding met (keten) partners zoeken, samen de verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van het kind.
- ✓ Intensieve samenwerking met ouders en leerling om het juiste aanbod te creëren – ouders zien als partner
- ✓ Opleiden, ondersteunen en kennis uitwisselen voor teams m.b.t. passend onderwijs
- ✓ Vanuit gezamenlijke leerervaring de individuele ontwikkeling inspireren
- ✓ Effectief en efficiënt administreren en werken met een leerlingvolgsysteem
- ✓ Duidelijke onderwijskundige principes in de scholen
- ✓ Binnen de scholen werken volgens een vastgestelde zorgroute

Kwaliteit van Odyssee verhogen

Dit betekent:

- ✓ Als medewerker doe je aan zelfreflectie, neem je verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, toon je eigenaarschap en ben je proactief
- ✓ Vitale en energieke medewerkers
- ✓ Elke medewerker is in beeld en heeft recht op begeleiding en ondersteuning om kwaliteit te borgen
- ✓ Dat voor iedereen duidelijk is: wat de kernwaarden en missie, etc. van Odyssee zijn; welke houding en welk gedrag daarbij past; welke onderwijskundige principes van toepassing zijn en hoe je dat terugziet; hoe de functionerings- en beoordelingscyclus eruit ziet.
- ✓ Door ontwikkelen van werving- en selectiebeleid en investeren in de kweekvijver voor Odyssee topleerkrachten

Van geschreven kernwaarden naar gevoel en gedrag

Dit betekent:

- ✓ Teams omarmen de kernwaarden van Odyssee
- ✓ Met elkaar in gesprek gaan over kernwaarden, gedrag, profiel en uitstraling
- ✓ Team voelt zich integraal verantwoordelijk en zoekt actief naar samenwerking
- ✓ Team maakt goed gebruik van Servicebureau
- ✓ Het team / de school heeft een duidelijke visie en profiel en draagt deze actief uit

- ✓ Team heeft keuzes gemaakt over hoe ze zich willen presenteren, met behulp van passende communicatiemiddelen

Odyssee heeft een organisatiegrootte, die past bij verantwoordelijkheden en ambities van de toekomst

Dit betekent:

- ✓ een gezonde verhouding primair proces – overhead
- ✓ onafhankelijkheid van externe leveranciers
- ✓ bestuurlijke invloed in de regio
- ✓ Gezonde financiën en gebouwen
- ✓ Een goed functionerend, modern Servicebureau
- ✓ Dat we de uitdagingen en verplichtingen die op ons af komen goed op kunnen vangen, zoals bijvoorbeeld wegvallen vervangingsfonds, eigen risico-dragerschap, doordecentralisatie (onderhoud) gebouwen

Odyssee biedt passend openbaar onderwijs aan ongeveer 2150 leerlingen (1-10-2018) van 4 tot 18 jaar. Dat aantal is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

Het onderwijs wordt gegeven door een enthousiast team van 315 medewerkers – variërend van assistent en vakleerkracht tot conciërge en experts.

We bieden onderwijs op 15 locaties met 12 brinnummers.

We hebben 7 reguliere basisscholen (bao), 3 integrale kindcentra (ikc), 1 speciale basisschool (sbo), 1 school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (so/vso), 1 school voor Praktijkonderwijs (Pro), 1 school voor kinderen uit het asielzoekerscentrum en 1 Tienerschool. De scholen staan in de gemeente Harlingen en de gemeente Súdwest-Fryslân en het voedingsgebied is zelfs nog ruimer.

Het integraal management is een belangrijk organisatorisch uitgangspunt op de scholen en wordt ondersteund door het Servicebureau, waar een team van 16 specialisten op het gebied van financiën, HRM, kwaliteit, faciliteiten, communicatie en het expertisecentrum het primair proces ondersteunen.

De naam Odyssee verwijst naar een dichtwerk van de Griekse dichter Homerus over de tocht naar huis die de ontdekkingsreiziger Odysseus maakt na de Grieks-Trojaanse oorlog zo'n 3000 jaar geleden. Tijdens deze reis beleeft Odysseus vele avonturen die hem inzicht geven in een diepere werkelijkheid: de zoektocht naar zichzelf.

Alle scholen van Odyssee zitten in het basisarrangement van de Inspectie en de organisatie is financieel gezond.

Solvabiliteit 0,53

Liquiditeit 2,94

Weerstandsvermogen 27,57%

Kapitalisatiefactor 51,69%

Expertisecentrum

“Ieder kind krijgt bij ons passend onderwijs. Van zeer moeilijk lerend tot hoogbegaafd, van heel beweeglijk tot erg rustig. Het is niet alleen een beleidsmaatregel, maar vooral onze mindset.”

