

**SCHOOLPLAN 2019-2023**

**Inleiding**

Dit is het SCHOOLPLAN van CKC De Marke, een wettelijk verantwoordingsdocument van ons kindcentrum aan ouders[[1]](#footnote-1), bestuur en overheid. Wij beschrijven waar we ons in de komende vier jaren voor onderwijs op gaan richten. Een deel van deze voornemens heeft betrekking op de afspraken binnen de stichting CKC Drenthe, waar wij onderdeel vanuit maken, een ander deel gaat specifiek over ons eigen kindcentrum.

Besturen en scholen in Nederland hebben namelijk, naast de wettelijke verplichtingen, de ruimte (autonomie) om zelf te bepalen op welke wijze zij vormgeven aan het onderwijs-aanbod en de kwaliteit. Binnen de stichting en onze eigen school staan deze onderwerpen regelmatig op de agenda. Dit maakt dat wij onze basiskwaliteit bewaken, scherp zijn op veranderingen, aansluiten bij ontwikkelingen en ambitieus zijn.

In dit schoolplan starten we met de beschrijving van de landelijke, lokale en vanuit de stichting bepaalde kaders. Daarna analyseren wij onze huidige situatie en benoemen we onze innovatieve ontwikkelingen en ambities. We vervolgen met een beschrijving van ons personeels-, financieel- en huisvestingsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. Tot slot geven we een overzicht en planning van alle beleidsvoornemens die verspreid over dit document staan genoemd, verdeeld over de vier jaren.

**Cyclisch werken**

De gestelde voornemens komen meerdere keren per jaar terug in de directieverga-deringen (stichting) en onze teamvergaderingen. Onze eigen voornemens vertalen wij jaarlijks in een jaarplan (managementrapportage). Twee keer per jaar evalueren wij de Marap binnen het team en vindt een bespreking plaats tussen de directie en het College van Bestuur. Indien nodig vindt bijstelling of aanpassing plaats. Deze werkwijze past bij onze cyclische manier van werken (zie ook stelsel van kwaliteitszorg, hoofdstuk 6).

**Verwijzingen**

Ons schoolplan is onderdeel van het totale kwaliteitsbeleid. Het heeft daarom een relatie met andere plannen zoals de schoolgids, het ondersteuningsprofiel, het kwaliteitsbeleid en het strategisch beleid van de stichting CKC Drenthe. Voor de leesbaarheid van dit plan volstaan we met een korte toelichting en verwijzing.

**Procedure**

De MR van onze school heeft op 2 juni 2019 ingestemd met het schoolplan. Het schoolplan zal in het schooljaar 2022-2023, bij het opstellen van het nieuwe vierjaren plan, geëvalueerd worden.

Anneke Lanjouw

Directeur CKC De Marke

De Marke

Postbus 120

9460 AC Gieten

Bezoekadres:

De Weegbree 21

9461 KM Gieten

Telefoon: 0592 263113

Mail: demarke@ckcdrenthe.nl

Website : www.demarkegieten.nl

**INHOUDSOPGAVE**

**Inleiding 2**

**1. Richtlijnen en bepalingen 4**

1.1 Landelijke overheid 4

1.2 Lokale overheid 4

1.3 Ons schoolbestuur – CKC Drenthe 5

1. **Analyse huidige situatie 5**
	1. Leerling populatie 5
	2. Basiskwaliteit 6
	3. Sterkte- en zwakte analyse, kansen en bedreigingen 8
	4. Risico’s en maatregelen 9
	5. Evaluatie vorige schoolplan periode 10
	6. Landelijke trends en ontwikkelingen 11
2. **Onderwijsbeleid 12**
	1. Onderwijsaanbod 12
	2. Sponsorgelden 19
	3. Onderwijstijd 19

3.4 Innovatieve thema’s 19

3.5 Onze ambities 21

1. **Personeelsbeleid 22**

4.1 Professionalisering 22

4.2 Leerkracht vaardigheden 23

1. **Het financieel- en huisvestingsbeleid 24**

5.1 Financieel beleid 24

5.2 Huisvestingsbeleid 24

1. **Stelsel van kwaliteitszorg 25**
2. **Samenvatting voornemens 2019-2023 26**

**1. Richtlijnen en bepalingen**

Voor de uitvoering van het onderwijs, zijn we mede afhankelijk van bepalingen vanuit de landelijke overheid (wetgeving), de lokale overheid en ons schoolbestuur. In dit hoofd-stuk beschrijven wij deze drie situaties en de daaruit volgende beleidsvoornemens.

**1.1 Landelijke overheid**

De landelijke overheid trekt zich steeds meer terug uit de beleidsontwikkeling, de schoolbesturen en scholen zijn aan zet. Dit betekent niet dat er geen wettelijke eisen meer zijn. Aan onderstaande vier bepalingen dienen alle scholen in Nederland te voldoen.

*De Wet op het primair onderwijs*

De Wet op het primair onderwijs (WPO) bepaalt hoe het (speciaal) basisonderwijs in grote lijnen geregeld moet zijn. In de WPO zijn artikelen over de bekostiging, kwaliteits-eisen en bevoegdheden opgenomen. De onderwijsinspectie gebruikt de WPO bij het onderzoeken van de schoolbesturen en de scholen.

*De kerndoelen*

De kerndoelen zijn streefdoelen die aangeven waar basisscholen zich op moeten richten. Alle door ons gebruikte methoden zijn kerndoel dekkend. Op dit moment is een landelijke werkgroep bezig een nieuw curriculum te schrijven wat een actualisering van de kerndoelen en eindtermen zal opleveren.

*De Wet Referentieniveaus Taal en Rekenen*

Deze wet is bedoeld om één doorlopende leerlijn voor taal en rekenen te realiseren: wat moet een kind op elk niveau kennen en hoe ziet de aansluiting met het voortgezet onderwijs eruit. Leerlingen dienen minimaal met het niveau 1F (fundamenteel) of 1S (streefniveau) het basisonderwijs te verlaten. Het niveau 2F heeft iedereen nodig om te kunnen participeren in de maatschappij. De niveaus lopen voor taal op tot 4F (vwo) en voor rekenen op tot 3F (mbo4, havo, vwo).

*Passend onderwijs*

Met ingang van 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs ingevoerd. Dit betekent dat schoolbesturen omgaan met de verschillende ondersteuningsbehoeften van leerlingen en daarvoor binnen een vastgestelde regio samen verantwoordelijk zijn voor een passend aanbod voor alle kinderen. Ons bestuur is aangesloten bij het samenwerkingsverband 22.01, wat bestaat uit de negen schoolbesturen uit de gemeenten Aa en Hunze, Assen, Midden-Drenthe en Tynaarlo.

De wijze waarop wij ons passend aanbod en onze (extra) ondersteuning in de school en in het samenwerkingsverband hebben vormgegeven, staat beschreven in ons ondersteuningsprofiel dat op de website te vinden is, evenals de wijze waarop wij onze leerlingen volgen. Dit profiel is voor een periode van vier jaren geschreven (2018-2022).

|  |
| --- |
| *1**: Opstellen van een nieuw Ondersteuningsprofiel voor 2022-2026.* |

* 1. **Lokale overheid**

Ook de rol van gemeenten is aan het veranderen. De traditionele rol als bestuurder van het openbaar onderwijs is verdwenen. Gemeentelijke taken zijn huisvesting, leerplicht, leerlingenvervoer, voor- en vroeg schoolse educatie (VVE), onderwijsachterstanden en voortijdig schoolverlaten. Wij dragen actief bij aan de uitvoering van de leerplichtwet en het voorkomen van thuiszitters door het tijdig melden van verzuim en de uitvoering van de zorgplicht. Wij nemen deel aan de LEA vergaderingen (lokaal educatieve agenda) waar gemeente, scholen/schoolbesturen, kinderopvang en instanties uit het sociale domein het gemeentelijk jeugdbeleid 0-23 jaar bespreken.

Sinds 2015 is de regie op de jeugdzorg gedecentraliseerd naar de gemeenten. Als onderwijs hebben wij te maken met dit sociale domein, omdat wij vaak de vindplaats zijn van maatschappelijke, opvoedkundige, gedrags- en/of sociale ondersteuningsvragen. Daar waar het onze leerlingen betreft, werken wij samen met de sociale partners in de preventieve- en geïndiceerde jeugdzorg met als doel de leerling optimaal te begeleiden. Ook zoekt de gemeente steeds vaker onze samenwerking bij de versterking van de lokale economie en samenleving en het aantrekkelijk maken van de gemeente. Een onderwerp als krimp is hier een goed voorbeeld van.

|  |
| --- |
|  *2: Wij geven uitvoering aan het VVE beleid door bij aanmeldingen nieuwe leerlingen voor groep 1 na te gaan of er sprake is van een VVE traject. Wanneer hiervan sprake is zullen wij dit in Parnassys documenteren om de leerling beter te kunnen volgen.* |

**1.3 Ons schoolbestuur - CKC Drenthe**

Ons kindcentrum maakt onderdeel uit van stichting CKC Drenthe, bestaande uit 30 christelijke basisscholen, 720 medewerkers en 6300 kinderen. CKC Drenthe biedt onderwijs en opvang in zes Drentse gemeenten, te weten Assen, Aa en Hunze, Borger-Odoorn, Tynaarlo, Noordenveld en Midden-Drenthe.

