

Kindcentrum De Ontdekking

Missie, visie & strategie



*'Je hoort erbij en
je doet ertoe'*

Hoi, ik ben Nine
en binnenkort vertel ik
je veel meer over onze
nieuwe school!

STICHTING **pro**
DAS

**Een nieuw kindcentrum
in een geheel nieuw jasje**

Vanaf winter 2022 – 2023

Onze missie:

KC De Ontdekking is een wereld in het klein; een uitdagende en continu ontwikkelende omgeving. Het biedt onderwijs en opvang onder één dak en heeft een natuurlijke, ononderbroken groei van kinderen als uitgangspunt. Welbevinden en welzijn worden bewust en structureel gestimuleerd, zodat kinderen en teamleden floreren. Vertrouwen en wederzijds respect zijn onze uitgangspunten. Vanuit die waarden gaan we om met de kinderen, hun ouders/verzorgers en elkaar. Met als doel; verdraaid goed onderwijs!

Onze Slogan

Je hoort erbij en je doet ertoe!

Onze belofte:

Wij gunnen de kinderen het beste onderwijs; mogelijkheden en talenten komen optimaal en passend tot hun recht; kwalificatie.

Wij gunnen de kinderen de wereld; we laten ze het belang van wereldwijd zijn ontdekken en ervaren. Zij zijn immers een deel van het grote geheel; socialisatie.

Wij gunnen kinderen de beste versie van zichzelf, wij helpen kinderen zichzelf te ontdekken, autonoom te zijn en verantwoordelijkheid te nemen; subjectificatie.

Leren anders organiseren op KC De Ontdekking - Strategie

Groepsdoorbrekend werken, kinderen begeleiden op eigen niveau, leerbehoeften zijn leidend, eigenaarschap, passende resultaten, de professional als coach, uitgestelde aandacht, kwaliteit, inclusief onderwijs, structuur en transparantie, samenwerking en flexibiliteit, personeel(stekort) en specialisten, basisbehoeften, ontschotting, doorgaande lijn, gepersonaliseerd leren de golden circle en de kwaliteitscirkel, bewegend leren, groene omgeving.....



Op Kindcentrum De Ontdekking lopen we, net als veel andere scholen binnen het leerstofjaarklassensysteem, tegen grenzen aan. Hoe kun je passend onderwijs bieden in een jaarklas die op een niet bestaand gemiddelde leerling gebaseerd is? Hoe geef je daarnaast leraren een minder geïsoleerde positie die ervoor zorgt dat er van én met elkaar geleerd kan worden? Deze vragen hebben een rol gespeeld bij het ontwerpen van ons nieuwe concept en werkwijze. The golden circle van Simon Sinek (why, how, what) wordt als leidraad gehanteerd.

Onze droom is dat het vanzelfsprekend wordt dat kinderen meedenken over belangrijke zaken in het leven. Daarom vinden we het belangrijk ons te realiseren dat:

- Elke generatie een ander wereldbeeld kent; kinderen zijn de enige en echte expert van hun eigen generatie en hun eigen leven.
- Innoveren hand in hand gaat met co- creëren; kinderen zijn creatiever dan volwassenen. Ze denken altijd vanuit wenselijkheid in plaats van haalbaarheid.
- Participatie een recht is; kinderen hebben het recht om mee te denken met besluiten die belangrijk zijn in hun leven.

Flexibel organiseren

De sterk veranderende samenleving, i.c.m. veranderende inzichten op ontwikkelen en leren, vraagt om een andere inrichting van het onderwijs. Diverse scholen en kindcentra kiezen er daarom voor om hun organisatie aan te passen: De jaarklassen maken plaats voor grotere eenheden waarin het statische karakter meer dynamische wordt. Kinderen leren binnen deze eenheid en groeien daar in hun zelfstandigheid. Een team van professionals is samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van **alle** kinderen. Inclusie is de term die hierop aansluit.

