

# Schoolplan 2019-2023

## **Kindcentrum Kloosterveen** ASSEN



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>10</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>11</b>
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visie van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociaal- emotioneel welbevinden	12
4.5 Leerstofaanbod	12
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.7 Taalleesonderwijs	13
4.8 Rekenen en wiskunde	14
4.9 Wereldoriëntatie	15
4.10 Kunstzinnige vorming	15
4.11 Bewegingsonderwijs	15
4.12 Wetenschap en Technologie	16
4.13 Engelse taal	16
4.14 Les- en leertijd	16
4.15 Pedagogisch handelen	17
4.16 Didactisch handelen	17
4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
4.18 Klassenmanagement	18
4.19 Zorg en begeleiding	18
4.20 Afstemming	19
4.21 Extra ondersteuning	20
4.22 Passend onderwijs	20
4.23 Handelingsgericht werken	21
4.24 Resultaten	21
4.25 Vervolgsucces	21
4.26 Daltonkernwaarden	22
4.27 Digitale geletterdheid en computational thinking	23
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>24</b>
5.1 Strategisch HR beleid	24
5.2 Leraren bevoegd en bekwaam	24

5.3 Organisatorische doelen	25
5.4 De directeur	25
5.5 Beroepshouding, gedrags- en integriteitscode	26
5.6 Professionele cultuur in alle lagen van de organisatie	26
5.7 Beleid PABO studenten en nieuwe leraren	27
5.8 Werving en selectie	27
5.9 Introductie en begeleiding	27
5.10 Werkverdelingsplan	28
5.11 Collegiale consultatie en klassenbezoeken	28
5.12 Klassenbezoek	28
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.14 Het bekwaamheidsdossier	29
5.15 Functioneringsgesprekken	29
5.16 Beoordelingsgesprekken	29
5.17 Professionalisering	30
5.18 Teambuilding	30
5.19 Verzuimbeleid	30
5.20 Duurzame inzetbaarheid	32
5.21 Kweekvijver potentieel management	32
5.22 Formatiebeleid	32
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>34</b>
6.1 Organisatiestructuur	34
6.2 Groeperingsvormen	34
6.3 Het schoolklimaat	34
6.4 Veiligheid	35
6.5 Arbobeleid	36
6.6 Interne communicatie	36
6.7 Samenwerking	36
6.8 Contacten met ouders	37
6.9 Overgang PO-VO	37
6.10 Privacybeleid	38
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	38
6.12 Voor- en naschoolse opvang	38
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>39</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	39
7.2 Externe geldstromen	40
7.3 Interne geldstromen	40
7.4 Sponsoring	40
7.5 Begrotingen	40
7.6 Kengetallen Onderwijs	41
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>42</b>
8.1 Kwaliteitszorg	42
8.2 Kwaliteitscultuur	42
8.3 Het meten van de basiskwaliteit	43
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>44</b>
9.1 Strategisch beleid	44
<b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>45</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2019-2023</b>	<b>48</b>





## 1 Inleiding

### 1.1 Voorwoord



Voor u ligt het IKC-plan van Kindcentrum Kloosterveen te Assen. Het leerlingenaantal ligt momenteel rond de 450 leerlingen. Na een explosieve groei in de eerste jaren van de school is deze nu uitgegroeid tot een stabiele school waar de basis is geworteld en er ruimte is voor nieuwe ontwikkelingen.

De kernwaarden en uitgangspunten van het Daltononderwijs staan centraal bij de keuzes die Kindcentrum Kloosterveen op beleidsniveau maakt.

Dit IKC-plan beschrijft ons beleid en onze plannen voor de periode 2019- 2023 en is gebouwd op drie pijlers:

- wettelijke kaders
- afspraken binnen het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs
- het Strategisch beleidsplan van Plateau.

Hieraan voegen wij de thema's toe die wij relevant vinden voor onze IKC-ontwikkeling.

Vanuit de centrale thema's van Plateau wordt, naast de IKC-ontwikkeling en onderwijskwaliteit, aandacht besteed aan digitale geletterdheid, ontwikkeling van het personeel en de verdere doorontwikkeling van de samenwerking tussen onderwijs, opvang en (jeugd)zorg naar Integrale Kindcentra.

Waar in dit plan de term "school" voorkomt kan dit zoveel mogelijk gelezen worden als "IKC". Voor zover er wettelijke eisen zijn met betrekking tot het schoolplan wordt dit IKC-plan geacht daarin te voorzien.

### 1.2 Doelen en functie

Het IKC-plan beschrijft, binnen de eerdergenoemde kaders, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Het IKC-plan functioneert daardoor als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023 en als verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders.

Op basis van deze vierjarenplanning stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

### 1.3 Procedures

Het IKC-plan is opgesteld in samenspraak met het team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Ook de jaarplannen zullen op deze wijze, telkens voor het einde van het schooljaar, tot stand komen. Daarbij kijken we met het team terug op de realisatie van de voorgenomen acties en vooruit naar het volgende schooljaar.

In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van dit IKC-plan met elkaar bespreken.

In dit proces dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de onderwerpen, zoals beschreven in dit IKC-plan.

### 1.4 Verwijzingen

Het IKC-plan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving een groslijst. (bijlage bij het IKC-plan)

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens



Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Plateau Openbaar Onderwijs Assen
Algemeen directeur	
Adres + nummer:	Laak 1
Postcode + plaats:	9406 HX Assen
Telefoonnummer:	0592820500 (tel:0592820500)
E-mail adres:	info@plateau-assen.nl
Website adres:	www.plateau-assen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	KC Kloosterveen
Directeur:	Jantje Lammers-de Lange
Adjunct directeur:	Brigitte van den Bogert
Adres + nummer.:	De Boomgaard 1 - 5
Postcode + plaats:	9408 JA Assen
Telefoonnummer:	0592820560
E-mail adres:	directie@kindcentrum-kloosterveen.nl
Website adres:	www.kindcentrum-kloosterveen.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 adjunct-directeur
- 08 kernteamleden
- parallelcoördinator 1/2 - 3/4 - 5/6 - 7/8
- coördinator SZT
- dalton-coördinator
- 06 voltijd groepsleerkrachten
- 17 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 03 intern begeleider

- 01 specialist gedrag
- 01 remedial teacher
- 01 onderwijsassistent
- 02 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 33 medewerkers zijn er 26 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	4	
Tussen 50 en 60 jaar		3	
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	2
Tussen 30 en 40 jaar		12	2
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>4</b>

Onze school heeft een redelijk evenwichtige verdeling over de verschillende leeftijden. We streven ernaar om bij de groepsindeling ervaren leerkrachten en nieuwkomers te laten samenwerken.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door ca. 450 leerlingen. Van deze leerlingen heeft minder dan 2% een gewicht op basis van de gewichtenregeling basisonderwijs. Relatief veel kinderen, ca 20 %, komt uit gezinnen met alleenstaande ouders of uit nieuw samengestelde gezinnen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen. In dit document staan de kenmerken per kind en per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal is de laatste drie jaren sterk gedaald, de verwachting is dat we nog iets verder dalen en dat daarna door de bouw van nieuwe woningen in de nabijheid van de school er weer een stijging van het leerlingenaantal zal plaatsvinden. (vanaf 2023). In 2027 zal er volgens de gemeentelijke prognoses weer een piek zijn in het aantal basisschoolleerlingen in Kloosterveen. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

- extra aandacht en begeleiding voor meer- en hoogbegaafde leerlingen
- veel aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling en de groepsprocessen
- extra begeleiding van de leerlingen die daar op grond van hun kind kenmerken voor in aanmerking komen

De kinderen van de school ontwikkelen zich, mede door de kernwaarden van het daltononderwijs, tot vrije, zelfstandig denkende en handelende kinderen, waarbij ze verantwoordelijk durven nemen. Ook het kunnen samenwerken is een vaardigheid die onze kinderen leren beheersen.

### 2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een nieuwbouwwijk met gemêleerde woningbouw. Koop-, huur, rijtjes- en vrijstaande huizen. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met MBO- of HBO opgeleide ouders. Zoals eerder genoemd ligt het percentage één-oudergezin of nieuw samengesteld gezin rond de 20%.

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.



STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Dalton-onderwijs	Interne organisatiestructuur MT-zorg
Betrokken leerkrachten	Borging doorgaande lijn lesaanbod
Pedagogische sfeer	Veel extra activiteiten
Steeds in ontwikkeling	Te veel ontwikkelingen
Communicatie met ouders	Eenduidige communicatie richting ouders

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De vorming van een Dalton kindcentrum in één gebouw	Krimp leerlingenaantal, daardoor concurrentie met de andere scholen in de wijk
Dalton meer inzetten voor marketing	Lerarentekort
Inzetten op hoge leerdoelen	Werkdruk
Maatwerk voor professionalisering teamleden	Ontwikkelingen/vraagstukken vanuit de maatschappij binnen het onderwijs verwachten te kunnen oplossen

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

Wij ontwikkelen ons IKC tegen de achtergrond van diverse landelijke en regionale ontwikkelingen. Een (niet uitputtende) opsomming:

- Meer en wijzigende aandacht voor passend onderwijs
- Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
- Ouders als partners van het IKC
- IKC-vorming
- Aandacht voor wetenschap, technologie, ICT en digitale geletterdheid
- Talentontwikkeling
- Professionele ontwikkeling en benutting van de professionele ruimte door leraren
- Centrale rol van het team en de leerkrachten
- Wijzigingen in het toezicht(kader) vanuit de Onderwijs-inspectie

### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Grote ontwikkeldoelen



Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023. Zie bijlage strategisch beleidsplan Plateau

#### Ontwikkeldoelen Plateau

Vanuit het strategisch beleidsplan zijn zes thema's benoemd.

1. Een doorgaande ontwikkelingslijn voor de vorming van IKC's.
2. ICT-beleid & digitale geletterdheid
3. Personeel: boeien en binden, zie personeelsbeleidsplan Plateau
4. Aantrekkelijk aanbod in onderwijs en opvang
5. Integratie organisatie onderwijs en opvang m.b.t. bedrijfsvoering
6. Aansluiting van de externe ondersteuningsstructuur zorg- en welzijn op de interne zorgstructuur.

#### Ontwikkeldoelen Kindcentrum Kloosterveen

Voor onze eigen organisatie zijn de volgende grote ontwikkeldoelen gedefinieerd:

1. Ontwikkeling Dalton kindcentrum
2. ICT vaardigheden van teamleden en kinderen
3. Afstemming van het aanbod op de ontwikkelingsbehoeften van de kinderen.