CKC Drenthe is een stichting ontstaan vanuit een fusie tussen de schoolbesturen CONOD en COG Drenthe (1 januari 2018). Het bestuur bestaat uit een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Hiermee geeft CKC Drenthe uitvoering aan de code Goed Besturen. Er is een Strategisch Beleid voor de komende jaren vastgesteld. Centraal hierin staat de organisatievisie ‘Jij wordt gezien’, wat samenhangt met de waarden die CKC Drenthe nastreeft.

Alle aangesloten scholen van de stichting zijn, binnen de wettelijke- en stichtingskaders, verantwoordelijk voor de eigen invulling van het onderwijs en de opvang. Hiermee is er ruimte voor profilering en bieden we ouders keuzevrijheid. In het kader van efficiëntie, professionaliteit en kwaliteit worden een aantal taken op stichtingsniveau uitgevoerd. Dat gebeurt door de medewerkers van het bestuursbureau. Een aantal van onze voornemens in dit schoolplan zijn dan ook afgeleid van de afspraken op stichtingsniveau en hebben te maken met de ambitie van de stichting.

**2. Analyse huidige situatie**

Om onze richting voor de komende vier jaren te kunnen bepalen is het eerst nodig de huidige situatie te analyseren, kansen en risico’s in beeld te brengen en trends en ontwikkelingen om ons heen te signaleren.

**2.1 Leerlingpopulatie**

Bij het schrijven van dit schoolplan telt De Marke 46 leerlingen. De leerlingpopulatie is heel wisselend. Het merendeel van de leerlingen is autochtoon. Drie kwart van de leerlingen is opgegroeid in en rond het dorp Gieten. Door verhuizingen of wisselingen van scholen zijn er de afgelopen jaren ook kinderen uit de omgeving binnen de school gekomen. Daarnaast zijn er ook een aantal allochtone gezinnen die nog bezig zijn de Nederlandse taal te leren. De Marke is een Christelijke basisschool. Tot nu toe is een aanzienlijk deel van de ouders niet actief Christelijk. De afgelopen 2 jaren lijken er meer gezinnen bewust voor een Christelijke school te kiezen door hun Christelijke achtergrond. In 2018 is in Gieten zijn de Hervormde en de Gereformeerde gemeente een PKN gemeente geworden. Hiervoor was het de ongeschreven regel dat gezinnen uit de Hervormde gemeente kozen voor de openbare scholen. Wellicht dat de vorming van een PKN gemeente hier een verschuiving in brengt. Het is nu te vroeg om daar conclusies uit te trekken.

Qua opleidingsniveau is de ouderpopulatie heel divers. Er zijn theoretisch opgeleide ouders, daarnaast is ook een deel praktisch opgeleid. Een aantal gezinnen heeft te maken met een problematische financiële situatie. Ongeveer 10% van de gezinnen heeft te maken met een scheiding, een samengesteld gezin of een éénoudergezin. Van deze 46 leerlingen hebben twee kinderen een weging van 0,3 en vier van 1,20. Dat is in verhouding tot het leerlingaantal een grote groep kinderen. Vanuit de gedachte achter ons concept, een betrokken community van ouders, willen we ouders actief betrekken bij ons onderwijs. De diversiteit in populatie biedt hierbij kansen, maar maakt het in een aantal situaties ook beduidend lastiger de ouders op de gewenste manier mee te nemen in het proces. Dit is een uitdaging.

**2.2 Basiskwaliteit**

Alle basisscholen in Nederland moeten voldoen aan de basiskwaliteit zoals verwoord in het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Onderdelen zijn onderwijs kwaliteit, kwaliteitszorg en financieel beheer. De Inspectie van het Onderwijs houdt hier toezicht op.

In dit waarderingskader worden vijf kwaliteitsgebieden beschreven, opgedeeld in 17 standaarden. Als schoolteam zijn wij verantwoordelijk voor de eerste drie gebieden (Onderwijsproces, Schoolklimaat en Onderwijsresultaten). In de praktijk betekent dit dat de directie jaarlijks groepsbezoeken uitvoert, we binnen het team cyclisch de onderwijs resultaten analyseren en dat wij uitvoering geven aan het veiligheidsbeleid. Samen met het schoolbestuur zijn wij verantwoordelijk voor het onderdeel Kwaliteitszorg en ambitie. Het Financieel beheer valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Formeel is het schoolbestuur eindverantwoordelijk voor alle standaarden.

Om als stichting zicht te houden op de kwaliteitsgebieden op schoolniveau is binnen CKC Drenthe een intern auditteam aangesteld. Dit team bezoekt de scholen één keer per twee jaar. Na afloop benoemt het team de krachtige elementen van ontwikkeling en geven ze aan waar het ontwikkelingspotentieel of de ontwikkelnoodzaak ligt. Per standaard volgt een oordeel:

Goed = een voorbeeld voor anderen

Voldoende = basiskwaliteit is op orde: ontwikkelpotentieel wordt aangegeven.

Moet beter = basiskwaliteit is niet op orde: ontwikkelnoodzaak op korte termijn.

Op 06-02-2019 heeft het auditteam een bezoek aan onze school gebracht. De bevindingen van het auditteam, aangevuld met onze eigen bevindingen, staan hieronder verwoord: goed = groen, voldoende = geel, moet beter = rood, grijs = niet beoordeeld.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Onderwijsproces | OP1 | Aanbod  | Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving. |
|  | OP2 | Zicht op ontwikkeling  | Het volgen van de ontwikkelingen van de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen. |
|  | OP3 | Didactisch handelen | Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen. |
|  | OP4 | (Extra) ondersteuning | Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding. |
|  | OP6 | Samenwerking | Het samenwerken met relevante partners om het onderwijs voor de leerlingen vorm te geven. |
|  | OP8 | Toetsing en afsluiting | De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig. |
| Schoolklimaat  | SK1 | Veiligheid | Schoolleiding en leraren dragen zorg voor een veilige omgeving voor leerlingen. |
|  | SK2 | Pedagogisch klimaat | Het hebben van een ondersteunend pedagogisch klimaat. |
| Onderwijsresultaten | OR1 | Resultaten | Het met de leerlingen behalen van leerresultaten die tenminste in overeenstemming zijn met de gestelde norm. |
|  | OR2 | Sociale en maatschappelijke competenties | De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat tenminste in overeenstemming is met de gestelde doelen. |
|  | OR3 | Vervolgsucces | De bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school. |
| Kwaliteitszorg en ambitie | KA1 | Kwaliteitszorg  | Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs. |
|  | KA2 | Kwaliteitscultuur  | Het bestuur en de school kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer. |
|  | KA3 | Verantwoording en dialoog  | Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog. |
| Financieel beheer | FB1 | Continuïteit  | Het bestuur is financieel gezond en kan op korte en langere termijn voldoen aan zijn financiële verplichtingen. |
|  | FB2 | Doelmatigheid  | Het bestuur maakt efficiënt en effectief gebruik van de onderwijsbekostiging. |
|  | FB3 | Rechtmatigheid  | Het bestuur verwerft en besteedt de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving. |

Het bovenstaand overzicht leidt tot de volgende beleidsvoornemens:

|  |
| --- |
| *3: De doelmatigheid van het financieel beheer verbeteren tot het niveau ‘goed’.**4: Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Leerlingvolgmethode kleuter oriënteren, implementeren en borgen.**5: Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Beredeneerd aanbod kleuters oriënteren, implementeren en borgen.**6: Zicht op ontwikkeling en veiligheid verbeteren tot goed; ZIEN implementeren en borgen.**7: Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Alle toetsen in Parnassys, analyseren van data verwerken in overzichten, weekplanning. Oriënteren, implementeren en borgen.**8: Zicht op ontwikkeling, aanbod en veiligheid verbeteren tot goed; Kennis van kindgesprekken verbreden (doel, opbouw en tijd) implementatie en borging.**9: Didactisch handelen, ondersteuning en veiligheid verbeteren tot goed; oriëntatie op instructiemodellen(2018-2019), implementatie en borging.**10: Zicht op ontwikkeling, aanbod en ondersteuning verbeteren tot goed; oriëntatie, implementatie en borging van signalering en aanbod cognitief getalenteerde leerlingen.**11: Aanbod verbeteren tot goed; Jaarplanning per vakgebied opnemen in de ateliermappen.**12: Veiligheid verbeteren tot goed; Implementatie van de laatste fase van Taakspel en borging.**13: Veiligheid verbeteren tot goed; vertrouwenspersoon aanstellen die regelmatig op school aanwezig is.**14: Aanbod verbeteren tot goed; training, implementatie en borging “Met sprongen vooruit” van groep 1-8**15: Aanbod verbeteren tot goed; Leesplan training, implementatie en borging.* |