De traditionele jaarklas verdwijnt en kinderen worden gegroepeerd in grotere eenheden, vaak met kinderen van meerdere leeftijden met hetzelfde ontwikkelingsniveau, ontwikkelvraag of ontwikkelbehoefte. Het werk van de professionals wordt georganiseerd in teams. In de praktijk is er een grote variatie mogelijk in de inrichting.

De eenheden kunnen groot of klein, heterogeen of homogeen zijn qua leeftijd en/of ontwikkelingsniveau en de organisatie kan verschillen.

De kern van de zaak is dus het anders groeperen van kinderen.

- Samenwerken in teams: verantwoordelijkheid voor meerdere kinderen en een vast aanspreekpunt voor elk kind
- Groepsdoorbrekend en/of groepsoverstijgend
- Gebruikmakend van verschillende ruimtes/zones voor instructie en zelfstandige verwerking

Het loslaten van de leerstofjaarklas biedt meer en andere kansen om de groei van alle kinderen centraal te stellen.

Ook voor het totaal aan onderwijs(ondersteunend)personeel, geeft het werk zo meer groeikansen en voldoening waardoor de totale deskundigheid toeneemt. Het biedt voor alle betrokkenen meer plezier en inspiratie waardoor kwaliteitsverhoging voor de hand ligt.

Visie is structuur en kompas in eigen hand

Bij het ontwerpen van het nieuwe concept, en de daarbij behorende visie, werken we voortdurend o.b.v. de kwaliteitscirkel en stellen we onszelf de vragen:

- Hoe leren kinderen volgens ons het beste en wat hebben ze daarbij nodig?
- Wat betekent dit voor het onderwijs en de begeleiding?
- Wat is er al op het gebied van organisatie van onderwijs? Inzet en het handelen van de professionals? Inrichting van de leeromgeving?

De antwoorden op deze vragen vormen de basis voor ons 'visiedocument'.

- Kinderen leren het beste door...
- Daarvoor hebben zij leraren (en andere professionals) nodig die...
- Om dat te bereiken is er een team van professionals dat...
- Een leeromgeving waar...
- Om dat te bereiken werkt de school samen met... (ouders/ verzorgers, bestuurder, partners etc.).

'Waarom- vragen', 'Hoe-vragen' en 'Wat-vragen' komen steeds terug bij het bepalen van de waarden en thema's. Kenmerkend voor 'leren anders organiseren' is de directe samenhang tussen de visie op groei van kinderen, professionele groei van volwassenen en de groei van de school.

Stappenplan anders organiseren

Om te komen tot antwoord op deze vragen en het aansluiten bij onze doelen, zijn we al een paar jaar bezig met het ontwikkelen van ons eigen onderwijsconcept. Het 'stappenplan voor anders organiseren' helpt ons om dit stap voor stap meer vorm te geven.

Door onderstaande stappen te volgen, afspraken te maken én uit te voeren komt een school tot haar eigen invulling van anders organiseren. De volgorde staat niet vast, stappen kunnen dus in een andere volgorde gezet worden. Op dit moment maken we keuzes t.a.v. de verschillende te nemen stappen. Daarnaast maken we deze stappen steeds meer concreet en brengen we in beeld hoe we dit realiseren. Dit alles is een doorlopend proces en wordt doorontwikkeld middels o.a. collegiale consultatie, proeftuintjes, teambegeleiding, scholenbezoek en individuele coaching.