Streefbeelden	
1.	Binnen de kinderopvang en het onderwijs wordt vanuit de daltonkernwaarden gewerkt. Er is een doorgaande lijn zichtbaar waarbinnen kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen.
2.	Leerlingen en teamleden maken effectief gebruik van digitale technologie en beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om dit te doen.
3.	Leerkrachten zorgen, m.b.v. grondige data- analyse, voor een passend onderwijsaanbod zodat alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Er is sprake van een planmatige afstemming t.a.v. de instructie, het aanbod en de verwerkingsvormen voor zowel individuele leerlingen als subgroepen.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school



Kindcentrum Kloosterveen geeft goed onderwijs en biedt goede opvang gebaseerd op de uitgangspunten van de daltonkernwaarden: ieder kind kan rekenen op een veilige omgeving, waarbinnen het zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen.

Parel	Standaard
Dalton-onderwijs en opvang	
Open en rustige sfeer	
Begeleiding van meer- en hoogbegaafde kinderen	
Keuzeworkshops in de bovenbouw	
Ondernemend onderwijs	
Engels vanaf groep 1	

#### Onze kernwaarden zijn:



Kindcentrum Kloosterveen

werkt vanuit de kernwaarden



Kindcentrum Kloosterveen

vindt normen en belangrijk



Kindcentrum Kloosterveen

heeft een veilig leer- en werkklimaat



Kindcentrum Kloosterveen

biedt onderwijs op maat, zonder groepsprocessen



Kindcentrum Kloosterveen

stimuleert leerlingen tot een brede sociale



Kindcentrum Kloosterveen

investeert in ouderbetrokkenheid

### 4.2 De visie van de school

Onze visie op opvang en onderwijs houdt in dat we van elk kind de cognitieve én sociale emotionele ontwikkeling binnen een veilig pedagogisch klimaat zo optimaal mogelijk willen realiseren.

Ieder kind krijgt het onderwijs en de begeleiding, die bij hem of haar past en aansluit bij zijn of haar ontwikkeling. Uiteraard met behoud van de basiskennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn voor goed functioneren in de maatschappij.

Het leerstofaanbod binnen de school is gebaseerd op de kerndoelen voor het basisonderwijs en wordt aangeboden in concrete en voor de leerlingen herkenbare situaties. Dit betekent dat er ruimte is voor eigen inbreng en dat kinderen ontvankelijk worden gemaakt voor het leren leren.

De leerkrachten bieden de leerlingen een uitdagende en inspirerende leeromgeving, waarin zij kunnen ontdekken wat voor hen belangrijke waarden zijn en hoe deze zich verhouden tot die van anderen. Zeker ook met het oog op de doorlopende leerlijn naar het voortgezet onderwijs. Eigenschappen en vaardigheden als zelfstandigheid, om kunnen gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid, ontvankelijkheid, leren uiten, begrip krijgen voor, kunnen reflecteren en leren respecteren zijn van belang voor de verdere ontwikkeling binnen het onderwijs en in de samenleving.

De kinderopvang werkt vanuit de vier pedagogische basisdoelen van Riksen Walraven. Binnen een veilige omgeving ontwikkelen kinderen hun persoonlijke en sociale vaardigheden. Zo is er ruimte voor de autonomie van ieder kind maar leren (jonge) kinderen ook samen delen en samen spelen. Meer informatie over deze aanpak is te vinden in het pedagogisch werkplan van de betreffende groep.

In de komende beleidsperiode werken we naar één gemeenschappelijk gedragen dalton-visie, waarin de

pedagogische basisdoelen zijn verweven.

Aandachtspunt	Prioriteit
De vorming van een daltonkindcentrum	hoog

### 4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Kindcentrum Kloosterveen is een openbaar Kindcentrum. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is momenteel verweven in het aanbod van de opvang en het onderwijs. We streven ernaar om de komende beleidsperiode humanistisch vormingsonderwijs en godsdienstlessen aan te bieden binnen het lesprogramma.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbieden van humanistisch en godsdienstonderwijs	gemiddeld

### 4.4 Sociaal- emotioneel welbevinden

Kindcentrum Kloosterveen besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Kinderen moeten goed in hun vel zitten. Dat is een belangrijke voorwaarde om te komen tot leren, tot zelfontplooiing. Het sociaal-emotioneel welbevinden van kinderen heeft onze voortdurende zorg en aandacht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

### Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,33

Aandachtspunt	Prioriteit
De Scoll-opbrengsten worden geanalyseerd en verwerkt in een plan van aanpak op groepsniveau en kindniveau als de score onder 75% ligt	gemiddeld

### 4.5 Leerstofaanbod

Ons Kindcentrum richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is

evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

#### Groep 1-2 :

Wij bieden een beredeneerd leerstofaanbod volgens het programma van DORR: Deze methode biedt de mogelijkheid om de leerstof systematisch aan te bieden passend bij de ontwikkelingsfasen van het individuele kind. Daarnaast bevat het programma een observatie / leerlingvolgsysteem en registratiesysteem. Op deze wijze wordt aan het leerstofaanbod voor de tussendoelen voor de groepen 1 en 2 voldaan.

#### Groep 3- 8:

Wij bieden de kinderen onderwijs op maat, zonder het groepsproces tekort te doen. De methodes worden zo nodig aangepast aan het Daltononderwijs. Wij werken met actuele, kerndoelen dekkende methodes. Alle methodes op onze school voldoen aan de eisen inzake de kerndoelen.

Jaarlijks wordt beoordeeld of de methodes die we gebruiken aan vervanging toe zijn of op grond van de analyse van leerresultaten of wetgeving moeten worden aangevuld of vervangen. Naast vervanging van het methodebestand zullen afspraken moeten worden gemaakt over een gemeenschappelijke werkwijze en zullen we ons moeten scholen in het werken met nieuwe methodes.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,21

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog

#### 4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Wij werken met actuele, kerndoelen dekkende methodes (zie bijlage). Alle methodes op onze school voldoen aan de eisen inzake de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onze methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

#### Bijlagen

1. Methode overzicht

#### 4.7 Taalleesonderwijs

We geven de kinderen taal- leesonderwijs om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen

communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. De ontwikkeling van kinderen wordt gemonitord door de toetsen uit de methodes en de CITO- toetsen spelling en begrijpend lezen. De resultaten van deze toetsen worden verwerkt in een blokplan waarin de leerkracht, door observatie tijdens de les en analyse van deze resultaten, een passend leerstofaanbod voor de groep en individuele kinderen kan bieden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
2.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Aandachtspunt	Prioriteit
Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator	gemiddeld
De ontwikkeling van blokplannen voor taal- en leesonderwijs	hoog
De beschrijving en uitvoering van het aanbod voor begrijpend lezen	hoog

### Bijlagen

1. Ambities taal- en leesonderwijs

## 4.8 Rekenen en wiskunde

Rekenen vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenvaardigheden en aan het automatiseren van het geleerde. De methode 'Alles telt' biedt de mogelijkheid om leerlingen op eigen niveau rekenonderwijs te laten volgen. Het computerprogramma van 'Alles telt' is een goede aanvulling op het leerstofaanbod. De ontwikkeling van kinderen wordt gemonitord door de toetsen uit de methode en de CITO-rekentoetsen. De resultaten van deze toetsen worden verwerkt in een blokplan waarin de leerkracht, door observatie tijdens de les en analyse van deze resultaten, een passend leerstofaanbod voor de groep en individuele kinderen kan bieden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
2.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3.	De leerkrachten werken bij rekenen met blokplannen
4.	Kindcentrum Kloosterveen beschikt over een rekencoördinator

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het verder ontwikkelen en verfijnen van de blokplannen rekenen	hoog
Oriënteren op aanschaf nieuwe rekenmethode	gemiddeld
Het beschrijven en uitvoeren van de doorgaande rekenlijn	gemiddeld

### Bijlagen

1. Ambities rekenonderwijs

#### 4.9 Wereldoriëntatie

We vinden het belangrijk dat kinderen zich breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie laat kinderen kennis maken met de wereld om hen heen en hoe zij zich tot deze wereld verhouden. Wereldoriëntatie komt aan de orde bij onderstaande vakken: aardrijkskunde, geschiedenis, natuuronderwijs, verkeer en wetenschap & techniek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Aandachtspunt	Prioriteit
Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden, zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden	laag

#### 4.10 Kunstzinnige vorming

We vinden het belangrijk dat kinderen zich ook op creatief gebied breed ontwikkelen en zich dus oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen binnen hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vinden wij het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Wij beschikken over een digitale methode voor het vak Muziek; Eigenwijs
3.	Wij beschikken over een digitale methode voor het vak beeldende vorming; Laat maar zien.
4.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
5.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
6.	In de bovenbouw bieden we de leerlingen de gelegenheid tot het volgen van schaaklessen

Aandachtspunt	Prioriteit
De creatieve vakken en wereldoriëntatie worden zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang, aangeboden	laag
De blijvende aandacht voor muziekonderwijs	gemiddeld
De verdere ontwikkeling van het aanbod cultuur en beeldende vorming	gemiddeld

#### 4.11 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. We vinden het belangrijk dat kinderen regelmatig en goed bewegen. Daarom bieden we, naast de reguliere gymlessen in de gymzaal, ook extra beweegmomenten aan door activiteiten op het Kloostercourt (kunstgrasveld naast de school). Op die manier hebben alle leerlingen minimaal twee keer per week de gelegenheid om actief en sportief bezig te zijn. Als school nemen we ook regelmatig deel aan schoolsporttoernooien in de gemeente Assen.

De kinderen in de groepen 1 en 2 kunnen dagelijks gebruik maken van het speellokaal of het speelplein voor de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4.	We beschikken over een uitgewerkte jaarplanning Lichamelijke opvoeding

#### 4.12 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek

Aandachtspunt	Prioriteit
Wetenschap & techniek en natuuronderwijs integreren	gemiddeld
Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden	laag

#### 4.13 Engelse taal

In alle groepen wordt er Engels gegeven. Het niveau van de lessen bouwt op naarmate de kinderen meer jaren Engels hebben gehad. In de onderbouw werken de kinderen op niveau 1, in de bovenbouw op niveau 2. Voor kinderen die extra uitdaging aankunnen is niveau 3 beschikbaar. De methode is gebaseerd op thema's aan de hand van songteksten, waarna een digitale verwerking van de oefenstof volgt. De kinderen ervaren deze lessen als zeer prettig en leerzaam.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In alle groepen wordt gebruik gemaakt van de methode "Groove me"

#### 4.14 Les- en leertijd

Kindcentrum Kloosterveen werkt met een continuooster. We hanteren hierbij de volgende lestijden:

08.25- 14.15 uur (op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag)

08.25- 12.30 uur ( woensdag)

Tussendoor hebben de kinderen 15 minuten pauze in de ochtend en 40 minuten voor lunch/ buitenspelen.