* 1. **Sterkte en zwakte analyse, kansen en bedreigingen**

**Tevredenheidsenquêtes**

Vanuit de oudertevredenheidsenquête (2019) blijkt dat ouders tevreden zijn over de school. Gemiddeld geven ouders de school een 8,6. Het schoolklimaat beoordelen ouders gemiddeld met een 8,8. Het onderwijsleerproces met een 8,6 en de informatie/communicatie met een 8,4. Hierbij moet wel worden vermeld dat het aantal respondenten net onder het benodigde aantal lag om een representatieve uitslag te krijgen.

De cijfers uit de leerlingenquête liggen iets lager. De leerlingen beoordelen de school met een 7,6 gemiddeld. Hierbij zijn grote verschillen tussen de groepen (groep 6, 7 en 8) waarneembaar. Groep 6 scoort de school op schoolklimaat en sociale veiligheid gemiddeld met een 7,1. Groep 7 geeft de school gemiddeld een 8,2 en groep 8 een 8,5.

**Interne Audit**

Uit de interne audit komen een aantal ontwikkelpunten naar voren, zie 2.2

“basiskwaliteit”.

**Opbrengsten**

De opbrengsten zijn behoorlijk wisselend per jaar. Dit komt mede door de kleine groepen. Eén of twee lage of hoge scores beïnvloeden het gemiddelde meer dan in een grote groep. Door de meer gepersonaliseerde aanpak en de daarbij behorende afstemming van de instructie zijn we ook op maat gaan toetsen. Hierdoor zijn de groepsoverzichten van niet-methodetoetsen lastig te lezen en te interpreteren. Het gevaar dat hierin schuilt is tweeledig. Enerzijds moeten we voorkomen dat we leerstof blijven herhalen, waardoor het verschil tussen de opbrengsten van de leerling en de opbrengsten van zijn leerjaar steeds groter wordt. Anderzijds kan hierdoor data te negatief worden gelezen. De gemiddelde opbrengsten van de groep kunnen “laag” lijken, maar individueel blijken leerlingen grote vaardigheidsgroei te laten zien. We willen het komende cursusjaar insteken op het analyseren van (toets)gegevens en hier de leerstof beter op afstemmen. Ook willen we aan de hand van de analyses de kindgesprekken meer inhoud gaan geven. Hierdoor komt er meer afstemming tussen de verwachting van de leerkracht en de leerling.

Dit schooljaar zijn we begonnen om de groepsbesprekingen, trendanalyses en leerlingbesprekingen op te nemen in het jaarrooster. Vanaf komend cursusjaar worden deze besprekingen gefaciliteerd in tijd. Ook de kindgesprekken worden hierin meegenomen. D.m.v. kleutervrije dagen wordt een leerkracht vrij gespeeld om een klas over te nemen, waardoor er tijd vrij komt om in gesprek te gaan met de IB-er, analyses te maken, kindgesprekken te houden of andere administratie uit te voeren.

**Visie bijeenkomsten**

Naar aanleiding van het auditrapport (februari 2019) hebben we dit cursusjaar 3 visiebijeenkomsten met het team georganiseerd. Om samen onze koers te bepalen en de visie te herijken. Tijdens deze bijeenkomsten komt een team naar voren dat met de neuzen dezelfde kant op staat en de ontwikkelpunten ziet en durft aan te gaan. De Marke wil graag een school zijn waar leerlingen;

Ervaren, Groeien en Doen:

* In een veilig klimaat, waarin je leert leren.
* Vanuit de principes van Dalton (zelfstandigheid, samenwerken, verantwoordelijkheid en reflectie).
* Om je talenten te ontdekken en te ontwikkelen.
* Intrinsiek waar het kan, begeleid waar het moet.
* Overal, samen en alleen!

**Leerlingaantal**

Het leerlingaantal op De Marke blijft een belangrijk punt. Bij rondleidingen aan eventuele toekomstige ouders blijkt dat veel ouders moeite hebben met de kleine groepen. En dit meerdere keren een reden is om hun kind(eren) niet aan te melden voor de school. Ondanks dit gegeven zijn we wel secuur met eventuele nieuwe aanmeldingen. We doen gedegen onderzoek of we kunnen voldoen aan de onderwijsbehoefte van de aan te melden leerling en of dit passend is in de groep waar hij/zij terecht komt. Voorop staat dat de school een passende plek moet zijn voor alle betrokkenen en niet de leerlingaantallen. We vernemen geluiden uit de omgeving dat er steeds meer positief over de school wordt gepraat. Dit willen we vasthouden en versterken d.m.v. goede PR, contacten te onderhouden met Skidkinderopvang (o.a. de peuter/kleuter groep te behouden) en contacten met O&KI op te zetten.

|  |
| --- |
| *Voor tevredenheidsenquêtes, interne audit en opbrengsten zie punten 4 tot en met 15 uit “basiskwaliteit”.**16: Plan maken om de ouderbetrokkenheid, participatie en communicatie te versterken.**17: Te komen tot een passend PR plan dat aansluit bij de behoeften van De Marke. Directie gaat zich verdiepen in PR (gesprekken bovenschools) en maakt een plan van aanpak.**18: Contacten onderhouden en versterken met de lokale kinderopvang. Kwartaal gesprekken met SKID en gesprekken opzetten met O&KI.* |

* 1. **Risico’s en maatregelen**

**Leerlingaantal**

Het leerlingenaantal is voorzichtig groeiende, maar wel aan de lage kant. De instroom vanaf groep 1 is te gering. Hierdoor blijven de aantallen in basisgroep 1 laag en dit heeft invloed op de schoolkeuze van ouders met jonge kinderen. De school groeit merendeels door zijinstroom. Dit kan een verhuizing betreffen, maar vaak ook leerlingen die op een andere school zijn vastgelopen. Dit heeft tot gevolg dat er relatief veel leerlingen in een groep zitten met zeer specifieke onderwijsbehoeften. Het verdient de voorkeur dat de school gaat groeien door instroom van onderaf. In de komende periode willen we ons, met behulp van bovenschoolse expertise, gaan oriënteren of er kinderopvang op school te realiseren is waarbij jonge kinderen (0-4 jaar) op school worden opgevangen. We willen hier o.a. mee bereiken dat er een meer constante instroom in basisgroep 1 gerealiseerd wordt.

**Personeel**

Het team bestaat uit een aantal leerkrachten boven de leeftijd van 60 jaar. Sommige leerkrachten denken erover na om minder te gaan werken. En anderen werken toe naar het begin van hun pensioen. Gezien de landelijke trend van het personeelstekort is het een uitdaging om die eventuele gaten in de formatie te vullen. Om dit “probleem” voor te zijn voert de directeur regelmatig gesprekken met leerkrachten die nu niet full-time werken om te kijken waar mogelijkheden voor de toekomst liggen. Als school bieden wij leerplekken en begeleiding aan PABO studenten.

**Didactische vaardigheden**

Uit het audit rapport kwam naar voren dat de didactische vaardigheden erg uiteen lagen. Komend cursusjaar volgen wij de training “Doordacht Passend Lesmodel” (DPL). De CED groep zal ons hierin begeleiden.

|  |
| --- |
| *19: oriëntatie op kinderopvang om tot een kindcentrum te komen.**Zie voor didactische vaardigheden punt 9 uit “basiskwaliteit.* |

* 1. **Evaluatie vorige schoolplan periode**

De afgelopen jaren hebben wij ingezet op opbrengstgericht- en handelingsgericht werken met als doel de leeropbrengsten te verhogen. Er is een begin gemaakt met het stellen van doelen, het sturen op data en het verhogen van de leerkracht vaardigheden. Ook is de vorming naar kindcentra en de invoering van passend onderwijs een belangrijk thema geweest.

**PR**

Er is veel aandacht geweest om de school in ene positief daglicht te stellen. We vernemen geluiden uit de omgeving dat er inderdaad meer positief wordt gesproken over de school. Dit willen we vasthouden en versterken.