Welke begeleiding heeft een leerling nodig en welke leerstijl past bij hem of haar? Dit zijn veelal complexe begeleidingsvragen. Het Expertisecentrum wil niet alleen leerlingen, maar ook leerkrachten en ouders ondersteuning bieden. Het Expertisecentrum gelooft in het versterken van de eigen kracht. Het Expertisecentrum wil door kortdurende ondersteuning leerkrachten, ouders en leerlingen, leren het zelf te kunnen. Om de juiste ondersteuning te kunnen bieden heeft het Expertisecentrum specifieke kennis en expertise verzameld. Het Expertisecentrum streeft ernaar om op basis van de ondersteuningsbehoeften vanuit de school, het juiste ondersteuningsaanbod te kunnen vinden.

Via het Expertisecentrum kunnen de scholen snel inspelen op speciale onderwijsbehoeften van leerlingen binnen de muren van de eigen school. Het brede aanbod van Expertise draagt bij aan het mogelijk maken van Passend Onderwijs. De Experts werken vanuit onze eigen scholen, met uitzondering wordt externe hulp ingevlogen. De Experts zijn creatief, enthousiast, gemotiveerd en werken handelingsgericht. Niet denken in problemen, maar in oplossingen!

Doelstelling van het Expertisecentrum

Het Expertisecentrum is opgericht met het doel: een samenhangend geheel van zorgvoorzieningen te kunnen realiseren binnen en tussen (basis)scholen, in samenwerking met speciale scholen voor basisonderwijs, zodat zoveel mogelijk leerlingen een ononderbroken leerproces kunnen doormaken. Door het verzamelen van specifieke kennis en expertise wil het Expertisecentrum, leerlingen, leerkrachten en ouders de juiste ondersteuning bieden. In hoofdlijnen biedt het Expertisecentrum: advies, zorgcoördinatie / koppeling vraag en aanbod van de zorg-ondersteuning, begeleiding, coaching en training van kinderen, leerkrachten en ouders.

uitgangspunten EC:

- We werken zo preventief mogelijk;
- We maken resultaten van interventies/begeleidings-trajecten inzichtelijk;
- We geloven in het versterken van eigen kracht van leerlingen, leerkrachten of ouders;
- We onderhouden en monitoren de kwaliteit van interventies/begeleidings-trajecten;
- We onderzoeken de waardering en ervaring met het EC van IB'ers, leerkrachten, leerling en ouders;
- We waarborgen de professionaliteit van het EC door kennis en ervaringen met elkaar te delen;
- We zorgen voor duidelijke communicatie tussen zorgcoördinator, experts en IB'ers;
- We voeren vaste gesprekken met de Experts (start/eindgesprekken);
- We zijn kritisch op elkaars functioneren binnen het EC;
- We bevorderen deskundigheid, om scholen van goed advies te kunnen voorzien;
- We zijn helder in onze werkwijze en wat wij kunnen bieden.

In onderstaand schema staat het aanbod van de vakken/leermiddelen en methodes.

Leergebied	Groep 1 en 2	Groep 3 en 4	Groep 5 en 6	Groep 7 en 8
	Aantal uur p/w	Aantal uur p/w	Aantal uur p/w	Aantal uur p/w
	Methode	Methode	Methode	Methode
Nederlandse taal en leesonderwijs	5.15 uur -Onderbouwd	11 uur -Veilig leren lezen (groep 3) - Goed gelezen (groep 4) - Pennenstreken -Spelling op maat - Taal Actief	10 uur - Goed gelezen - Pennenstreken -Spelling op maat - Taal Actief	8.45 uur - Goed gelezen - Pennenstreken -Spelling op maat - Taal Actief -Blits -Zip
Rekenen en Wiskunde	5 uur -Onderbouwd -Met Sprongen vooruit	5.30 uur -Pluspunt -Met sprongen vooruit	5 uur -Pluspunt -Met sprongen vooruit	5 uur -Pluspunt -Met sprongen vooruit
Oriëntatie op Mens en Maatschappij	2 uur -Onderbouwd -Kiva -Spoar 8 (Fries) -My name is Tom -Scol	4 uur -Kiva -Spoar 8 (Fries) -Wegwijs -Bij de Tijd - Geobas -My name is Tom - Scol	5 uur -Kiva -Spoar 8 (Fries) -Wegwijs -Bij de Tijd -Geobas -My name is Tom	6.15 uur -Kiva -Spoar 8 (Fries) -Wegwijs -Bij de Tijd -Geobas -My name is Tom -HVO/GVO -EHBO -Scol
Oriëntatie op Natuur en Techniek	1 uur -Onderbouwd	0.30 uur Natuurlijk	1 uur Natuurlijk	1 uur Natuurlijk
Kunstzinnige Oriëntatie	2 uur -Onderbouwd - 123 Zing	2 uur -123 Zing	2 uur -123 Zing	2 uur -123 Zing
Bewegingsonderwijs en Spel	8 uur -Onderbouwd	2 uur -Basislessen bewegingsonderwijs -Zwemles	2 uur -Basislessen bewegingsonderwijs	2 uur -Basislessen bewegingsonderwijs
Totale onderwijstijd	23.15 uur	25 uur	25 uur	25 uur