De onderwijstijd wordt effectief en efficiënt ingezet door alle leraren. Om de onderwijstijd effectief in te zetten moet er aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Dit zijn o.a. vakbekwame leraren en een veilige leeromgeving. Onder vakbekwame leraren verstaan we leraren die hun functie conform artikel 2.10 van de WPO vervullen. De leraren zijn in staat Passend onderwijs te bieden aan alle kinderen, zowel leerstofinhoudelijk als qua klassenmanagement. Een veilige leeromgeving realiseren we door duidelijke omgangsregels te stellen en ernaar te handelen en rust en orde in de school te creëren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten beschikken over een expliciet week- en dagrooster, d.m.v. de Daltontaak
2.	De leerkrachten zorgen voor een effectief klassenmanagement
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4.	De leerkrachten variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften



Aandachtspunt	Prioriteit
Invulling van en gewenning aan het continuurooster	hoog

#### 4.15 Pedagogisch handelen

Op kindcentrum Kloosterveen werken we vanuit de Dalton kernwaarden. De rol van de leerkracht is meer coachend en begeleidend en minder puur gericht op kennisoverdracht. De kinderen zijn in principe in staat om verantwoordelijkheid te dragen, bijvoorbeeld voor hun eigen taakwerk. Dat gebeurt stap voor stap, met heldere afspraken tussen de leerkracht en individuele leerling. De leerkracht biedt veiligheid en structuur door gezamenlijk opgestelde regels te handhaven en voorspelbaar te handelen. Het pedagogisch klimaat in de groep en de aangeboden oefenstof en werkvormen moeten het kind uitdagen tot leren. Daardoor krijgen kinderen ruimte om zich persoonlijk, sociaal en cognitief te ontwikkelen.

De leerkrachten bieden de leerlingen een uitdagende en inspirerende leeromgeving, waarin zij kunnen ontdekken wat voor hen belangrijke waarden zijn en hoe deze zich verhouden tot die van anderen. Zeker ook met het oog op de doorlopende leerlijn naar het voortgezet onderwijs. Eigenschappen en vaardigheden als zelfstandigheid, om kunnen gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid, ontvankelijkheid, leren uiten, begrip krijgen voor, kunnen reflecteren en leren respecteren zijn van belang voor de verdere ontwikkeling binnen het onderwijs en in de samenleving.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten bieden kinderen structuur vanuit de Dalton kernwaarden.
2.	De leerkrachten hanteren duidelijke afspraken en zijn voorspelbaar in hun handelen
3.	De leerkrachten begeleiden kinderen door hen verantwoordelijkheid te geven en te ondersteunen wanneer nodig.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4

#### 4.16 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het directe instructiemodel (IGDI). Verwerking vindt vervolgens plaats in gedifferentieerde Daltontaken waarin kinderen op niveau kunnen werken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten geven directe instructie
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	Kinderen kunnen zelfstandig werken
4.	Kinderen kunnen samenwerken
5.	Kinderen laten zien zich verantwoordelijk te voelen voor hun eigen ontwikkeling
6.	Kinderen corrigeren hun werk zoveel mogelijk zelf
7.	Er is een gedifferentieerd aanbod in instructie en taakwerk.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen	hoog
De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les	hoog

#### 4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op kindcentrum Kloosterveen willen we kinderen graag een actieve en zelfstandige leerhouding aanleren. Dit doen we vanuit de Dalton kernwaarden en dit is terug te zien in de volgende punten:

- Kinderen krijgen een taak, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen
- Kinderen krijgen de vrijheid hun taak zelf te plannen en uit te voeren
- Kinderen hebben de vrijheid om hun taak-/keuzewerk waar mogelijk zelf samen te stellen
- Kinderen hebben de vrijheid om de werkvorm te kiezen
- Kinderen hebben de vrijheid om zowel binnen als buiten de lokalen te werken
- Kinderen leren omgaan met uitgestelde aandacht
- Kinderen worden gestimuleerd tot zelfredzaamheid
- Er is veel ruimte voor samenwerking
- Kinderen leren omgaan met verschillen en gebruik te maken van elkaars kwaliteiten
- Kinderen leren reflecteren op hun eigen werk en gedrag
- Kinderen leren een beoordeling te geven over hun eigen werk en gedrag

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag- en weektaken
3.	De leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen
4.	De leerlingen plannen wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
5.	De Daltontaak bevat keuze-opdrachten
6.	De leerkrachten laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen

#### 4.18 Klassenmanagement

Leerkrachten organiseren de lessen en dagelijkse gang van zaken binnen de groep op een effectieve en efficiënte manier.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachtenzorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

#### 4.19 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. De leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het leerlingvolgsysteem ESIS(cognitieve ontwikkeling) en SCOL (sociale ontwikkeling). Omdat we vanuit doelen werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. *In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage).* We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-intensief- plus) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten kennen de leerlingen
2.	De leerkrachten zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8.	De school voert de zorg planmatig uit
9.	De intern begeleiders coördineren de zorg en begeleiding

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,1

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
De school zoekt naar mogelijk verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog

### 4.20 Afstemming

Op de IKC's van Plateau stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met blokplannen. De basis van het handelingsgericht werken is de handelings- en oplossingsgerichte houding waarbij we kijken naar de totale ontwikkeling van het kind. Volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) wordt op groeps-, school- en bovenschools niveau het onderwijs passend

gemaakt aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Hierin is proactief handelen het uitgangspunt. Elke school richt een ondersteunende structuur in, waarbij de leerkracht ondersteund wordt bij het doorlopen van de cyclus van handelingsgericht werken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-intensief- plus)
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

#### 4.21 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
3.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
4.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
5.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte

#### 4.22 Passend onderwijs

De visie van Plateau is dat alle kinderen naar de reguliere basisschool gaan, mits zij zich daar goed kunnen ontwikkelen. Onze IKC's richten zich op het bieden van een hoge mate van basisondersteuning. Uitgangspunt is dat kinderen zoveel mogelijk in de eigen wijk naar school moeten kunnen gaan. Dit betekent dat alle scholen beschikken over een breed scala aan specialismen en deze flexibel kunnen inzetten om zoveel mogelijk aan de onderwijs en ondersteuningsbehoeften van kinderen tegemoet te kunnen komen. Ook kan de school, via het schoolzorgteam, beroep doen op het expertise team van Plateau. Het expertise team van Plateau wordt volop ingezet op de IKC's om de leerkrachten te ondersteunen om een passend aanbod voor de leerlingen neer te zetten. Het doel is dat het accent steeds meer komt te liggen op het preventief inschakelen van ondersteuning. Daarbij zijn eigenaarschap en het kennen van je eigen grenzen als professionele belangrijke aspecten. Indien de school handelingsverlegen is dan is soms extra ondersteuning nodig; in dat geval is plaatsing op een school voor speciaal onderwijs of speciaal basisonderwijs aan de orde. Het kan zijn dat kinderen beter af zijn als zij, al dan niet tijdelijk, gebruik maken van deze speciale onderwijsvoorziening. Voor deze kinderen wordt standaard een OPP opgesteld. De wijze van toelaten van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte is beschreven in het toelatingsbeleid van Plateau. Dit toelatingsbeleid is geactualiseerd na invoering van de Wet Passend onderwijs (augustus 2014). De ondersteuning die op school geboden wordt en de grenzen hiervan zijn beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) van de school. Vanuit het samenwerkingsverband PO 22-01 ontvangt Plateau ondersteuningsmiddelen om het hoge niveau van basisondersteuning op de scholen te realiseren. Ruim de helft van het ondersteuningsbudget is ingezet op de scholen voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften in de vorm van projectmatig ondersteuningsbudget (POB). Daarnaast worden van de ondersteuningsmiddelen andere projecten en activiteiten gefinancierd, zoals bijvoorbeeld: expertiseteam, Platoklas 6, 7 en 8 voor hoogbegaafde leerlingen, Gouden handjes en PRO-Actief voor leerlingen in de groepen 7 en 8 die meer affiniteit hebben met praktische beroepen met uitstroombudget VMBO basis/kader.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
5.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,33

### 4.23 Handelingsgericht werken

Basisondersteuning is datgene wat scholen minimaal moeten kunnen bieden aan leerlingen. Om de basisondersteuning vorm te geven wordt er op school handelingsgericht gewerkt volgens een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). De basis van het handelingsgericht werken is de handelings- en oplossingsgerichte houding waarbij we kijken naar de totale ontwikkeling van het kind. Binnen Stichting Plateau Openbaar Onderwijs is hiervoor een kader vastgesteld. Om de expertise en de didactische vaardigheden van leerkrachten te versterken biedt Plateau regelmatig scholingsactiviteiten aan. De scholingsactiviteiten verschillen van een meer vrijblijvend karakter (Plateau Academie) tot een meer verplicht karakter, waarbij deelname van iedere school gewenst is omdat er vanuit resultaten gebleken is dat een bepaald vakgebied aandacht behoeft. Plateau Openbaar Onderwijs streeft hiermee naar kwaliteit.

### 4.24 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

### 4.25 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien

nodig- bij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Kindcentrum Kloosterveen beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

### 4.26 Daltonkernwaarden

Op kindcentrum Kloosterveen werken we vanuit de Dalton kernwaarden. De Dalton kernwaarden zijn: vrijheid (in gebondenheid) zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit, reflectie, borging.

#### Vrijheid (in gebondenheid):

- Kinderen krijgen een taak, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen
- Kinderen krijgen de vrijheid hun taak zelf te plannen en uit te voeren
- Kinderen hebben de vrijheid om hun taak-/keuzewerk waar mogelijk zelf samen te stellen
- Kinderen hebben de vrijheid om de werkvorm te kiezen
- Kinderen hebben de vrijheid om zowel binnen als buiten de lokalen te werken

#### Zelfstandigheid:

- Kinderen leren zelf hun werk te plannen
- Kinderen leren eigen verantwoordelijkheid te dragen voor hun werk
- Kinderen leren omgaan met uitgestelde aandacht
- Kinderen worden gestimuleerd tot zelfredzaamheid
- Kinderen worden geoefend in zelfredzaamheid en sociale verantwoordelijkheid

#### Samenwerking:

- Daar waar het mogelijk en verantwoord is, mogen de kinderen samenwerken aan taken
- Kinderen leren om samen te werken door gebruik te maken van verschillende werkvormen
- Kinderen leren omgaan met verschillen en gebruik te maken van elkaars kwaliteiten

#### Effectiviteit

- De tijd, menskracht en middelen worden efficiënt ingezet
- De verwachte onderwijsopbrengsten zijn duidelijkheid beschreven
- De verwachte onderwijsopbrengsten zijn bij team, leerlingen en ouders bekend
- Kinderen worden voorbereid op de maatschappij: leven, werken en samenleven

#### Reflectie

- Kinderen leren vooraf een inschatting te maken van de moeilijkheidsgraad en de tijd van de opdrachten
- Kinderen leren reflecteren op hun eigen werk en gedrag
- Kinderen leren een beoordeling te geven over hun eigen werk en gedrag
- Kinderen leren inschattingen vooraf en feitelijke beoordelingen achteraf met elkaar vergelijken
- Iedere leerkracht reflecteert op zijn/haar onderwijs en professioneel handelen
- Op schoolniveau vindt reflectie op de kwaliteit van het onderwijs plaats

#### Borging

- Ontwikkelingen en afspraken worden op school, groep- en kindniveau vastgelegd
- Vertrouwen in elkaar vormt de basis van de Daltonprincipes.