**O4NT Concept**

De school is uiteindelijk geen O4NT school geworden. Wel zien we kernpunten hiervan terug in de visie en de praktijk. Zoals het werken in de ateliers, de IOP’s, de kindgesprekken en de meer gepersonaliseerde aanpak. In deze periode willen we de kindgesprekken gaan verdiepen en door een verbeterde analyse meer komen tot een meer passend aanbod.

**Professionalisering**

Op het gebied van O4NT hebben de leerkrachten verschillende professionaliseringstrajecten gevolgd. In de aankomende periode houden we vast wat we hebben en gaan we ons op dit gebied niet verder professionaliseren.

**Zorg**

De analyse van leerlinggegevens en de afstemming van de leerstof moet beter. Hier gaan we de komende tijd mee aan de slag.

**Dalton**

In de afgelopen periode heeft Dalton een centrale rol ingenomen. Er is een opgeleide Dalton coördinator en in 2018 is de Dalton licentie verlengd. Dalton blijft centraal staan en er worden nieuwe speerpunten opgesteld.

**ICT**

ICT blijft een belangrijk middel voor ons onderwijs. De leerkrachten en leerlingen zijn ICT vaardig. We blijven kritisch naar ons aanbod op ICT gebied. Voor rekenen gaan we over naar Pluspunt 4. We kiezen ervoor om vanaf groep 4 digitaal met de methode te werken.

**Continurooster**

Het continurooster (5 gelijke dagen model) is in de vorige periode ingevoerd. Dit bevalt goed, zowel voor leerlingen, ouders als team. We gaan hiermee door.

|  |
| --- |
| *Zie voor PR punt 17.**Zie voor O4NT punt 7 en 8.**Zie voor zorg punt 8 en 9.**20: Opstellen van een nieuw Daltonplan met verschillende speerpunten.**21: De rekenopbrengsten verhogen en het rekenaanbod actualiseren. (Invoeren Pluspunt 4)* |

* 1. **Landelijke trends en ontwikkelingen**

Onderwijs is een maatschappelijke sector, waardoor landelijke trends en ontwikkelingen (in)direct van invloed kunnen zijn op het onderwijs, het personeel en/of de kinderen. Daar waar nodig leiden de ontwikkeling tot het formeren van voornemens.

|  |
| --- |
| *Demografische en economische trends en ontwikkelingen* |
| 1. De samenstelling van huishoudens is meer divers geworden. Het aantal kinderen neemt af, het aantal eenpersoonshuishoudens neemt toe. Er is een toename in aantal scheidingen te zien en nieuwe gezinssamenstellingen ontstaan. Dit vraagt soms om andere oudercontacten en kan invloed hebben op de gesteldheid van kinderen. We merken op school dat dit om maatwerk kan vragen met betrekking tot de oudercontacten. Waar nodig leveren we maatwerk en we houden onze communicatie open en transparant.
2. De arbeidsmarkt verandert. Sommige banen worden overbodig door technologische ontwikkelingen. Wij leiden kinderen op voor banen die nu nog niet bestaan. We leiden leerlongen niet alleen meer op voor de nationale arbeidsmarkt, maar ook voor de internationale. Hierbij is het van belang dat ze later, als volwassene, zich soepel kunnen bewegen tussen verschillende culturen. Internationale ervaring zijn hiervoor noodzakelijk. Door met de leerlingen contacten te hebben met partnerscholen in het buitenland kunnen we een positieve basis leggen. Hiervoor is kennis nodig van een gemeenschappelijke voertaal.

  |

|  |
| --- |
| *22: Aansluiten bij de vraag van de veranderende arbeidsmarkt. Oriëntatie op internationale ervaringen en Engels vanaf groep 1* |

|  |
| --- |
| *Sociaal maatschappelijke en politieke trends en ontwikkelingen* |
| 1. Door de individualisering verschuift een standaard aanbod naar de wens voor een persoonlijke invulling van onderwijs en opvang. Dit vraagt om flexibilisering van het aanbod, andere vormen van interactie en een ander competentieprofiel van professionals.
2. Door een toename in internetgebruik en social media wordt informatie transparanter. Dit maakt ook dat (ouder)communicatie sneller en meer op afstand plaatsvindt. Simpele dingen kunnen snel aan kracht winnen door het digitaal delen van meningen. Beïnvloeding via mediahypes is een standaard communicatie middel wat voor- en tegenstanders creëert, niet altijd daadwerkelijke gebaseerd op feitelijke kennis.
 |

|  |
| --- |
| *Zie punt 19**23: Alle leerkrachten hebben de AVG training gedaan en zijn zich bewust van de invloed van (social) media.*  |

|  |
| --- |
| *Technologische en ecologische trends en ontwikkelingen* |
| 1. Steeds meer zaken zijn digitaal te regelen, waardoor de uitwisseling van persoonlijk data-verkeer toeneemt. Het borgen van de veiligheid en privacy wordt belangrijk. De verkregen data maakt ook dat de overheid en andere belangengroepen de beschikking krijgt over nieuwe inzichten in patronen van groepen burgers en hierop kan acteren.

 1. Het leven in een consumptieve maatschappij laat een ecologische voetprint achter. Meer geld, betere transportmogelijkheden en grootschalige industriële productie maakt overdadig koopgedrag mogelijk. We beseffen nu langzamerhand dat dit gedrag niet onbeperkt door kan gaan. Begrippen als duurzaam, ecologisch, recycling en consuminderen winnen terrein.
 |

|  |
| --- |
| *Zie punt 23**24: We maken ons schoolplein tot een groen natuurplein. Waarbij er aandacht is voor de overlast van water en bijdraagt in een lokale oplossing.* |

**3. Onderwijsbeleid**

De analyse uit het vorige hoofdstuk geeft invulling aan een noodzakelijk deel van onze beleidsvoornemens. Maar we willen meer bieden. In dit hoofdstuk beschrijven wij ons onderwijsaanbod en de thema’s waarmee we ons onderscheiden. Tot slot gaan we in op onze ambities.

**3.1 Onderwijsaanbod**

**Aanbod groep 1-2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Leerlijnen jonge kind ParnassysThematisch gericht onderwijsSchatkist (bronnenboek)Met sprongen Vooruit (rekenen) | Kerndoelen 1 tot en met 12. Kerndoelen 23 tot en met 25, 26 tot en met 28. Kerndoel 32 en 33Doordat er doelgericht wordt gewerkt met de leerlijnen zijn alle bovenstaande kerndoelen verwerkt in het aanbod.  | De groepen 1 en 2 (basisgroep 1) | In het cursusjaar 2019-2020 worden de leerkrachten geschoold in “Met sprongen vooruit”. De materialen zijn aangeschaft. In het cursusjaar daarna wordt de methodiek geïmplementeerd.In het schooljaar 2019-2020 maken we gebruik van de leerlijnen jonge kind uit Parnassys. We plannen de doelen voor een geheel schooljaar en werken dit uit door middel van thematisch werken.  |

**Nederlandse taal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Technisch lezen:Lijn 3 Estafette lezenVrij lezen/ bieb op school/ Ralfi en tutorlezenTaal en spelling:StaalBegrijpend lezen:StaalSchrijven:Pennenstreken | Kerndoelen 1 t/m 12De genoemde methodes samen voldoen aan alle 12 kerndoelen. | Groep 3Groep 4-6Groep 3-8Groep 4-8Groep 4-8Groep 3-8 |  |

**Engelse taal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Groove.me | Kerndoelen 13 tot en met 16.De genoemde methode samen voldoen aan alle bovenstaande kerndoelen. | Groep 7 en 8 | Oriëntatie op internationale ervaringen en Engels vanaf groep 1. |

**Rekenen en wiskunde**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Pluspunt 4Met Sprongen VooruitAangevuld met Apps. | Deze nieuwe methode is opbouwend in moeilijkheidsgraad en wordt ondersteund door 3 didactische modellen; het drieslagmodel, het handelingsmodel en het hoofdfasenmodel.Daarnaast is de gebruikte rekendidactiek op 8 pijlers gebouwd:-Rekenen is meer dan alleen uitrekenen: signaleer met de drieslag.-Sterke opbouw van leerlijnen.-Veel oefenen.-Leer kinderen zelfstandig nadenken.-Breng elk kind naar het eindniveau dat past bij het geadviseerde vervolgonderwijs-Volop aandacht voor 21e-eeuwse vaardigheden.-Maak kinderen eigenaar van hun eigen leerproces.-Automatisch opgaven op maat voor elk kind met behulp van geavanceerde technologie.Alle kerndoelen komen hierdoor aan bod. | Groep 3-8 | Overstap naar Pluspunt 4 bij start cursusjaar 2019-2020.Groep 3 starten “Met Sprongen Vooruit”. |