Stappen	Welke keuzes maken we?	Hoe realiseren we dat?
Stap 0: Vaststellen visie op leren en de ontwikkeling van kinderen.	Visie + kernwaarden zijn geformuleerd	Brainstormen met teamleden, stakeholders
Pijlers organisatie		
Stap 1: Organisatiestructuur van de school: Welke groepen? Hoeveel kinderen	We werken in 4 verschillende eenheden. 2x groep 1 t/m 4 2x groep 5 t/m 8	Inrichting van het gebouw biedt ruimte om te werken in de genoemde groepering.
Stap 2: Maak een dagindeling in de unit die op elkaar is afgestemd. Wanneer zijn kinderen in de basisgroep, wanneer activiteiten in een andere samenstelling?	Afstemmen van instructie- en verwerkingstijden. Is verder in ontwikkeling. (VB: verhaal van Nine)	In ontwikkeling
Stap 3: welke vakken/activiteiten vinden groepsoverstijgend plaats? Welke vakken d.m.v. vak adoptie/specialist?	In ontwikkeling in de planning en uitvoering van de proeftuintjes. Leerkracht in zijn kracht, tegemoetkomen aan talenten en behoeften.	In ontwikkeling volgens de kwaliteitscirkel (PDCA)
Stap 4: uitwerking planning: <ul style="list-style-type: none"> - Bepaal niveau van de kinderen per ontwikkelgebied; - Bepaal de onderwijsbehoefte van de kinderen; - Bepaal hoeveel instructiemomenten per kind per week; - Bepaal de lengte van de instructies (gebruik daarvoor criteria van EDI); - Bepaal welke kinderen verlengde instructie nodig hebben; - Bepaal hoeveel tijd er in een werkblok zit; - Bepaal wie wanneer werkt (leraren, assistenten, vakdocenten, ondersteuners, WPO/LIO-ers, stagiaires) 	In ontwikkeling: Leren van en met elkaar, ontwikkelen van de totale organisatie en groei van de teamdeskundigheid. - proeftuintjes	In goede onderlinge afstemming en overleg in bouwen. Naast de groepsleerkrachten houden de Intern Begeleiders en vakspecialisten vinger aan de pols.
Stap 5: Afspraken zelfstandig spelen, werken en leren. Belangrijk: sluit aan bij de doelen die al bereikt zijn: <ul style="list-style-type: none"> - Dag- en weektaken 	In ontwikkeling	In ontwikkeling

<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik planbord - Regels en afspraken: gebruik verkeerslicht, werk inleveren, nakijken e.d. - Logistieke afspraken over routes, materialen e.d. <p>Maak onderscheid tussen zelfstandig verwerken – zelfstandig werken/spelen – zelfstandig leren – zelfverantwoordelijk leren.</p>		
Pijler personeel		
<p>Stap 6: Spreek af welke rollen er zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • instructie geven; • rondje lopen/ begeleider • observeren/ registreren • reflectiegesprekken; <p>Verdeel deze rollen over de mensen</p>	<p>In ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - heldere structuur - EDI 2.0 - balkonscène - optimale samenwerking/ afstemming 	<p>In ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - scholing - collegiale visitatie - inbouwen reflectie- en feed-backmomenten
<p>Stap 7: Werkvloeroverleg: spreek frequentie af (dagelijks of x keer per week)/ hoe lang maximaal/ vastleggen afspraken (kort en bonding, geen notulen)/ waar?</p>	<p>In ontwikkeling; zowel formeel als informeel; gepland én naar behoefte</p>	<p>In ontwikkeling: ruimte geven, ruimte nemen, plannen</p>
<p>Stap 8: doorgaande lijn pedagogische aanpak. Vaststellen uitgangspunten en visie pedagogische aanpak. Komen tot een gemeenschappelijk taal: afstemming</p>	<p>In ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> -De Vreedzame/Gezonde school - inzet van coördinator op micro- niveau 	<p>In ontwikkeling;</p> <ul style="list-style-type: none"> - kijkend naar de behoeften van een groep, - inzetten van coördinator op macroniveau - planmatige inzet subsidies
Pijler leeromgeving		
<p>Stap 9a: Bepaal welke ruimtes nodig zijn. Bepaal dat op basis van de werkvorm/ de soort activiteit/ hoeveel kinderen maximaal van de ruimte op enig moment gebruik maken/ welke kwaliteit van ruimte (stil, geluidsluw, geluid, visueel open, doe activiteiten, makkelijk schoon e.d.).</p>	<p>Het ontwerp van het gebouw sluit aan bij de voorgenomen werkwijze en biedt daarna ruimte om hier flexibel mee om te gaan waardoor ruimtes voor meerdere doeleinden kunnen worden ingezet.</p>	<p>Het gebouw leent zich voor deze werkwijze en voorziet in een flexibel gebruik zodat we passend met onze plek kunnen omgaan. We werken vanuit drie schillen; van reuring (binnenschil) naar rust (buitenschil). In de inrichting van het buitenterrein wordt hiermee rekening gehouden.</p>
<p>Stap 9b: Inrichting ruimtes en lokalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat kan standaard (instructieplek/ doelenwand/ trotsplek (laten zien gemaakt werk e.d.) • Maak een plattegrond 	<p>Het totale gebouw wordt flexibel ingericht met</p> <ul style="list-style-type: none"> - instructieplekken voor (max) 20 leerlingen - vrij werkplekken voor verwerking en crea- opdrachten - stil werkplekken voor, naar behoefte of noodzaak, afgezonderd te kunnen werken/ leren 	<p>Het gebouw leent zich voor deze werkwijze en zorgen ervoor dat we flexibel met onze plek kunnen omgaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> -leverancier van schoolmeubilair -(binnenhuis)architect - interieurbouwer