- Om de Dalton principes in de praktijk te realiseren heeft Kindcentrum Kloosterveen een passend aanbod voor ieder kind, hetgeen betekent dat wij tegemoet willen komen aan de verschillen tussen kinderen (zie ook het schoolondersteuningsprofiel).

Aandachtspunt	Prioriteit
De verdere ontwikkeling van zelfsturend leren	hoog
Het vorm geven aan "natuurlijk" samenwerken	laag
Het ontwikkelen van een dalton-ikc	hoog

## Bijlagen

1. Daltonbeleidsplan

### 4.27 Digitale geletterdheid en computational thinking

De snel digitaliserende samenleving vraagt om een antwoord van het onderwijs en de kinderopvang. Er moet plaats zijn voor digitale onderwijsdoelen, de inzet van digitale leermiddelen en het gebruik van digitale toepassingen voor de organisatie van het onderwijs.

De voortdurende ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) leidt ertoe dat steeds meer producten en diensten een digitale vorm krijgen. De digitalisering van het onderwijs en opvang is nodig om leerlingen voor te bereiden op deelname aan onze digitale maatschappij.

Deze digitalisering dient echter goed doordacht te worden vormgegeven, zodat kansen optimaal worden benut en de risico's worden beperkt. Een duidelijke visie op de relatie tussen onderwijs en ICT is daarom essentieel. Bij iedere onderwijskeuze moeten we ons afvragen wat het gebruik van digitale toepassingen of digitale informatie betekent voor de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van leerlingen.

Om te kunnen functioneren in de huidige en in de toekomstige samenleving moeten leerlingen uiteenlopende 'digitale kwaliteiten' verwerven. Deze kwaliteiten worden samen digitale geletterdheid genoemd.

Digitale geletterdheid bestaat uit vier elementen: ict-basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking. Omdat deze elementen niet los van elkaar gezien kunnen worden, willen we ze laten samenkomen in ons onderwijs.

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen hebben kennis van digitale technologie. Ze beschikken over knoppenvaardigheid, hebben kennis van de software van school/ methodeprogramma's, kunnen hun ICT werk registreren en opslaan en kunnen presenteren m.b.v. prezi of powerpoint	gemiddeld
Medewerkers hebben een visie op de inzet van ICT binnen het onderwijs. Het ontwikkelen van een breed gedragen visie op de mate van digitalisering binnen het onderwijs, medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden m.b.t. digitale geletterdheid	gemiddeld

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Strategisch HR beleid



Bouwen aan vakmanschap – bevlogen personeel .

Om goed onderwijs en goede kinderopvang te kunnen bieden hebben onze kindcentra vakbekwame en gemotiveerde medewerkers nodig. HR beleid zorgt ervoor dat de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanwensen planmatig in relatie worden gebracht met de strategische en inhoudelijke doelstellingen en uitgangspunten van Plateau en het kind centrum, waarbij de personeelsinstrumenten systematisch worden ingezet om deze relatie te volgen en te beïnvloeden. Een goed HR-beleid draagt bij aan een optimale inzet van personeel. De gesprekkencyclus maakt hier onderdeel van uit. Directeuren vervullen daarbij een cruciale rol binnen het kindcentrum. Zij zien toe op de kwaliteit van het onderwijs, vervullen een brugfunctie naar het bestuur en ouders en zijn de aanjagers van ontwikkelingen in het kindcentrum. In het strategisch beleidsplan 2019-2023 zijn de speerpunten nader uitgewerkt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een competentiebeschrijving voor leraren

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de tevredenheidspeiling van Scholen met Succes

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidspeiling personeel	7,81

Aandachtspunt	Prioriteit
De vervanging bij afwezigheid	hoog
De hygiëne in de school	gemiddeld
De ervaren werkdruk	hoog

### 5.2 Leraren bevoegd en bekwaam

Als leraren hun kennis en vaardigheden actueel houden en vergroten verbetert de kwaliteit van het onderwijs.

Binnen Plateau is die bereidheid groot. De leraren krijgen onder andere via de Lerarenbeurs en de cao PO meer mogelijkheden om zich bij te scholen of opleidingsniveau te verhogen zodat zij onderwijs kunnen bieden waarbij elke leerling volledig tot zijn recht komt. Naast kennisinhoudelijke scholing biedt Plateau trainingen aan op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Er wordt daarnaast veel gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor collegiale consultatie, facilitering teamtrainingen professionele cultuur, facilitering Video Interactie Begeleiding en in- of externe coaching en begeleiding.

Digitaal bekwaamheidsdossier-Gesprekkencyclus Plateau werkt met een digitaal bekwaamheidsdossier voor alle leraren. Het bewust werken aan het bekwaamheidsdossier biedt mogelijkheden om de ontwikkeling van de carrière van leraren transparant te onderbouwen. Het op orde hebben van de gesprekkencyclus en bekwaamheidsdossiers in het kader van HR beleid is een voorwaarde. Aan de hand van de informatie kan Plateau geschikte mensen zoeken voor specifieke projecten of taken.



De directeuren volgen met alle personeelsleden de gesprekkencyclus waarbij gedurende twee opeenvolgende functioneringsgesprekken het derde jaar een beoordelingsgesprek wordt gevoerd. Voorafgaande aan een functioneringsgesprek legt de directie klassenbezoeken/flitsbezoeken af.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het stimuleren en uitvoeren van collegiale consultatie	gemiddeld
Het professioneel aanspreken van collega's	gemiddeld
Het inwerken van nieuwe collega's	laag

### 5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal teamleden onderwijs	33	33
2	Verhouding man/vrouw	7-26	10-23
3	LA-leraren	25	20
4	LB-leraren	7	12
5	Aantal IB'ers	1	2
6	MHB-specialist	1	1
7	ICT-specialisten	2	2
8	Onderwijsassistenten	2	2
9	Taalspecialisten	1	1
10	Rekenspecialist	0	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Jonge kindspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: rekenspecialist. Specialisten die elders een baan krijgen, worden vervangen.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het leerlingaantal zal in de komende jaren dalen	gemiddeld
Het aantal specialisten binnen het team op peil houden	hoog

### 5.4 De directeur

De directeuren van Plateau hebben allen een afgeronde schoolleidersopleiding (en directeuren van een kindcentrum een aanvullende scholing voor directeur IKC).

Beginnende directeuren hebben vanuit de Kweekvijver Potentieel Management een afgeronde managementopleiding en volgen in het eerste jaar een individueel coaching traject.

Daarnaast is er ruimte voor individuele scholingswensen van directeuren en volgen directeuren gezamenlijk trainingen.

Het leiding geven aan (de ontwikkeling van) een IKC is een complexe taak. Directeuren staan voor de uitdaging om vanuit visie een IKC team te gaan vormen, expertise te verwerven op het gebied van opvang van kinderen van 0 tot 4 jaar en voor ouders een aansprekend Plateau concept te bieden en uit te dragen. Competenties als ondernemerschap, pionieren, zakelijk denken en verantwoord worden krijgen hierbij veel meer nadruk. In de gesprekkencyclus heeft deze ontwikkeling nadrukkelijk een plek.

Faciliteiten en instrumenten, waar gebruik van wordt gemaakt:

- Kind centrumleidersopleiding/opleiding directeur IKC
- Samenwerking met en ondersteuning van de directeur/bestuurder en de HR adviseur. Dat gebeurt o.a. door voortgangs- en coaching gesprekken, formele gesprekkencyclus en kind centrumbezoeken.
- Samenwerking met collega directeuren.
- Directieberaad.
- Scholing m.b.t. management.
- Studiebijeenkomsten.
- Collegiale consultatie.
- Intervisie.
- Samenwerking met en ondersteuning door het stafbureau.

### 5.5 Beroepshouding, gedrags- en integriteitscode

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Aandachtspunt	Prioriteit
We spreken elkaar rechtstreeks aan of accepteren wat de ander doet	laag
We nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en willen verantwoording afleggen	gemiddeld
We houden ons voor 90 % aan gemaakte afspraken en 10 % handelen naar eigen inzicht	hoog

### 5.6 Professionele cultuur in alle lagen van de organisatie

De cultuur die binnen Plateau wordt nagestreefd is een professionele cultuur gericht op groei en ontwikkeling. Alle medewerkers zijn ambitieus en integer en werken vanuit persoonlijk leiderschap samen aan onze missie.

De directeur-bestuurder en de directeuren van de kindcentra communiceren open en tijdig en hun acties en besluiten zijn uitlegbaar. Zij tonen leiderschap en laten de inzet en bezieling van de mensen ten dienste komen van de lerende organisatie.

Plateau zorgt voor een cultuur waarin verbeteren, openheid en veiligheid en het leren van fouten continu centraal staat. Nauwere samenwerking tussen de kindcentra en vergroting van het partnerschap creëert meerwaarde voor Plateau.

Om te komen tot deze professionele cultuur zijn de volgende elementen nodig:

- Duidelijkheid over wat gewenst en niet gewenst gedrag is (beschrijven met voorbeelden van kritieke werksituaties);
- Voorbeeldgedrag: leading by example;
- Koersvastheid en vasthoudendheid ('momenten van de waarheid' niet laten lopen);
- Leidinggevend (leren) kijken (groepsdynamische foto van het team maken) en interveniëren (interventiepalet verruimen).

Hiertoe zullen de volgende mogelijkheden benut worden om de ontwikkelbereidheid te stimuleren:

- Leerkrachten hun eigen 'spiegels' laten organiseren (leerlingen, ouders, collega's, leidinggevend);

- Het 'professioneel zelfverstaan' ontwikkelen door - bijvoorbeeld in de gesprekscyclus - leerkrachten te laten reflecteren op de betekenis van ontwikkelingen en keuzes voor hun eigen functioneren of de eigen ontwikkeling;
- Om je te kunnen ontwikkelen, zijn er mogelijkheden in de organisatie nodig (duale carrièrepaden, eigen kindcentrum of binnen Plateau);
- De lat leggen in de organisatie ('Zo doen we dat hier', 'Dit vinden we belangrijk'). Bijvoorbeeld door goede praktijken aan bod te laten komen;
- Goed voorbeeld doet goed volgen: ook onze directeur-bestuurder en de directeuren zijn volop in ontwikkeling en communiceren transparant over hun eigen ontwikkeling.

## 5.7 Beleid PABO studenten en nieuwe leraren

PABO studenten.

Op alle 13 kindcentra van Plateau worden Pabo-studenten geplaatst. De plaatsing gebeurt centraal en in overleg via de stagecoördinator van Plateau. De stagecoördinator onderhoudt contacten met de scholen en met de Pedagogische Academies. De meeste studenten komen van de Hanze Hogeschool Groningen en NHL Stenden Hogeschool Assen.