**Oriëntatie op jezelf en de wereld**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Topondernemers 2.0 | De kerndoelen die vanuit de overheid gesteld zijn voor oriëntatie op jezelf en op de wereld willen wij bereiken door de methode Topondernemers in te zetten binnen onze school. Deze methode gebruiken wij in groep 4 tot en met 8.  Topondernemers richt zich niet alleen op de kennisdoelen. Ook niet-leerstofgebonden doelen zijn belangrijk: zelfvertrouwen, initiatief tonen, communicatie, samenwerking, creativiteit en zicht op eigen gedrag en manier van leren.  Topondernemers gaat uit van de sociaal constructivistische visie op leren: leren is een proces waarbinnen het kind een interne representatie van kennis opbouwt, gebaseerd op persoonlijke ervaring. Door te reflecteren op eerder opgedane ervaringen structureert het kind de omgeving.  Daarom is het belangrijk dat leren plaats vindt in een authentieke context. Aan de ontwikkeling van de vaardigheden om onder woorden te brengen en te presenteren van wat geleerd is wordt nadrukkelijk aandacht besteed.  Topondernemers is een methode die leren in al zijn aspecten stimuleert: met en van elkaar leren, nieuwsgierig zijn en ondernemend zijn. | Groep 4 tot en met 8 | Oriëntatie op Wereld oriëntatie middagen in combinatie met het begrijpend lezen en creatieve vorming. |

**Kunstzinnige oriëntatie**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| De deelname aan het Kunstmenu. Dit houdt in dat de kinderen structureel lessen en projecten gaat volgen in de verschillende kunstdisciplines. Tevens maken de kinderen elk schooljaar tijdens de Kunstontmoetingen kennis met professionele voorstellingen. Docenten van het ICO verzorgen gedurende het schooljaar een aantal Kunstlessen in de klas.Deelname aan culturele mobiliteit.En bezoek aan theater Geert Teis. | Kerndoel 54 tot en met 56. | Groepen 1-8 | Het creëren van een slagwerkklas met behulp van de subsidie van Compenta (CMK) |

**Bewegingsonderwijs**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| Er wordt gewerkt met een jaarplan bewegingsonderwijs, zodat alle leerlijnen, diverse facetten van sport en de meest gangbare sporten aan bod komen.Deelname aan verschillende sport schooltoernooien. | De 2 kerndoelen (57 en 58) worden voldoende gedekt. | Groep 1-2 in het speellokaal door de groepsleerkracht.Groep 3-8 in het externe gymlokaal door de vakleerkracht en een gecertificeerde groepsleerkracht. |  |

**Godsdienstige vorming**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| We gebruiken de Methode Trefwoord | De kerndoelen 34 en 35 komen in de methode Trefwoord voldoende aan bod. 34: De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen. 35: De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen. | Groep 1-8 |  |

**Burgerschapsonderwijs**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Methoden/materialen | Relatie met de kerndoelen | Verdeling leerjaren/doorgaande lijn | beleidsvoornemens |
| In de methoden en werkwijze van de school komen de waarden, zoals genoemd onder burgerschap in de wet, dagelijks aan de orde. Het is dan ook niet noodzakelijk voor dit vakgebied een aparte methode aan te schaffen. Er wordt aandacht besteed aan het leren met elkaar praten (discussiëren) over een onderwerp en zich een eigen mening vormen (democratie, onderling respect en verantwoordelijkheid).​De volgende activiteiten hanteren wij m.b.t burgerschapsvorming:-Activiteiten uit de Daltonpijlers; verantwoordelijkheid (weektaak), zelfstandigheid (tijdens atelier uren) en reflectie (terugkijken op je weektaak of de dag).-Activiteiten uit de methode “Topondernemers”-Activiteiten uit de methode “Nieuwsbegrip”.-Jeugdjournaal kijken in de klas-Leerlingenraad-Klassenoverstijgende activiteiten zoals, vieringen en samenwerkingsopdrachten-Geadopteerd oorlogsmonument (4, 5 mei)-Methode Trefwoord-NME projecten | Kerndoel 36 t/m 39 | Groep 1-8Groep 1-8Groep 4-8Groep 4-8Groep 3-8Groep 5-8Groep 1-8Groep 6-8Groep 1-8Groep 1-8 | Het beleid burgerschapsvorming aanpassen. |

|  |
| --- |
| *Zie voor “aanbod groep 1-2 punt 4, 5 en 14**Zie voor “Engels” punt 22**Zie voor “rekenen en wiskunde” punt 14 en 21**25: De zaakvakken in combinatie met begrijpend lezen en creatieve vorming betekenisvol gaan aanbieden. Oriëntatie op Wereld oriëntatie in combinatie met begrijpend lezen en creatieve vorming**26: Aanvraag Compenta subsidie om een “slagwerkklas” te creëren.* *27: Beleid “Burgerschapsvorming aanpassen* |

**3.2 Sponsorgelden**

CKC Drenthe stelt de betrokkenheid van ouders en andere belangstellenden zeer op prijs. Indien u donateur wilt worden van de stichting, kunt u een mail sturen aan bestuur@ckcdrenthe.nl. Er geldt een minimale bijdrage € 10,00. Alle donateurs worden twee keer per jaar via het CKC-bulletin geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen CKC Drenthe.

**3.3 Onderwijstijd**

De Marke werkt met een vijf-gelijke-dagenmodel. Dit betekent dat iedere schooldag qua lesuren gelijk is, namelijk van 8.30 – 14.00 uur. De verdeling van het aantal lesuren is gebaseerd op de eisen die gesteld zijn aan het aantal uren onderwijs dat een kind moet krijgen. Alle kinderen op school krijgen in acht jaar minimaal de wettelijk gestelde 7520 uur les. Bij het vijf-gelijke-dagen-model gaat iedere groep jaarlijks gemiddeld 975 uur naar school.

Onze schooltijden zijn als volgt:

ma 8:30-14.00 uur

di 8:30-14:00 uur

wo 8:30-14.00 uur

do 8:30-14:00 uur

vr 8:30-14.00 uur

**3.4 Innovatieve thema’s**

We zijn continu alert op veranderingen, ontwikkelingen en innovaties. Daar waar gewenst en passend bij onze visie, nemen we deze thema’s op in ons aanbod met het doel ons te onderscheiden, ons aanbod te laten aansluiten bij de actualiteit en ons personeel voldoende te kunnen faciliteren. In de komende jaren geven wij verdere uitvoering aan onderstaande innovatieve onderwerpen.

**Onderwijs Anders Organiseren**

Veranderende inzichten van de laatste jaren over hoe kinderen leren, het doorbreken van klassikale structuren, de wijze van toetsen, het inrichten van het gebouw en het tekort aan leerkrachten maakt dat we steeds meer kijken naar manieren om het onderwijs anders te gaan organiseren. De Marke geeft hier invulling aan door te werken met vakspecialisten (rekenen, taal en lezen) en te werken in ateliers. Dit biedt de mogelijkheid om leerlingen de leerstof meer op maat aan te bieden en de leerlingen verder uit te dagen in de zone van hun naaste ontwikkeling.

**Gepersonaliseerd leren**

Het onderwijssysteem is vaak ingericht volgens het leerstofjaarklassensysteem en gaat uit van gemiddelden en leeftijden. Gepersonaliseerd leren wordt als oplossing gezien voor de roep van leerlingen en leerkrachten om kinderen meer volgens hun eigen behoeften te laten leren. Maar hoe zorg je als leerkracht dat je voor alle leerlingen hier aan tegemoet kan komen, zonder dat het individueel onderwijs wordt en de werkdruk kan toenemen? En kan je uitvoering geven aan gepersonaliseerd leren zonder het afschaffen van het leerstofjaarklassensysteem? Educatieve software wordt vanuit de uitgeverijen gepromoot als oplossing voor de praktische uitvoering van gepersonaliseerd leren, maar is een middel en geen voorwaarde. De Marke werkt reeds in ateliers en biedt leerstof in niveaugroepen aan. We willen dit verdiepen door de kindgesprekken die gevoerd worden meer kwaliteit te geven. Daarnaast willen we met de leerlingen een portfolio ontwikkelen dat bijdraagt aan de autonomie van de leerling.

|  |
| --- |
| *28: Kindgesprekken naar een hogere kwaliteit brengen**29: Het rapport van de leerlingen laten aansluiten bij onze visie op onderwijs. (Leerling portfolio ontwikkelen )* |

**Generatiebewust beleid**

Door het huidige lerarentekort en het feit dat in de komende jaren te weinig startende leerkrachten zijn, wordt het belang om het zittende personeel aan ons te blijven binden, steeds groter. In het najaar van 2018 zijn daarom vanuit CKC Drenthe drie zogenaamde boshuissessies georganiseerd, steeds per generatie, met als doel de uitdagingen, kansen, krachten en valkuilen van iedere specifieke generatie in beeld te brengen. Op dit moment werken vier generaties naast elkaar op de werkvloer, ieder met door de tijdsgeest bepaalde normen en waarden. Het is van belang om inzage te hebben en tegemoet te komen aan de specifieke behoeften per generatie, zodat werkplezier toeneemt en bewust gebruik wordt gemaakt van talenten.

|  |
| --- |
| *30: Op directieniveau bewust omgaan met generatieverschillen en overeenkomsten.* |

**CKC Cafés en CKC Academie**

Jaarlijks organiseert de stichting professionaliseringsactiviteiten die aansluiten bij de actualiteit en de behoefte van de scholen/het personeel. CKC Cafés zijn avonden, verspreid over het jaar, waar per avond door een spreker een specifiek onderwerp wordt aangeboden. De avonden bestaan deels uit theorie en deels uit praktische opdrachten. Medewerkers van CKC Drenthe kunnen zich online en gratis aanmelden voor de Cafés.