<p>Stap 9c: Welk meubilair is nodig en wat moet verplaatst kunnen worden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heeft elk kind een laatje; hoe? • Percentage losse tafels en stoelen; • Groepstafels • Ander meubilair (statafels – treincoupés – bank e.d); • Flexibele werkplekken • Kasten • Inrichting hoeken; 	<p>We maken de keuze om het meubilair zo functioneel mogelijk in te kunnen zetten. Dat betekent dat het makkelijk te verplaatsen moet zijn en voor meer doeleinden kan functioneren.</p>	<p>Showrooms bezoeken en presentaties verzorgen van/ door schoolleveranciers. Zij maken een plan voor de inrichting van het gebouw. Dit voorstel wordt door het team 'gefinetuned'.</p> <p>Offertes van 3 leveranciers</p> <p>Op basis hiervan worden de materialen aangeschaft.</p>
---	--	--

Waarom dan deze manier van werken?

We werken op deze manier omdat we de kwaliteit van de ontwikkeling van de kinderen, het personeel én de school als werk- en leeromgeving van belang vinden. Het versterken van talent, plezier en motivatie op school brengt kwaliteit en het beste rendement.

Kwaliteit van de ontwikkeling van de kinderen

- Ruimte voor verschillen en doorgaande ontwikkeling: door de 'ontschotting'; zijn er minder harde knippen in de ontwikkeling van de kinderen. Er ontstaat meer ruimte voor doorgaande leerlijnen en voor diversiteit in deze leerlijnen. Op deze manier leren de kinderen op hun eigen niveau.
- Inzicht in eigen ontwikkeling: kinderen krijgen nog meer inzicht in hun eigen ontwikkeling en kunnen reflecteren op hun eigen gedrag én leren.
- Regie over leren: Kinderen ontwikkelen grip op hun eigen leren en de leeromgeving. Hoe en waar leer ik het beste? Ze maken bewuste keuzes voor hun eigen planning, voor samenwerken of voor zelfstandig werken. Hierbij is de leerkracht coach en bewaakt dat de basisdoelen worden behaald en reëel zijn.
- Respect/ zorg voor omgeving: kinderen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen rol in de leeromgeving, met als kern: respect voor jezelf en anderen.
- Initiatiefrijk gedrag: kinderen leren initiatief te nemen. Ze ontwikkelen onderzoekend leergedrag en leren én functioneren in een flexibel gestructureerde omgeving.