Bij Plateau zijn er acht Academische Opleidingsscholen aangesloten bij de Hanze Hogeschool en twee opleidingsscholen (VSiO) van NHL Stenden Hogeschool. In de toekomst zullen er wellicht nog meer Opleidingsscholen bijkomen. Binnen de Opleidingsscholen is de opleidingsfunctie verbonden met een onderzoeks- of innovatiecomponent.

Met Opleiden in de school worden de volgende doelen nagestreefd: - Verbetering van de kwaliteit van de leraar (kwalitatieve verbetering); - Het tegengaan van de tekorten aan leraren (kwantitatieve verbetering).

Er wordt een mix aan studenten uit verschillende leerjaren en leerrichtingen begeleid; Pabo 1 t/m 4, Top 1/Top 2, verschillende andere verkorte opleidingen (zoals bijvoorbeeld VONDST) en studenten van de Academische Pabo (AOLB). LIO-studenten solliciteren voorafgaand aan de stage. De scholen schrijven vacatures uit. Deze vacatures worden door de Pedagogische Academies verspreid onder de studenten. Binnen de scholen is er een Opleider in de School of een aanspreekpunt voor de stage aanwezig.

Een goed begin voor nieuwe leerkrachten.

Veel leraren ervaren de overstap van de pabo-opleiding naar werken in het onderwijs als een grote stap. Ze moeten zoeken naar de juiste (vak)didactische werkwijze binnen verschillende klassen, het houden van orde, het omgaan met gedragsproblemen, het stellen van grenzen en opbrengstgericht werken.

Plateau wil goede opgeleide en start bekwame leraren binden aan haar scholen en voorkomen dat ze hun baan verliezen of uit het onderwijs stappen. Dan is het van belang dat een nieuwe leraar vanaf de start van zijn loopbaan goed wordt begeleid en opgenomen in het team. Dit verbetert de kwaliteit van het onderwijs en voorkomt uitval.

Plateau biedt daarom een begeleidingstraject voor nieuwe leerkrachten van Plateau (invalers, starters en LIO-studenten) waarbij diverse thema's worden behandeld, er mogelijkheid voor intervisie en individuele coaching is. Dit programma wordt zeer gewaardeerd en maakt Plateau een interessante toekomstige werkgever. Daarnaast zet Plateau een aantal van deze leraren in via een vaste vervangingspool op vervangingswerkzaamheden. Deze inzet levert een positieve bijdrage aan kwalitatief goed onderwijs ook op de langere termijn. Om met name vierdejaars studenten te kunnen binden aan Plateau ontvangen LIO-studenten € 500 nadat het diploma is behaald én inschrijving in de invalpool van Plateau heeft plaatsgevonden.

## 5.8 Werving en selectie

Werving en selectie Bij het ontstaan van een vacature wordt gekeken naar de ontwikkelingen ten aanzien van de formatie op kind centrum- en bestuursniveau. Op basis daarvan wordt besloten de vacature bijvoorbeeld geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of niet in te vullen. Voordat de werving wordt gestart worden de functie eisen en een profielschets opgesteld. De eisen voor de functie worden in de vacature vermeld. In het handboek IPB worden de selectieprocedures voor de diverse functies inclusief de sollicitatiecode beschreven. Het selectieproces is er op gericht om de juiste persoon op de juiste plek in te zetten binnen de wettelijke kaders en beleid.

## 5.9 Introductie en begeleiding

Startende leraren worden door de adjunct-directeur begeleid en krijgen naast de uren duurzame inzetbaarheid gedurende drie jaar een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De adjunct-directeur voert het introductiebeleid (zie Regeling Introductie en begeleiding) uit. Daarmee wordt de nieuwe/startende collega op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de doelen van de school. Startende leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de adjunct-directeur en de IB-er. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school de competentielijsten van Leraar Plateau.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanscherpen van het introductiebeleid	gemiddeld

#### Bijlagen

1. Startende leerkrachten

### 5.10 Werkverdelingsplan

Aandachtspunt	Prioriteit
het werkverdelingsplan afstemmen met het team voor 1 juli het team	hoog

### 5.11 Collegiale consultatie en klassenbezoeken

*Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de gestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) en de afspraken worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer er een collega beschikbaar is in het kader van de wvm. In parallelvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een kijkwijzer en nabesproken tijdens de volgende parallelbijeenkomst.*

Aandachtspunt	Prioriteit
rooster opstellen en uitvoeren volgens plan	hoog

#### Bijlagen

1. Kijkwijzer Dalton
2. Kijkwijzer Didactiek
3. Kijkwijzer Organisatie

### 5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, zie bijlage- bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte schoolafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearhiveerd in het POP.

### 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelplan is een instrument om het ontwikkelperspectief vast te leggen en wordt gebaseerd op de huidige situatie; er wordt voortgebouwd op wat er tot nu toe bereikt is. Er vindt afstemming plaats tussen de gewenste ontwikkeldoelen van het personeelslid en de ontwikkeldoelen van de organisatie.

Het gesprek kan apart gevoerd worden of onderdeel zijn van het functioneringsgesprek/ beoordelingsgesprek.

Aandachtspunt	Prioriteit
begeleiding bij de uitvoering van de POP	laag

#### 5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal (Cupella) aanwezig. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Momenteel experimenteren we met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Inzet professionaliseringsuren: Het bijhouden van de eigen ontwikkeling	laag

#### 5.15 Functioneringsgesprekken

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is onderdeel van het ontwikkelingstraject en het uitvoeren ervan behoort tot de kerntaken van de directeur. Deze kan het voeren van diverse gesprekken eventueel delegeren aan de adjunct directeur. Als er van de cyclus of van het tijdpad wordt afgeweken, wordt de HR adviseur daarvan op de hoogte gesteld.

Doelen van het functioneringsgesprek:

- Functioneringsgesprekken zijn gericht op het optimaliseren van zowel het functioneren en ontwikkelen van het individuele personeelslid als van de kwaliteit van de kind centrum, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele wensen van de personeelslid.
- Functioneringsgesprekken kunnen leiden tot het maken van afspraken met betrekking tot het functioneren en ontwikkelen van het individuele personeelslid en van de organisatie. Voorafgaand aan het functioneringsgesprek voert de directeur, of degene aan wie hij/zij het voeren van het gesprek heeft gedelegeerd, een klassenbezoek uit. De kind centrumleiding brengt in ieder geval jaarlijks bij elke leerkracht een klassenbezoek.
- Met personeel met een vaste aanstelling wordt tenminste één maal per jaar een functioneringsgesprek gevoerd. Na twee functioneringsgesprekken vindt er een beoordelingsgesprek plaats.
- Met personeel met een aanstelling in tijdelijke dienst wegens proeftijd wordt in het eerste jaar van het dienstverband een functioneringsgesprek/beoordelingsgesprek gevoerd.

#### 5.16 Beoordelingsgesprekken

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is onderdeel van het ontwikkelingstraject en het uitvoeren ervan behoort tot de kerntaken van de directeur. Deze kan het voeren van diverse gesprekken eventueel delegeren aan de adjunct directeur. Als er van de cyclus of van het tijdpad wordt afgeweken, wordt de HR adviseur daarvan op de hoogte gesteld.

Beoordelingsgesprek

Doelen van een beoordelingsgesprek:

- Het geven van inzicht in de functievervulling van het personeelslid gedurende het beoordelingstijdvak.
- Het kunnen treffen van rechtspositionele maatregelen conform de geldende cao.
- Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek voert de beoordelaar een klassenbezoek uit Frequentie waarmee beoordeling plaatsvindt:
- Personeel met een aanstelling in vaste dienst worden tenminste één maal per drie jaar beoordeeld.
- Personeel met een aanstelling in tijdelijke dienst wegens proeftijd worden tenminste drie maanden voor het aflopen van het tijdelijke dienstverband beoordeeld.

De gesprekkencyclus vormt een van de speerpunten in de verdere uitwerking binnen het strategisch beleid.

### 5.17 Professionalisering

Ontwikkeling personeel onderwijs en opvang

Wij benutten ons eigen potentieel en boren kwaliteiten aan door personeel kansen te geven in nieuwe situaties. We willen het leervermogen van de organisatie vergroten.

Om medewerkers zichzelf verder te laten ontwikkelen wordt er door onderwijs en opvang nauw samengewerkt. Daarnaast stellen we ons iedere keer de vraag wat er nodig is om de kwaliteit van de vakbekwame medewerkers verder te verbeteren. We willen de kansen die het samenwerken binnen één organisatie oplevert benutten om meer loopbaanperspectieven te creëren.

Plateau faciliteert opleidingen door naast het reguliere scholingsbudget € 500 per fulltime personeelslid beschikbaar te stellen. Via het digitale bekwaamheidsdossier kunnen medewerkers diploma's en acties bijhouden. Aan de hand van deze informatie kan Plateau geschikte mensen zoeken voor specifieke klussen of taken.

Naast het faciliteren van opleidingen, cursussen, congressen etc. vinden er (collegiale) visitaties plaats, worden er lezingen op actuele thema's via de Plateau Academie georganiseerd en vindt er kennisuitwisseling plaats binnen de netwerken.

Elk kind centrum bepaalt welke scholing gewenst dan wel noodzakelijk is. Dit kan zowel op teamniveau als op individueel niveau. De directies leggen in het jaarplan verantwoording af over de besteding van deze middelen. Er zijn afspraken over de tegemoetkoming in de kosten voor scholing. Vanuit eigen initiatief of vanuit de wens van de directie, volgt een personeelslid een bepaalde cursus of opleiding. Daarmee kan het professionele niveau worden verhoogd, de vakkennis worden verbreed of een specialisme worden ontwikkeld.

### 5.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen overlegmomenten/vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten.

De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal studiemiddagen/cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee. De lunchpauze is een ander moment

De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

Aandachtspunt	Prioriteit
het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten van school- en opvangteam	laag

### 5.19 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Ziektewet, Wet Verbetering Poortwachter (W.V.P.), besluit ziekte- en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (B.Z.A.) en overige relevante regelgeving.

Het verzuimbeleid heeft als doel:

- Arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen.
- Verzuim tot een minimum te beperken.
- De wetgeving op dit gebied na te leven.
- Arbeidsgezondheidsonderzoek (PMO, Preventief Medisch Onderzoek).
- Personeelsleden te begeleiden bij hun verzuim.
- Re-integratie te bevorderen.
- De gevolgen van verzuim te beperken voor de organisatie en door zorgvuldig te handelen binnen een beleidsmatig kader.
- Het verder concretiseren van noodzakelijke maatregelen om het verzuim terug te dringen.

Plateau stelt als doel om aan het eind van elk kalender jaar een verzuimpercentage te bereiken dat op of onder het landelijk gemiddelde ligt. De vaststelling van het behaalde verzuimpercentage wordt vermeld in het jaarplan.