In de CKC Academie worden actuele cursussen en opleidingstrajecten in company, ruim voorafgaand aan het nieuwe schooljaar, aangeboden. Medewerkers kunnen zich hiervoor inschrijven. Bekostiging van de trajecten gaat via de professionaliseringsmiddelen vanuit de cao.

***31: Kennis uit de CKC Cafés/Academie delen met collega’s in vergaderingen***

**Cognitief talent**

Binnen CKC Drenthe hebben wij aandacht voor de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen, ook voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen. Wij stemmen ons aanbod af op hun behoeften, zowel sociaal-emotioneel als cognitief. Op alle kindcentra is een specialist cognitief talent werkzaam. Daarnaast worden plusgroepen georganiseerd op eigen locatie of samen met een ander kindcentrum in de regio. De organisatie gebeurt door de coördinator cognitief talent, die op stichtingsniveau is aangesteld. Voor hoog-begaafde leerlingen beschikt de stichting over een eigen Leonardo Afdeling, verbonden aan de Kloostertuin in Assen. De kinderen komen vanuit heel Drenthe en daarbuiten.

***Zie punt 10***

**Ondersteuningsteam**

In het kader van passend onderwijs willen wij kinderen een aanbod bieden, aansluitend bij hun ondersteuningsbehoefte. Hierin werken wij samen met andere reguliere en speciaal (basis) onderwijs scholen. Onze intern begeleider vervult een centrale rol in onze school bij het ondersteunen van kinderen en leerkrachten. Vanuit de stichting kunnen we begeleiding krijgen vanuit het ondersteuningsteam. Hierin zijn orthopedagogen, gedragsdeskundigen en ontwikkelingspsychologen werkzaam.

**Cluster Leer Gemeenschappen (CLG’s)**

Binnen onze stichting is veel kennis en ervaring aanwezig. Door het delen van kennis in de vorm van leergemeenschappen verhogen wij de kwaliteit van het onderwijs. Alle directies zijn ingedeeld in vier CLG’s en bespreken diverse onderwerpen, onder leiding van een eigen voorzitter. Ook de managementrapportages worden in de CLG’s besproken. De CLG’s zijn gekoppeld aan de maandelijkse directie overleggen, wat betekent dat een groot deel van de inhoudelijke vergadering in de CLG’s aan bod komt.

**ICT**

De opkomst van allerlei technologische middelen maakt dat onze samenleving en het onderwijs veranderen, waardoor andere en nieuwe vaardigheden van leerkrachten en kinderen worden gevraagd. ICT speelt hierin een grote rol. Vanuit de stichting wordt coördinatie en ondersteuning verleend aan dit proces en innovatieve ontwikkelingen geïnitieerd. Het beheer van techniek wordt zoveel mogelijk op de eigen locatie uitgevoerd. Centrale inkoop en begeleiding geldt voor de aanschaf van software, het netwerkbeheer, de internetverbindingen en de digitale werkomgeving. Op iedere school is een OICT-er werkzaam en is een ICT plan ontwikkeld.

***32: ICT plan jaarlijks evalueren en aanvullen.***

**3.5 Onze ambities**

Naast onze innovatieve thema’s die al zijn ingezet, hebben we ook ambities voor de nabije toekomst. Het betreft onderwerpen waar we nog verder inhoud en invulling aan moeten geven, maar wat richtinggevend is voor de toekomst. Ook vanuit de stichting zijn ambities gesteld. De ambities kunnen betrekking hebben op het onderwijsprogramma, het pedagogisch-didactisch klimaat, het schoolklimaat, de veiligheid en ons personeelsbeleid.

Ambities vanuit de stichting m.b.t. het onderwijsaanbod zijn:

* Robotica
* Media vormgeving
* Onderwijswerkplaats
* Techniek & Science
* Het zelf organiseren van het sociaal domein binnen de onderwijssetting.

Ambities vanuit de stichting m.b.t de leerkracht vaardigheden zijn:

* Zicht op ontwikkeling, didactisch handelen, pedagogisch handelen en veiligheid is tijdens de interne audit met een goed beoordeeld.

De volgende ambities hebben we op schoolniveau:

* We willen ons oriënteren op het creëren van internationale ervaringen, vanaf groep 1, voor de leerlingen. Hiervoor is een internationale voertaal nodig. De meest logische keuze is de Engelse taal. Dat zou betekenen dat we Engels vanaf groep 1 zouden gaan aanbieden. (punt 22)
* We willen van ons schoolplein een groen natuurplein maken. We zijn hier inmiddels mee gestart. De eerste fase is vanuit eigen financiële middelen gerealiseerd. We willen de andere fasen van het natuurplein mogelijk maken door actief sponsors te betrekken. Hiervoor hebben wij een externe partij aangetrokken. (punt 24)
* We willen ons gaan oriënteren op het geven van de wereldoriëntatie vakken in combinatie met het vak begrijpend lezen. Het vak begrijpend lezen zou geen losstaand vak meer zijn, maar een geïntegreerd geheel met de wereldoriëntatie en mogelijk creatieve, kunstzinnige vorming. (punt 25)
* Komend cursusjaar doen wij bij Compenta een aanvraag voor de CMK subsidie. Dit willen we gebruiken om met een externe partij een “slagwerkklas” op te zetten. (punt 26)
* We willen een leerlingportfolio ontwikkelen dat bijdraagt aan de autonomie van de leerling. (punt29)

**4. Personeelsbeleid**

Een juiste uitvoering van het personeelsbeleid zorgt voor gedreven en professionele medewerkers die met plezier aan het werk zijn. Dit heeft een positieve relatie met de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. De kaders voor het personeelsbeleid worden, samen met de klankbordgroep personeel (directies), vanuit het bestuurskantoor beschreven. Een deel van de taken wordt vanuit het bestuurskantoor uitgevoerd, een ander deel door de directies op teamniveau.

Binnen CKC Drenthe bestaat het personeelsbeleid uit de volgende onderdelen:

1. Voldoen aan wet- en regelgeving
2. Het bieden van een gezonde en veilige werkomgeving
	* Duurzame inzetbaarheid
	* Generatiebewust personeelsbeleid
	* Goed arbo beleid
3. Bewust omgaan met verzuim. Verzuim betekent vaak extra administratie, organisatie en kosten. We streven naar een verzuim van 5% of lager.
4. Het hanteren van een werving- en selectiebeleid waarmee goed en voldoende personeel wordt geworven om de formatie en vervangingsbehoefte te vervullen.
5. Adequaat en eerlijk belonen, waarbij rekening wordt gehouden met de verplichte cao.
6. Voldoende inspraak geven (medezeggenschap), zodat de betrokkenheid verhoogt en er meer draagvlak wordt gecreëerd voor besluiten.
7. Regelmatig afstemmen over het werk, ambities en verwachtingen met een gesprekscyclus.
8. Bieden van scholing en professionalisering, afgestemd op individuele en gezamenlijke doelen, zowel voor startende, basis als vakbekwame leerkrachten.
9. Alert zijn op signalen van disfunctioneren en tijdig en zorgvuldig hierin handelen.