Kwaliteit van werk en ontwikkeling van personeel

- Ruimte voor verschillen en inzet op talent: binnen de eenheden zijn diverse medewerkers (onderwijzend en onderwijsondersteunend) samen verantwoordelijk voor het onderwijs aan de kinderen. Dit biedt ruimte voor talentontwikkeling en inzet op specifieke kwaliteiten.
- Balans tussen individu en team: individuele ontwikkeling vindt plaats en staat in dienst van de schoolontwikkeling. Leren van elkaar, feedback geven en reflecteren op de kwaliteit van de leeromgeving zijn, ook voor het personeel, vanzelfsprekend.
- Zeggenschap over eigen werk binnen team: er vindt binnen het team professionele dialoog plaats over het primaire proces. De gezamenlijke verantwoordelijkheid maakt flexibiliteit en draagkracht/draaglast mogelijk. Structuur en instructie vormen de rode draad door het onderwijs
- Brede verantwoordelijkheid: initiatief wordt gewaardeerd en, indien mogelijk, gehonoreerd.

Kwaliteit van de school als werk- en leeromgeving

- Zelfverantwoordelijke teams: de verantwoordelijkheid voor de organisatie van het leren ligt laag in de organisatie. Zo neemt het zelf oplossend vermogen toe.
- Effectieve en efficiënte inzet van personeel: de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers wordt mede gestuurd door de ontwikkelbehoefte van de organisatie. De personeelsinzet is flexibel, waardoor werkkraft efficiënt en effectief wordt gebruikt.
- Ruimte voor inhoudelijke rol van schoolleiding: door de zelfsturende capaciteit van de teams kan de schoolleiding zich meer richten op het realiseren en bewaken van de visie en doelen.
- Professionele cultuur: er ontstaat een open professionele leercultuur, met respect en inbreng van alle betrokkenen.
- Band met omgeving: er is een intensieve wisselwerking met ouders/verzorgers en de omgeving van de school (culturele instellingen, sportverenigingen, bedrijven etc.)

Theoretisch kader – doeldomeinen van Biesta

Doeldomeinen 'wereldwijs zijn'		
Kwalificatie (kennis en vaardigheden): <i>denken over de wereld, welke kennis en vaardigheden bieden wij aan?</i>	Socialisatie (normen en waarden, tradities en praktijken): <i>Begrip voor de wereld, wereldburgerschap, cultuur, gedrag, internationalisering, social media, hoe pas jij binnen de ontwikkelende wereld?</i>	Subjectivering (persoonsvorming): <i>Verbonden met de wereld, wie ben jij? Hoe verhoud jij je tot deze onderwerpen? Neem je een standpunt in? Maak je keuzes? Hoe laat jij je horen?</i>
Op KC De Ontdekking <ul style="list-style-type: none"> • Methodes • 21 -eeuwse vaardigheden • Digitale geletterdheid • Lerende netwerken • SLO-doelen • Visie KC. De Ontdekking • Internet • Vakleerkrachten • Omgeving externe/interne experts • Cultuur → wereldgodsdiensten • Brainport • 	Op KC De Ontdekking <ul style="list-style-type: none"> • Vreedzame school (mediatoren) • Culturen • Verschillende leerkrachten → groepsdoorbrekend • Feesten/tradities • Acceptatie en respect • Internationalisering • Thematisch werken • Brainport • 	Op KC De Ontdekking <ul style="list-style-type: none"> • Vreedzame school • Behulpzaam • Oplossingsgericht • Samenwerkend • Openstaan voor verschillen • Zelfvertrouwen • Veerkrachtig • Gezonde school •

Samengevat:

Het brede ontwikkelperspectief van kinderen op KC. De Ontdekking		
Ontwikkelperspectief van onze leerlingen met speciale aandacht voor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Passende resultaten 2. Talenten en behoeftes 3. De maatschappij van nu en later 4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid 5. Gezondheid 6. Bewegen 	Competenties van professionals vanuit de 6 principes van waarderend leren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Waardeer wat is 2. Versterk wat werkt 3. Ga op onderzoek uit 4. Zet in op relatie 5. Maak energie los 6. Zet kleine stappen 	Organisatie die: <ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibel is 2. Heldere structuren in zich heeft 3. Toekomstgericht is 4. Uitnodigend is 5. Inclusiviteit uitstraalt 6. Gericht is op duurzaamheid
Op KC. De Ontdekking zie je kinderen die.....	Op KC. De Ontdekking zien we professionals die.....	Een dag op KC. De Ontdekking
<p>...talenten ontdekken, ontwikkelen en laten zien. ...hun eigen kwaliteiten kennen. ...kunnen reflecteren (op hun eigen handelen) ...zich kunnen presenteren en kunnen uiten op hun eigen manier. ...trots zijn op en tevreden zijn met hun eigen groei. ...die zelf doen wat ze zelf kunnen (zelfstandigheid). ...werken aan persoonlijke leerdoelen ...eigenaar zijn van het eigen leerproces. ...de leerstof zich op een gevarieerde manier mogen eigen maken, passend bij hun voorkeur. ...van en met elkaar leren ...coöperatief samenwerken (ieder een aandeel) ...samen werken en samen spelen (verbinding). ...iets voor elkaar over hebben en elkaar helpen. ...verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en hun omgeving. ...waardering voor zichzelf en de ander hebben. ...op een positieve manier voor elkaar opkomen;</p>	<p>...het kind volgen en talenten van kinderen ontdekken en ontwikkelen; ...dynamisch en flexibel zijn, het 'concept' blijft voortdurend in ontwikkeling; ... plezier hebben (in hun werk) en maken; ...samen verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van de kinderen en het kindcentrum; ...bij zichzelf beginnen om de wereld te verbeteren; ...leren van hun fouten en successen; ...groepsdoorbrekend kunnen werken; ...instructie op niveau kunnen bieden; ...werken vanuit de kerndoelen en leerlijnen; ...ouders betrekken en hen betrokken houden (de driehoeksverhouding die we belangrijk vinden); ...goed op de hoogte zijn van visie, missie en concept en de daarbij behorende keuzes; ...(aan)leren om te gaan met verschillende en gedeelde zorg (grote groepen met meerdere mensen);</p>	<p>- Het gebouw is van 7.00 – 19.00 open - We bieden meerdere arrangementen met betrekking tot opvang en onderwijs; - De grenzen tussen opvang en onderwijs vervagen; - Op het rooster is talententijd opgenomen; - We werken actief samen met ouders en met (externe) vakspecialisten; - We maken gebruik van het aanbod van verenigingen (bibliotheek, museum, ouderen, voetbalclub, kinderboerderij, etc.) - We bieden diverse culturele en creatieve activiteiten aan; - Er is ruimte voor vieringen en presentaties; - In de totale context is er ruimte voor bewegen - De 'lesdag' wordt begonnen en afgesloten op een vaste plek in een stamgroep; alle kinderen worden begroet, gezien en gedag gezegd; - Er wordt gewerkt in teams en (stam)groepen; - Instructies vinden plaats in niveaugroepen;</p>

<p>...een bijdrage leveren aan de omgeving ...respect voor elkaar (en anderen) hebben; ...beschaafd en beleefd zijn. ...rekening houden met anderen. ...(aan)leren om te gaan met verschillen. ...plezier hebben; ...blij & gelukkig zijn (welzijn); ...en gemist worden als ze er niet zijn;</p>	<p>...hun kwaliteiten kennen en schoolbreed inzetten; ...educatief partnerschap samen met ouders kunnen vormgeven. ...trots zijn op de organisatie en daarvan ambassadeur zijn. ...werken vanuit hoge verwachtingen ...een growth mindset hebben ...en gemist worden als ze er niet zijn</p>	<p>- Daarnaast werken kinderen groepsdoorbrekend waarbij ze begeleid worden door meerdere professionals; - Er zijn veel (in)formele teammomenten;</p>
<p>Elk kind heeft behoefte aan structuur en recht op passende ontwikkelkansen.</p>	<p>Elke professional heeft behoefte aan structuur en recht op passende ontwikkelkansen.</p>	<p>Afspraken, regels en routines dragen bij aan de structuur van het kindcentrum.</p>