#### Open spreekuur bedrijfsarts

Plateau faciliteert het zogenaamde open spreekuur. Dat betekent dat de personeelslid rechtstreeks een afspraak kan maken met de bedrijfsarts van Plateau voor het spreekuur, zonder dat er sprake is van ziekteverzuim. Men kan hier gebruik van maken als men advies wil inwinnen over de werkomstandigheden.

#### De rol van de directeur

De directeur staat centraal bij de verzuimbegeleiding. De directeur van de kind centrum probeert ziekteverzuim tot een minimum te beperken door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, stijl van leidinggeven en voldoende aandacht voor de individuele personeelslid. Hij kan niet beoordelen of een personeelslid arbeidsongeschikt is, maar hij is wel verantwoordelijk voor het verzuim op de kind centrum. In vaktermen: hij is de casemanager. De directeur kent het personeelslid goed. Daarom is de directeur degene met wie de personeelslid vanaf de eerste dag intensief contact heeft en afspraken maakt over re-integratie.

#### SMT

Het sociaal medisch team vergadert gemiddeld eenmaal per 6 weken. Deelnemers aan dit overleg zijn de bedrijfsarts, de HR adviseur en de directeur van de te bespreken personeelslid. De doelstelling van dit overleg is om tot een passend plan voor snelle terugkeer in het eigen werk van de personeelslid te komen. Directeuren kunnen zich ook laten adviseren m.b.t. preventie van verzuim.

#### Frequent verzuim

Bij de derde ziekmelding in een kind centrumjaar zal de directeur een gesprek met de personeelslid voeren. Is er sprake van frequent verzuim dan bespreekt de directeur dit en vraagt hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden. De directeur kan de personeelslid ook uitnodigen voor een gesprek als men na een of twee keer verzuimen terugkeert op de werkvloer. Hij zal het gesprek in een notitie of verslag vastleggen en eventueel een oproep bij de bedrijfsarts regelen.

#### Ziekmelding

Bij het eerste contact zal de directeur proberen een beeld te krijgen van de mogelijke oorzaken van verzuim en in te schatten hoe lang het gaat duren. Denkt de directeur dat er mogelijk sprake kan zijn van langdurig verzuim, dan kan hij de bedrijfsarts vragen het personeelslid uit te nodigen voor het spreekuur om te beoordelen of er inderdaad sprake is van dreigend langdurig verzuim en om advies te krijgen. Als men niet in staat is om te werken omdat er een conflict is of dat er een conflict dreigt aan te komen, dan meldt het personeelslid dit bij de directeur en/of de HR adviseur. Het is van belang om snel actie te ondernemen om verdere escalatie van problemen te voorkomen. Het uitgangspunt is dat ziekmelden en lang thuiszitten i.v.m. een conflict geen oplossing is. Er zullen snel gesprekken worden gevoerd om ervoor te zorgen dat het conflict wordt opgelost. Er is een protocol voor conflicten opgenomen dat de directeur zal toepassen als zich deze situatie voordoet

Het personeelslid draagt bij aan de preventie van verzuim door er een gezonde levenswijze op na te houden en problemen tijdig te onderkennen en te bespreken. Het beleid is erop gericht oorzaken van verzuim zo veel mogelijk uit te sluiten. Alleen als directie en personeel zich volledig inzetten voor beperking van het verzuim, is het beleid effectief.

#### Voorlichting

In het teamoverleg komt het verzuim aan de orde en worden kengetallen vergeleken met het landelijk gemiddelde. Die directeur informeert het team over het gehanteerde verzuimbeleid en de afspraken die hierover zijn gemaakt. Voorlichting is een essentieel onderdeel van de aanpak van verzuim.

### **5.20 Duurzame inzetbaarheid**

Binnen Plateau wordt extra nadruk gelegd op duurzame inzetbaarheid. Ook worden alle mogelijkheden benut om vitaliteit te stimuleren.

De thema's binnen duurzame inzetbaarheid zijn:

- Gezondheid;
- Kennis en competenties;
- Mobiliteit en flexibiliteit;
- Bezieling.

Mogelijkheden die Plateau inzet om duurzame inzetbaarheid te stimuleren zijn:

- Leerkrachten maken - als onderdeel van hun persoonlijk ontwikkelingsplan - een persoonlijk inzetplan: hierbij geven zij aan in welke groepen ze de komende jaren willen lesgeven;
- 'De onderstroom' wordt in beeld gebracht door personeel: ongeschreven regels, opvattingen/overtuigingen, angsten en zorgen worden expliciet gemaakt om er vervolgens aan te werken.

Mogelijkheden die Plateau inzet om vitaliteit te stimuleren zijn:

- Het 'psychologisch contract' - het geheel van wederzijdse verwachtingen rond de formele arbeidsrelatie - wordt actueel gehouden;
- Levensfasegericht wordt gehanteerd in de gesprekscyclus: kijk door een 'levensfasebril' naar het functioneren van personeel, zorg dat je zicht krijgt op kansen en bedreigingen;
- Er worden maatregelen op maat genomen voor inzet en deskundigheidsbevordering;
- Vitaliteit is van alle leeftijdsfasen. Zelfreflectie wordt gestimuleerd: Wie ben ik? Wat drijft me? Wat kan ik? Wat wil ik? Wat heb ik te doen?;
- Een collegiale consultatiegroep voor collega's in leeftijdsgroepen wordt gevormd met als doel om elkaar vitaal te houden;
- Er wordt nadruk gelegd op dat medewerkers regisseur zijn van hun eigen loopbaan.
- Actief mobiliteitsbeleid via o.a. een jaarlijkse inventarisatie van loopbaanwensen

### **5.21 Kweekvijver potentieel management**

Integraal HR beleid stemt de kwaliteiten van personeel af op doelen van de organisatie. Dit gebeurt door personeelsinstrumenten in onderlinge samenhang te ontwikkelen, in te voeren en de kwaliteiten van het personeel vast te stellen en te ontwikkelen.

De kweekvijver is één van die instrumenten om talenten op te sporen, te ontwikkelen en in te zetten voor de organisatie. Deelnemers met talent en ambitie voor een leidinggevende functie kunnen een kind centrumleidersopleiding volgen en worden bij voorkeur ingezet op passende vacatures.

Doelen:

- Het rekruteren van toekomstige directeuren uit het eigen personeel.
- Het creëren van interessante verticale en horizontale carrièreperspectieven voor het eigen personeel.
- Het optimaal benutten van aanwezige talenten.
- Het bijdragen aan het imago dat Plateau een interessante werkomgeving is voor professionele ontwikkeling.
- Het versterken van de positie van Plateau op de arbeidsmarkt voor het onderwijspersoneel.

### **5.22 Formatiebeleid**



De groepsformatie wordt ingezet voor het primaire proces: het verzorgen van onderwijs in de groepen. Uitgangspunt is dat de formatie zodanig wordt ingezet, dat sprake is van een optimale bezetting per (combinatie)groep gerelateerd aan het onderwijsconcept van het kindcentrum. Hierbij is rekening gehouden met de doorlopende personele verplichtingen.

Bij de voorbereiding van de jaarlijkse formatieplanning worden de volgende wensen van de medewerkers geïncorporaard:

- (Vrijwillige) overplaatsing (mobiliteit);
- Het opnemen, uitbreiding of beëindiging van de regeling bijzonder budget oudere personeelslid;
- Taakvermindering;
- Mogelijkheid (deeltijd-) pensioen.

Eventuele formatieve fricties op kind centrumniveau worden tussen scholen onderling opgelost door (gedeeltelijke) overplaatsing van personeel.. Daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met de aangeleverde wensen van het personeel. Bij een formatietekort kan er sprake zijn van verplichte overplaatsing naar een ander kind centrum.

Bij formatieve ruimte dient Plateau rekening te houden met de benoemingsvolgorde zoals genoemd in bijlage IE van de CAO PO

De plaatsingscommissie heeft een centrale rol bij de inzet van personeel. De commissie wordt gevormd door de HR adviseur (coördinator) en twee directieleden (roulatie per twee jaar).

Taken van de plaatsingscommissie:

- Realiseert alle vrijwillige en verplichte overplaatsingen. Daarnaast neemt de commissie initiatieven tot het verder verbeteren van het overplaatsingsbeleid, zodat er een systematisch en continu proces ontstaat waarin op een gewenste en beheersbare manier mobiliteit van de personeelsleden kan worden gerealiseerd.
- De commissie draagt de gezamenlijke verantwoordelijkheid namens de directies voor zorgvuldige plaatsing van personeel.
- De commissie bewaakt de betrokkenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid van de directies bij de instroom van nieuw personeel.
- De commissie legt voorstellen voor aan de directeur/bestuurder, die de eindverantwoordelijkheid als werkgever draagt.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur



Plateau is samengesteld uit meerdere stichtingen: Plateau Openbaar Onderwijs Assen en steunstichtingen Plateau kinderopvang en Plateau @lunch. De aansturing van alle stichtingen ligt bij de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Door deze personele unie is er eenheid in aansturing en governance van Plateau Integrale Kindcentra. De directie (directeur en adjunct-directeur) geeft -onder eindverantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder van Plateau- leiding aan het IKC. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door vier parallelcoördinatoren, het schoolzorgteam en de daltoncoördinator.

Het IKC heeft de beschikking over een ouderraad en een Medezeggenschapsraad (MR).

Op Stichtingsniveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), een Centrale Oudercommissie (COC) en een Ondernemingsraad (OR).

Ons kindcentrum is een van de dertien IKC's van Plateau Integrale Kindcentra Assen.

### 6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, meestal is er sprake van parallelklassen. Nieuwe lesstof wordt ongeacht het niveau van de kinderen aan alle kinderen aangeboden. Dit om de juiste leerstrategieën aan te leren. D.m.v. preteaching en/of herhaalde instructie vindt er differentiatie plaats in de hoeveelheid en wijze van instructie. Na de instructie mogen de kinderen gaan werken aan het zich eigen maken van de aangeboden en eigen leerdoelen. Hiervoor hebben de kinderen een taakbrief waarop de leerdoelen staan vermeld en waarop de kinderen zelf kunnen plannen wanneer ze aan welk doel willen werken. De taakbrief wordt op maat per vakgebied opgesteld, de kinderen hebben een (aangepaste) basistaak, meertaak, plustaak of levelwerktaak. Het behalen van het leerdoel is het uitgangspunt, hoe en m.b.v. welke oefenstof is een keuze van deels de leerkracht en deels van het kind.