Ook het personeelsbeleid is altijd in ontwikkeling en aan verbetering onderhevig. Voor de komende periode gaan we aan onderstaande beleidsvoornemens uitvoering geven:

|  |
| --- |
| *33: Het verzuimpercentage verlagen naar 5% of lager.* *34: Het ontwikkelen van mogelijkheden tot duale carrièrepaden in de organisatie.* *35: Het uitvoeren een kwantitatieve personeelsanalyse, waarbij de toekomstige personeels-behoefte en het toekomstige personeelsaanbod wordt berekend.**36: Uitvoering gesprekkencyclus c007* |

**4.1 Professionalisering**

Zoals eerder genoemd in dit plan volgen de ontwikkelingen waarmee het onderwijs te maken krijgt elkaar in hoog tempo op. Wij sluiten met ons professionaliseringsbeleid daar waar mogelijk en wenselijk op aan. De afspraken die met ieder personeelslid over zijn professionele ontwikkeling worden gemaakt, worden vastgelegd in het bekwaam-heidsdossier. Medewerkers werken ook aan een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan). Hierin zijn de uitkomsten van het gesprek met de directie over scholing, toekomstige inzetbaarheid en eventuele doorstroming naar andere functies vastgelegd.

Elke school ontvangt per schooljaar een geoormerkt professionaliseringsbudget en kan zelf keuzes voor scholing maken, de directie is hier verantwoordelijk voor. Als team kunnen wij ons als geheel scholen, maar ook scholing gericht op de individuele werknemer is mogelijk. Beleidsvoornemens uit dit schoolplan liggen hieraan ten grondslag, evenals het verbeteren van het onderwijsproces, het schoolklimaat en de resultaten van de leerlingen. Voor de komende jaren gaan wij ons op de volgende onderwerpen professionaliseren:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Deelnemers** | **Periode** |
| AVG cursus (e-learning) | Alle medewerkers | Augustus 2019 |
| Training Taakspel | Alle teamleden | Augustus-december 2019 |
| Training DPL | Alle teamleden | 2019-2020 |
| Training analyseren | Alle teamleden | 2019-2020 |
| Kindgesprekken verdiepen | Alle teamleden | 2020-2021 |
| Met Sprongen Vooruit | Leerkrachten basisgroep 1 en rekenspecialist | 2019-2020 |
| Training ZIEN | Alle teamleden | 2019-2020 |
| Training Pluspunt 4 | Rekenspecialist | 2019-2020 |
| Training boekenkring/leesplan | Alle teamleden | 2019-2020 |

**4.2 Leerkracht vaardigheden**

Een belangrijk onderdeel wat van invloed is op de onderwijskwaliteit, zijn de leerkracht vaardigheden m.b.t. het pedagogisch- en didactisch handelen. Dit is een belangrijk onderdeel van de basiskwaliteit.

Het *pedagogisch handelen* betreft het creëren van een veilig, ordelijk, functioneel, ondersteunend en uitdagend leef-en leerklimaat, waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Een veilig klimaat is de voorwaarde om tot leren te komen. De leerkracht is positief en motiverend en gaat belangstellend met de leerlingen om die zorgt dat leerlingen het werk zelfstandig en/of samen met anderen kunnen uitvoeren. In ons veiligheidsbeleid staat ons schoolklimaat beschreven evenals de wijze waarop wij uitvoering geven aan de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid.

Het *didactisch handelen* betreft het plannen en structureren van de les met behulp van de informatie over de ontwikkeling van leerlingen. Hierbij zorgt de leerkracht dat de leerlingen actief en betrokken zijn. Daarnaast is het doel van de les duidelijk en zijn de uitleg en opdrachten zo gestructureerd en gedifferentieerd in niveau, aanpak en/of leerstof dat leerlingen de leerstof eigen kunnen maken. De lessen zijn opgebouwd volgens het directe instructie model. Daarnaast maakt de leerkracht gebruik van coöperatieve werkvormen.

Om zicht te krijgen en te houden op de basiskwaliteit van deze vaardigheden, voert de directie regelmatig groepsbezoeken uit aan de hand van een kijkwijzer. Na afloop volgt een systematische feedback op het handelen. Indien nodig vindt begeleiding en/of professionalisering plaats op team en/of individueel niveau.

Eens per jaar voert de directie samen met een collega directeur een groepsbezoek uit, met als doel elkaar scherp te houden in het observeren en toepassen van de kijkwijzer.

Binnen CKC Drenthe stellen we eisen aan de vaardigheden van onze leerkrachten. De basiskwaliteit moet op de onderdelen Onderwijsproces, Schoolklimaat en Onderwijs-resultaten met een voldoende zijn beoordeeld. Als ambitie stellen we dat de standaarden zicht op ontwikkeling, didactisch handelen, pedagogisch handelen en veiligheid met een goed worden beoordeeld. Hierin willen wij een voorbeeld voor anderen zijn.

**5. Het financieel- en huisvestingsbeleid**

Naast onderwijsbeleid en personeelsbeleid, geeft een onderwijsinstelling ook uitvoering aan het financieel- en huisvestingsbeleid. Beide onderdelen worden vanuit het bestuurs-kantoor uitgevoerd, in samenspraak met de directies. Doel van deze twee diensten is het zijn van een financieel gezonde stichting en het hebben van modern (ingerichte) gebouwen, die voldoen aan de nieuwste eisen op het gebied van duurzaamheid aansluiten op de onderwijsvisie.

**5.1 Financieel beleid**

Om zicht te hebben en houden op de financiële positie van CKC Drenthe hanteren wij een planning- en controlecyclus. Deze cyclus start met het vaststellen van een meerjarenvisie op onderwijs, die wordt vertaald in een meerjarenbegroting middels een interactief en beleidsrijk budgetteringsproces. Dit resulteert in een begroting voor vier jaren waarvan het eerste jaar de taakstellende begroting is en de overige jaren een doorrekening laat zien op basis van veelal dezelfde uitgangspunten. Naast de exploitatiebegroting wordt ook inzicht gegeven in de balans over dezelfde periode en specifiek de liquiditeit middels een uitgewerkt kasstroomoverzicht. Gedurende het jaar wordt tussentijds gerapporteerd middels een integrale managementrapportage. Vervolgens wordt in het jaarverslag en in de jaarrekening verantwoording afgelegd volgens de richtlijnen EFJ.

Als stichting zijn wij financieel gezond en kunnen we op korte termijn voldoen aan onze verplichtingen. Wij verwerven en besteden de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving. Wij willen in de komende jaren nog efficiënter en effectiever gebruik maken van de onderwijsbekostiging (van een voldoende niveau naar een goed niveau).

**5.2 Huisvestingsbeleid**

CKC Drenthe maakt gebruik van een voorziening onderhoud om ook in de toekomst garant te staan voor kwalitatief goede gebouwen die passen bij de onderwijsvisie. De schoolgebouwen en installaties voldoen aan de daarvoor gestelde eisen. Er wordt binnen de stichting onderscheid gemaakt tussen groot en klein onderhoud. Kleine preventieve reparaties en onderhoud wordt door de eigen technische dienst uitgevoerd.

Om zicht te houden op de inkomsten en uitgaven hanteert CKC Drenthe een meerjaren onderhoudsplanning (MJOP) gecombineerd met een onderhoudsrapportage waarin de conditie van het gebouw met zijn installatie wordt aangegeven.

Om invloed te hebben op het ontwerp van een gebouw is CKC Drenthe zo dicht mogelijk bij bouwactiviteiten betrokken, dit kan door zelf als bouwheer op te treden. Wanneer een school wordt gevestigd in een MFA zal de gemeente vaak als bouwheer optreden. De stichting verzorgt in sommige gevallen wel de exploitatie en beheer van deze MFA’s.

**6. Stelsel van kwaliteitszorg**

Binnen CKC Drenthe hebben wij een duidelijke kwaliteitscultuur opgebouwd gericht op de bewaking en verbetering van het onderwijsproces, het schoolklimaat en de resultaten van de leerlingen. Volgens een systematische en cyclische wijze werken wij aan een continue verbetering van deze drie onderdelen. Meerdere geledingen zijn hierbij betrokken vanuit hun eigen rol. Input en data, benodigd voor het sturen op processen, wordt zowel intern als extern verzameld. Om na te gaan of we ook doen wat we zeggen zijn doelen beschreven, processen ingericht en evaluatie momenten ingebouwd. In het document ‘Strategisch kwaliteitsmanagement’ staat deze cyclus beschreven. Hieronder lichten we in het kort ons stelsel van kwaliteitszorg toe.

Vijf geledingen dragen vanuit hun eigen taak en verantwoordelijkheid bij aan een optimale kwaliteitszorg, het betreft de leerkracht, de intern begeleider, de directie, het college van bestuur en de medewerkers van het bestuurskantoor.

De leerkrachten dragen zorgen voor een goede uitvoering van het pedagogisch en didactisch handelen en maken hierbij gebruik van geanalyseerde toets gegevens. Trendanalyses worden zowel op leerlingniveau- als groepsniveau gemaakt en kunnen input geven voor de noodzaak tot het verbeteren van processen.