### 6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school is een veilige school
2.	De teamleden, de kinderen en de ouders gaan respectvol met elkaar om
3.	Ouders worden via het ouderportaal dagelijks geïnformeerd
4.	De school ziet er verzorgd uit

Aandachtspunt	Prioriteit
Het realiseren van afstemming en uitvoering van de werkwijzen, werkhouding, werkverzorging, zorg voor materialen en omgeving	hoog

## 6.4 Veiligheid

KC Kloosterveen waarborgt de veiligheid van leerlingen en personeelsleden (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via social media
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik / seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal /heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Esis. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een sociale training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. (Kwink). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Zo nodig wordt de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per vier jaar bevroegd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: SCOL. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers. (10)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen en teamleden voelen zich veilig
2.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
3.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
4.	De school beschikt over een aanspreekpunt
5.	De school hanteert een incidenten- en ongevallenregistratie
6.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,45

Aandachtspunt	Prioriteit
De school beschikt over een aanspreekpunt	gemiddeld
De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties	hoog
Het bundelen van de documenten omtrent Veiligheid	gemiddeld

**Bijlagen**

1. SVP

**6.5 Arbobeleid**

Onze school heeft met Verzuimzorg Noord Nederland een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

**6.6 Interne communicatie**

Wij vinden de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de directie voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen/overlegmomenten worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen/overlegmomenten is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- effectief vergaderen
- heldere overleg- en besluitvormingsstructuur

Aandachtspunt	Prioriteit
het inhoudelijk werken met vakgroepen gekoppeld aan het jaarplan	gemiddeld

**Bijlagen**

1. overlegstructuur en bevoegdheden

**6.7 Samenwerking**

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

Daarnaast zijn belangrijke kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van ons kindcentrum:

- samenwerken met andere Daltonscholen
- keuzecursussen voor de kinderen, ook i.s.m. partners buiten de school
- maatschappelijke betrokkenheid door:
  - jaarlijks een goed doel te steunen - excursies m.b.t. natuur, cultuur en historie

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
5.	We werken samen met diverse ketenpartners
6.	We werken samen met het SWV

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,2

Aandachtspunt	Prioriteit
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog

### Bijlagen

1. Intakeprotocol
2. Protocol verwijzing VO

### 6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Het digitale ouderportaal: "Mijnschool", zal een steeds belangrijkere plaats innemen in de communicatie met de ouders.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5.	Ouders (en hun kinderen) worden betrokken bij de overstap naar het vervolgonderwijs
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

### 6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
2.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

### 6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
2.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens

### 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Binnen ons Kindcentrum is het mogelijk om deel te nemen aan peuteropvang, in combinatie met VVE. (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peutergroep in ons kindcentrum. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het aanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Bij de overstap naar de basisschool is er (mits toestemming van de ouders) sprake van een warme overdracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
2.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
3.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
4.	We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid

Aandachtspunt	Prioriteit
Het ontwikkelen van een doorgaande lijn qua aanbod en invulling van de daltonkernwaarden	hoog
Het afstemmen van het educatief handelen	hoog

### 6.12 Voor- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de buitenschoolse opvang is vanaf 07.30 uur open voor leerlingen (en ouders) De kinderen worden begeleid door pedagogisch medewerkers van Plateau Kinderopvang. Na schooltijd kunnen de kinderen hier terecht tot 18.30 uur. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

onderwijs en opvang binnen hetzelfde gebouw

goed opgeleide pedagogisch medewerkers

we voldoen aan de kwaliteitseisen van de wet Kinderopvang

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken



De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. De onderwijsbegroting bestaat uit twee delen, namelijk een deel m.b.t. Beheer en Bestuur en een deel inzake de exploitatiebegroting van de 13 IKC's die onder verantwoordelijkheid van de stichting vallen. Voor het onderdeel Beheer en Bestuur worden de kosten gedekt door de middelen voor Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (P&A). Binnen de IKC is er sprake van twee strikt gescheiden geldstromen. Onderwijs wordt gefinancierd vanuit publieke middelen. Opvang daarentegen wordt gefinancierd vanuit bijdragen van ouders en deels door gemeentelijke subsidies voor Peuteropvang.

De stichting Plateau Kinderopvang en de stichting Plateau Onderwijs maken o.a. gezamenlijk gebruik van hetzelfde pand (Laak1) en het komt voor dat er gezamenlijke activiteiten plaatsvinden, waarbij de hieruit voortkomende lasten op basis van vooraf gemaakte afspraken worden verdeeld over de 2 stichtingen. De stichting Plateau Onderwijs en de stichting Plateau Kinderopvang zijn gehouden aan de verslaggevingsregels zoals die respectievelijk in de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs alsmede in de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving (RJ) zijn vastgelegd. Dit betekent dat uitsluitend de kosten die toe te rekenen zijn aan Onderwijs in de financiële administratie van de stichting Plateau Onderwijs mogen worden verantwoord, hetzelfde geldt voor de kosten die toe te rekenen zijn aan de Kinderopvang; deze kosten mogen alleen worden verantwoord in de financiële administratie van de stichting Plateau Kinderopvang. De scheiding van onderwijs- en opvangmiddelen heeft ook de bijzondere aandacht van de onderwijsinspectie. Dit in het kader van een rechtmatige besteding van onderwijsmiddelen. Tijdens het bezoek van de inspectie in 2018 hebben zij ook nadrukkelijk aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Een onderbouwing en vastlegging van de kostenverdeling tussen onderwijs en opvang is hierbij van belang. Hierbij wordt geborgd dat onderwijsmiddelen ingezet worden voor onderwijs. Centraal zijn afspraken gemaakt om toe te zien op een rechtmatige verdeling.

Plateau werkt al een aantal jaren met scenario's in de begroting: realistisch, pessimistisch en optimistisch. De scenario's worden bepaald door de ontwikkeling van het leerlingaantal. Daarnaast is in de risicoparagraaf aandacht voor overige kansen en risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen.

Alle lumpsumgelden alsmede de middelen van het samenwerkingsverband worden centraal beheerd. De directeur bestuurder zorgt –in samenspraak met de IKC-directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de IKC's. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld. De basisgedachte hierachter is dat uitgaven die direct in het belang zijn voor de school, op schoolniveau worden gebudgetteerd. Andere uitgaven met een meer bovenschools karakter - zoals bijvoorbeeld een opleiding voor een ambulante begeleider - worden bovenschools gebudgetteerd. Tevens worden kosten die niet tot de kerntaak van een school behoren zoals huisvestingskosten, centraal beheerd.

De scholen zijn verantwoordelijk voor de inzet van personeel binnen de scholen. De financiële gevolgen van deze inzet worden centraal beheerd.

Binnen Plateau is een afzonderlijk stafbureau geformeerd voor ondersteuning en advies op het gebied van onderwijs, personeel, facilitair beheer en bedrijfsvoering.

Naast de jaarlijkse begroting wordt tevens een meerjarenraming opgesteld.

De begroting en voortgang worden regelmatig met de IKC-directeuren besproken. Vanuit het stafbureau wordt gewerkt aan de implementatie van een systeem waarmee de ontwikkeling van de begroting en de formatie "real time" kan worden gevolgd. De verwachting is dat deze in 2020 volledig is geïmplementeerd.

Op bestuursniveau wordt drie keer per jaar een managementrapportage opgesteld. Hierbij wordt aandacht geschonken aan de financiële stand van zaken, alsmede de voortgang van de formatie. Tevens wordt ingegaan op een aantal beleidsmatige ontwikkelingen en de risicoparagraaf.

## 7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden, impuls gelden en gelden van het Samenwerkingsverband (SWV). De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor bijvoorbeeld de schakelklas, de lesboerderij en cultuureducatie. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via managementrapportage(s) en het jaarverslag. Scholen hebben ook de mogelijkheid om aparte subsidies binnen te halen voor schoolprojecten. Waar nodig worden aparte project verantwoordingen geschreven.

## 7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. In de schoolgids vindt u jaarlijks het gevraagde bedrag. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

## 7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

## 7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door de directeur bestuurder vastgesteld. Dit nadat de Raad van Toezicht de ontwerpbegroting heeft goedgekeurd. De medezeggenschapsorganen hebben adviesrecht op de begroting. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur bestuurder en de directeuren van de IKC's. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De IKC-directeur stelt jaarlijks in overleg met de directeur bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de IKC-directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van het IKC. Indien er gelden niet worden besteed in een bepaald jaar, kunnen deze budgetten worden gereserveerd voor uitgaven in toekomstige jaren. Dit is wel afhankelijk van financiële positie van elke stichting afzonderlijk.

Daarnaast stelt de IKC-directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, werkdrukmiddelen en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan van een school wordt besproken met de MR. Het onderwijs formatieplan en bijbehorende uitgangspunten op bestuursniveau wordt besproken met de GMR. Het verloop van de formatie wordt maandelijks gecontroleerd.

Ons bestuur beschikt zowel voor opvang als onderwijs over een meerjarig exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor het onderwijs deel van de meerjarenbegroting. Het opvang deel wordt vooral bepaald aan de hand van verwachte markt ontwikkelingen en (veranderende) wettelijke kaders binnen de opvang.



De meerjarig investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Tevens kunnen IKC-directeuren tijdens de begrotingsgesprekken aangeven welke nieuwe investeringen zij in de komende periode voorzien. De investeringen zijn geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

## 7.6 Kengetallen Onderwijs

Plateau wil in ieder geval voldoen aan de volgende financiële kengetallen die afgeleid zijn van de signaleringswaardes van de onderwijsinspectie.

Onderwerp	Signaleringswaarde Onderwijsinspectie	Plateau 2017	Landelijk PO 2017
Solvabiliteit: (Eigen vermogen + voorzieningen)/ totale passiva	Groter dan 0,3	0,70	0,74
Liquiditeit: Vlottende activa/ kort vreemd vermogen	Groter dan 0,75	2,45	2,83
Weerstandsvermogen: (Eigen vermogen/ totale baten)	Groter dan 0,05	0,24	0,29
Rentabiliteit 3 jaar gemiddelde (Resultaat/ totale baten) Groter dan 0%	Groter dan 0%	-1,7%	1,1%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten/ totale lasten)	Maximaal 10%	6%	7%

Op basis van deze opsomming kan worden geconcludeerd dat Plateau's kengetallen iets onder het landelijk gemiddelde liggen. Er is echter ruimte om vanaf de begroting 2020 extra impulsen zoals die tot uiting komen in het strategisch beleidsplan te financieren.

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

De belangrijkste doelstelling van het kwaliteitsbeleid van Plateau is het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van onderwijs op de scholen. Daarbij gaat het zowel om de opbrengsten als om de processen die ervoor zorgen dat de opbrengsten bereikt worden, als om tevredenheid van leerlingen, ouders, personeel en externe (keten)partners. Kwaliteit van het onderwijs komt tot stand in en door samenwerking met en tussen vele betrokkenen, met ieder hun eigen verantwoordelijkheid. Het kwaliteitsbeleid krijgt vorm in verschillende documenten (zie bijlagen): schoolgids, schoolplan, schooljaarplan (inclusief evaluatie), schoolondersteuningsprofiel, sociaal veiligheidsplan en klachtenregeling. Het bevoegd gezag stelt de verschillende kwaliteitsdocumenten vast. De IKC's van Plateau werken planmatig met de kwaliteitscirkel van Deming (PDCA-cyclus). Ze hanteren een kwaliteitszorgcyclus van vier jaar, gelijklopend met de schoolplanperiode. Start van de kwaliteitscyclus is de sterkte/zwakteanalyse, waarbij gebruik gemaakt wordt van verschillende instrumenten, zoals trendanalyse, tevredenheidspelingen onder ouders, medewerkers en leerlingen, verslagen van visitatiebezoeken en verslagen van inspectiebezoeken. Op basis van deze sterkte/zwakte analyse wordt het IKC-plan opgesteld. Het team wordt hierbij nauw betrokken. Het IKC-plan bevat een beschrijving van het aanbod en werkwijzen, alsmede meerjarige verbeterdoelen. De beleidsvoornemens worden uitgewerkt in jaarplannen. Voorafgaand aan het opstellen van het jaarplan evalueert het IKC de acties en de resultaten van het afgelopen schooljaar. Na vier jaar, voorafgaand aan het opstellen van het volgende IKC-plan, voert het IKC wederom een integrale kwaliteitsbepaling uit. De bewaking en borging van de kwaliteit vindt op IKC-niveau plaats. Daar worden werkafspraken vastgelegd. Deze werkafspraken worden periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Door middel van klassenbezoeken wordt nagegaan of werkafspraken worden gehanteerd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
3.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
4.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
5.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
6.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,1

Aandachtspunt	Prioriteit
De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog
Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
4.	De school beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

**8.3 Het meten van de basiskwaliteit**

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan.

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Strategisch beleid



Plateau Assen beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Rode draad daarin is de vorming van Integrale Kindcentra, met een zestal aandachtsgebieden waarop de komende vier jaar ontwikkelingen in gang gezet gaan worden:

1. Doorgaande ontwikkelingslijn
2. ICT-beleid & digitale geletterdheid
3. Personeel: boeien en binden
4. Aantrekkelijk aanbod in onderwijs en opvang
5. Integratie organisatie (onderwijs en opvang)
6. Aansluiten zorg en welzijn

#### Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan 2019-2023

## 10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Binnen de kinderopvang en het onderwijs wordt vanuit de daltonkernwaarden gewerkt. Er is een doorgaande lijn zichtbaar waarbinnen kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen.	hoog
	Leerlingen en teamleden maken effectief gebruik van digitale technologie en beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om dit te doen.	hoog
	Leerkrachten zorgen, m.b.v. grondige data- analyse, voor een passend onderwijsaanbod zodat alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Er is sprake van een planmatige afstemming t.a.v. de instructie, het aanbod en de verwerkingsvormen voor zowel individuele leerlingen als subgroepen.	hoog
De visie van de school	De vorming van een daltonkindcentrum	hoog
Levensbeschouwelijke identiteit	Het aanbieden van humanistisch en godsdienstonderwijs	gemiddeld
Sociaal- emotioneel welbevinden	De Scoll-opbrengsten worden geanalyseerd en verwerkt in een plan van aanpak op groepsniveau en kindniveau als de score onder 75% ligt	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
Taalleesonderwijs	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator	gemiddeld
	De ontwikkeling van blokplannen voor taal- en leesonderwijs	hoog
	De beschrijving en uitvoering van het aanbod voor begrijpend lezen	hoog
Rekenen en wiskunde	Het verder ontwikkelen en verfijnen van de blokplannen rekenen	hoog
	Oriënteren op aanschaf nieuwe rekenmethode	gemiddeld
	Het beschrijven en uitvoeren van de doorgaande rekenlijn	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden, zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wetenschap &amp; techniek en natuuronderwijs integreren</li> </ul>	laag
Kunstzinnige vorming	De blijvende aandacht voor muziekonderwijs	gemiddeld
	De verdere ontwikkeling van het aanbod cultuur en beeldende vorming	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden <ul style="list-style-type: none"> <li>• De creatieve vakken en wereldoriëntatie worden zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang, aangeboden</li> </ul>	laag
Les- en leertijd	Invulling van en gewenning aan het continurooster	hoog
Didactisch handelen	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen</li> </ul>	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen <ul style="list-style-type: none"> <li>De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les</li> </ul>	hoog
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel <ul style="list-style-type: none"> <li>Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen</li> </ul>	hoog
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
	De school zoekt naar mogelijk verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog
Daltonkernwaarden	De verdere ontwikkeling van zelfsturend leren	hoog
	Het vorm geven aan "natuurlijk" samenwerken	laag
	Het ontwikkelen van een dalton-ikc	hoog
Digitale geletterdheid en computational thinking	Leerlingen hebben kennis van digitale technologie. Ze beschikken over knoppenvaardigheid, hebben kennis van de software van school/ methodeprogramma's, kunnen hun ICT werk registreren en opslaan en kunnen presenteren m.b.v. prezi of powerpoint	gemiddeld
	Medewerkers hebben een visie op de inzet van ICT binnen het onderwijs. Het ontwikkelen van een breed gedragen visie op de mate van digitalisering binnen het onderwijs, medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden m.b.t. digitale geletterdheid	gemiddeld
Strategisch HR beleid	De vervanging bij afwezigheid	hoog
	De hygiëne in de school	gemiddeld
	De ervaren werkdruk	hoog
Leraren bevoegd en bekwaam	Het stimuleren en uitvoeren van collegiale consultatie	gemiddeld
	Het professioneel aanspreken van collega's	gemiddeld
	Het inwerken van nieuwe collega's	laag
Organisatorische doelen	Het leerlingaantal zal in de komende jaren dalen	gemiddeld
	Het aantal specialisten binnen het team op peil houden	hoog
Beroepshouding, gedrags- en integriteitscode	We spreken elkaar rechtstreeks aan of accepteren wat de ander doet	laag
	We nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en willen verantwoording afleggen	gemiddeld
Werkverdelingsplan	het werkverdelingsplan afstemmen met het team voor 1 juli het team	hoog
Persoonlijke ontwikkelplannen	begeleiding bij de uitvoering van de POP	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Het bekwaamheidsdossier	Inzet professionaliseringsuren: Het bijhouden van de eigen ontwikkeling	laag
Teambuilding	het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten van school- en opvangteam	laag
Het schoolklimaat	Het realiseren van afstemming en uitvoering van de werkwijzen, werkhouding, werkverzorging, zorg voor materialen en omgeving	hoog
Veiligheid	De school beschikt over een aanspreekpunt	gemiddeld
	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties	hoog
	Het bundelen van de documenten omtrent Veiligheid	gemiddeld
Interne communicatie	het inhoudelijk werken met vakgroepen gekoppeld aan het jaarplan	gemiddeld
Samenwerking	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog
Voor- en vroegschoolse educatie	Het ontwikkelen van een doorgaande lijn qua aanbod en invulling van de daltonkernwaarden	hoog
	Het afstemmen van het educatief handelen	hoog
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog

## 11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	Binnen de kinderopvang en het onderwijs wordt vanuit de daltonkernwaarden gewerkt. Er is een doorgaande lijn zichtbaar waarbinnen kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen.				
	Leerlingen en teamleden maken effectief gebruik van digitale technologie en beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om dit te doen.				
	Leerkrachten zorgen, m.b.v. grondige data- analyse, voor een passend onderwijsaanbod zodat alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Er is sprake van een planmatige afstemming t.a.v. de instructie, het aanbod en de verwerkingsvormen voor zowel individuele leerlingen als subgroepen.				
De visie van de school	De vorming van een daltonkindcentrum				
Levensbeschouwelijke identiteit	Het aanbieden van humanistisch en godsdienstonderwijs				
Sociaal- emotioneel welbevinden	De Scoll-opbrengsten worden geanalyseerd en verwerkt in een plan van aanpak op groepsniveau en kindniveau als de score onder 75% ligt				
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie				
Taalleesonderwijs	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator				
	De ontwikkeling van blokplannen voor taal- en leesonderwijs				
	De beschrijving en uitvoering van het aanbod voor begrijpend lezen				
Rekenen en wiskunde	Het verder ontwikkelen en verfijnen van de blokplannen rekenen				
	Oriënteren op aanschaf nieuwe rekenmethode				
	Het beschrijven en uitvoeren van de doorgaande rekenlijn				
Wereldoriëntatie	Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden, zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden				
Kunstzinnige vorming	De blijvende aandacht voor muziekonderwijs				
	De verdere ontwikkeling van het aanbod cultuur en beeldende vorming				
Wetenschap en Technologie	Wereldoriëntatie en de creatieve vakken worden zoveel mogelijk, op de middagen en in samenhang aangeboden				
Les- en leertijd	Invulling van en gewenning aan het continurooster				
Didactisch handelen	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof				



Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen				
	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen				
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling				
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel				
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs				
	De school zoekt naar mogelijk verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen				
Daltonkernwaarden	De verdere ontwikkeling van zelfsturend leren				
	Het vorm geven aan "natuurlijk" samenwerken				
Digitale geletterdheid en computational thinking	Leerlingen hebben kennis van digitale technologie. Ze beschikken over knoppenvaardigheid, hebben kennis van de software van school/ methodeprogramma's, kunnen hun ICT werk registreren en opslaan en kunnen presenteren m.b.v. prezi of powerpoint				
	Medewerkers hebben een visie op de inzet van ICT binnen het onderwijs. Het ontwikkelen van een breed gedragen visie op de mate van digitalisering binnen het onderwijs, medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden m.b.t. digitale geletterdheid				
Strategisch HR beleid	De vervanging bij afwezigheid				
	De hygiëne in de school				
	De ervaren werkdruk				
Leraren bevoegd en bekwaam	Het stimuleren en uitvoeren van collegiale consultatie				
	Het professioneel aanspreken van collega's				
	Het inwerken van nieuwe collega's				
Organisatorische doelen	Het leerlingaantal zal in de komende jaren dalen				
	Het aantal specialisten binnen het team op peil houden				
Beroepshouding, gedrags- en integriteitscode	We spreken elkaar rechtstreeks aan of accepteren wat de ander doet				
	We nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en willen verantwoording afleggen				
Werkverdelingsplan	het werkverdelingsplan afstemmen met het team voor 1 juli het team				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Persoonlijke ontwikkelplannen	begeleiding bij de uitvoering van de POP				
Het bekwaamheidsdossier	Inzet professionaliseringsuren: Het bijhouden van de eigen ontwikkeling				
Teambuilding	het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten van school- en opvangteam				
Het schoolklimaat	Het realiseren van afstemming en uitvoering van de werkwijzen, werkhouding, werkverzorging, zorg voor materialen en omgeving				
Veiligheid	De school beschikt over een aanspreekpunt				
	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties				
	Het bundelen van de documenten omtrent Veiligheid				
Interne communicatie	het inhoudelijk werken met vakgroepen gekoppeld aan het jaarplan				
Samenwerking	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)				
Voor- en vroegschoolse educatie	Het ontwikkelen van een doorgaande lijn qua aanbod en invulling van de daltonkernwaarden				
	Het afstemmen van het educatief handelen				
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.