De intern begeleiders  zijn verantwoordelijk voor de coördinatie en uitvoering van het

ondersteunings- en innovatiebeleid in de school, het uitvoeren van groepsobservaties, het begeleiding en coaching van leerkrachten en het onderhouden van contact en het samenwerken met partners vanuit het sociale domein. Al deze taken leiden tot terugkoppeling van bevindingen, (trend)analyses en voorstellen aan de directie ten behoeve van de verbetering van de kwaliteit.

De directies sturen het onderwijsproces op de school aan en verantwoorden zich twee keer per jaar naar het College van Bestuur via de managementrapportages. De directie betrekt het team bij de ontwikkeling van het beleid, bespreekt de voortgang, resultaten en ambities. Voor het sturen op het onderwijsproces maakt de directie gebruik van zowel interne als externe data. Hiermee kan de directie/school:

* De ontwikkeling van individuele leerlingen volgen (leerlingniveau).
* Het lesprogramma bijstellen (vernieuwingen op groepsniveau).
* Op schoolniveau nagaan waar verbeteringen mogelijk zijn.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijsproces, het klimaat en de resultaten op alle scholen. Zij stuurt daarnaast op stichtingsniveau het strategisch beleid aan, stelt een richtinggevend kader en beschrijft de stichtingsdoelen. Het College van Bestuur:

* Voert twee keer per jaar managementgesprekken met de directies en stuurt indien nodig op onderdelen mee.
* Stuurt een intern auditteam aan, ontvangt de rapportages en stuurt indien nodig op onderdelen mee.
* Voert jaarlijks functioneringsgesprekken met de directies en driejaarlijks een beoordelingsgesprek. Indien gewenst kan hiervan worden afgeweken.
* Kan, bij onvoldoende gebleken kwaliteit van een school en/of directie, besluiten om maatregelen toe te passen met als doel de onderwijskwaliteit terug te brengen tot een minimaal voldoende niveau.
* Stelt eens in de vier jaar het strategisch beleidsplan op, waarin stichtingsdoelen en de visie op leren en ontwikkelen staat verwoord.
* Besteed de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving en handelt deskundig, integer en transparant.
* Stelt drie keer per jaar een managementrapportage op voor de Raad van Toezicht.
* Schrijft een jaarverslag met daarin een verantwoording van de activiteiten van het betreffende schooljaar. De doelen van het strategisch beleidsplan zijn hierin leidend.

De medewerkers van het bestuurskantoor zijn in hun werkzaamheden faciliterend aan de scholen en het CvB. Dit betekent dat de medewerkers:

* Ondersteunen bij het verzamelen en (on)gevraagd interpreteren van data (resultaten, opbrengsten, financiën, scholing, personeelsbeleid, verzuimpercentages etc.)
* Ondersteunen en adviseren bij ondersteuningsvragen van leerlingen en leerkrachten. De medewerkers kunnen meedenken over groepsindelingen, formatie keuzes en pedagogische en didactische interventies.
* Op regelmatige basis de scholen bezoeken om vanuit hun specifieke deskundigheid zaken met de directie door te spreken. Dit ter verbetering van de onderwijskundige en bedrijfsmatige processen.
* Fungeren als adviseur, alert zijn op (landelijke) ontwikkelingen, scholen vertegen-woordigen bij externe contacten, meedenken in processen en op stichtingsniveau verbeteronderwerpen signaleren.

**7. Samenvatting voornemens 2019-2023**

De in dit schoolplan genoemde beleidsvoornemens zijn hieronder schematisch weergegeven en verdeeld over de komende vier jaren. Dit geeft inzicht in wanneer een onderdeel in welk schooljaar centraal staat.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Voornemen** | **2019-2020** | **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** |
| 1  | Opstellen van een nieuw Ondersteuningsprofiel. |  |  |  |  |
| 2 | Uitvoering VVE beleid |  |  |  |  |
| 3 | De doelmatigheid van het financieel beheer verbeteren tot het niveau ‘goed’. \* |  |  |  |  |
| 4 | Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Leerlingvolgmethode kleuter oriënteren, implementeren en borgen. |  |  |  |  |
| 5 | Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Beredeneerd aanbod kleuters oriënteren, implementeren en borgen. |  |  |  |  |
| 6 | Zicht op ontwikkeling en veiligheid verbeteren tot goed; ZIEN implementeren en borgen. |  |  |  |  |
| 7 | Zicht op ontwikkeling en aanbod verbeteren tot goed; Alle toetsen in Parnassys, analyseren van data verwerken in overzichten, weekplanning. Oriënteren, implementeren en borgen. |  |  |  |  |
| 8 | Zicht op ontwikkeling, aanbod en veiligheid verbeteren tot goed; Kennis van kindgesprekken verbreden (doel, opbouw en tijd) implementatie en borging. |  |  |  |  |
| 9 | Didactisch handelen, ondersteuning en veiligheid verbeteren tot goed; oriëntatie op instructiemodellen(2018-2019), implementatie en borging. |  |  |  |  |
| 10 | Zicht op ontwikkeling, aanbod en ondersteuning verbeteren tot goed; oriëntatie, implementatie en borging van signalering en aanbod cognitief getalenteerde leerlingen. |  |  |  |  |
| 11 | Aanbod verbeteren tot goed; Jaarplanning per vakgebied opnemen in de ateliermappen. |  |  |  |  |
| 12 | Veiligheid verbeteren tot goed; Implementatie van de laatste fase van Taakspel en borging. |  |  |  |  |
| 13 | Veiligheid verbeteren tot goed; vertrouwenspersoon aanstellen die regelmatig op school aanwezig is. |  |  |  |  |
| 14 | Aanbod verbeteren tot goed; training, implementatie en borging “Met sprongen vooruit” van groep 1-8 |  |  |  |  |
| 15 | Aanbod verbeteren tot goed; Leesplan training, implementatie en borging. |  |  |  |  |
| 16 | Plan maken (en uitvoeren) om de ouderbetrokkenheid, participatie en communicatie te versterken. |  |  |  |  |
| 17 | Te komen tot een passend PR plan dat aansluit bij de behoeften van De Marke. |  |  |  |  |
| 18 | Contacten onderhouden en versterken met de lokale kinderopvang. |  |  |  |  |
| 19 | oriëntatie op kinderopvang om tot een kindcentrum te komen. En eventuele uitvoering. |  |  |  |  |
| 20 | Opstellen van een nieuw Daltonplan met verschillende speerpunten, hieraan uitvoereing geven en waar nodig aanpassen |  |  |  |  |
| 21 | De rekenopbrengsten verhogen en het rekenaanbod actualiseren. |  |  |  |  |
| 22 | Aansluiten bij de vraag van de veranderende arbeidsmarkt. |  |  |  |  |
| 23 | Alle leerkrachten hebben de AVG training gedaan en zijn zich bewust van de invloed van (social) media. |  |  |  |  |
| 24 | We maken ons schoolplein tot een groen natuurplein. Waarbij er aandacht is voor de overlast van water en bijdraagt in een lokale oplossing. |  |  |  |  |
| 25 | De zaakvakken in combinatie met begrijpend lezen en creatieve vorming betekenisvol gaan aanbieden. |  |  |  |  |
| 26 | Aanvraag Compenta subsidie om een “slagwerkklas” te creëren.  |  |  |  |  |
| 27 | Beleid “Burgerschapsvorming aanpassen |  |  |  |  |
| 28 | Kindgesprekken naar een hogere kwaliteit brengen |  |  |  |  |
| 29 | Het rapport van de leerlingen laten aansluiten bij onze visie op onderwijs. |  |  |  |  |
| 30 | Op directieniveau bewust omgaan met generatieverschillen en overeenkomsten. |  |  |  |  |
| 31 | Kennis uit de CKC Cafés/Academie delen met collega’s in vergaderingen |  |  |  |  |
| 32 | ICT plan jaarlijks evalueren en aanvullen. |  |  |  |  |
| 33 | Het verzuimpercentage verlagen naar 5% of lager. \* |  |  |  |  |
| 34 | Het ontwikkelen van mogelijkheden tot duale carrièrepaden in de organisatie. \* |  |  |  |  |
| 35 | Het uitvoeren een kwantitatieve personeelsanalyse, waarbij de toekomstige personeels-behoefte en het toekomstige personeelsaanbod wordt berekend. \* |  |  |  |  |
| 36 | Uitvoering gesprekkencyclus c007 |  |  |  |  |

\*Bovenschools niveau

1. Daar waar staat ouders wordt in voorkomend geval ook ouder, voogd of verzorger(s) bedoeld. [↑](#footnote-ref-1)