

Schoolplan 2023-2027

Kindcentrum de Plataan Oirschot



Kindcentrum de Plataan
ruimte om te groeien

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid	5
2.2 Basisvaardigheden	5
2.3 Rijke leeromgeving	5
2.4 Eigen regie	6
2.5 Passend onderwijs	6
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Kenmerken van het personeel	8
3.3 Kenmerken van de leerlingen	9
3.4 Kenmerken van de ouders	11
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	11
3.6 Landelijke ontwikkelingen	12
4 Onze school, een IKC	14
4.1 Een Kindcentrum (KC)	14
4.2 Onze uitgangspunten	17
5 Onderwijskundig beleid	18
5.1 De missie van de school	18
5.2 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	18
5.3 Onze visie op leren	18
5.4 Onze visie op de 21st century skills	23
5.5 Onze visie op identiteit	24
5.6 Burgerschap	25
5.7 Leerstofaanbod	26
5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	27
5.9 Taallesonderwijs	29
5.10 Rekenen en wiskunde	29
5.11 Digitale geletterdheid	30
5.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	32
5.13 Zorg en begeleiding	32
5.14 Extra ondersteuning	34
5.15 Bijdragen aan gelijke kansen	35
5.16 Resultaten	37
5.17 Toetsing en afsluiting	38
6 Personeelsbeleid	40
6.1 Integraal Personeelsbeleid	40
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	40
6.3 Organisatorische doelen	41
6.4 Schoolleiding	41
6.5 Beroepshouding	42

6.6 Professionele cultuur	42
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	42
6.8 Introductie en begeleiding	43
6.9 Taakbeleid	44
6.10 Bekwaamheidsdossier	44
6.11 Gesprekkencyclus SKOBOS	44
6.12 Professionalisering	46
6.13 Verzuimbeleid	46
7 Organisatiebeleid	47
7.1 Organisatiestructuur	47
7.2 Groeperingsvormen	47
7.3 Schoolklimaat	47
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	48
7.5 Interne communicatie	50
7.6 Samenwerking	51
7.7 Contacten met ouders	51
7.8 Overgang PO-VO	52
7.9 Vervolgsucces	53
7.10 Privacybeleid	55
7.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	56
8 Kwaliteitsbeleid	57
8.1 Kwaliteitszorg	57
8.2 Kwaliteitskaarten	59
8.3 Vragenlijst medewerkers	59
8.4 Vragenlijst Leerlingen	60
8.5 Vragenlijst Ouders	61
9 Financieel beleid	62
9.1 Uitgangspunten	62
9.2 Algemeen	62
9.3 Exploitatiebegroting	63
10 Prestatie-indicatoren	64
11 Actiepunten 2023-2027	65
12 Meerjarenplanning 2023-2024	67
13 Meerjarenplanning 2024-2025	69
14 Meerjarenplanning 2025-2026	71
15 Meerjarenplanning 2026-2027	72
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	73
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	74

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De inhoud van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleid van SKOBOS. Aangevuld met schoolspecifieke thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze onderwijsprofessionals en onze opbrengsten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we hoe SKOBOS en het MT van de Plataan zich inzet om de onderwijsprofessionals zich te laten ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze lijst met actiepunten 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

Ons schoolplan, Plataanplan is uitgewerkt door het managementteam van de Plataan en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Bijlagen

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

SKOBOS beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van SKOBOS en de onderstaande actiepunten voor Kindcentrum de Plataan. Het strategisch beleid is tot stand gekomen door middel van diverse studiedagen van het directeurenoverleg. Na vaststelling is het strategisch beleid besproken met het team en de medezeggenschapsraad van Kindcentrum de Plataan. We hebben steeds de speerpunten vertaald naar ons kindcentrum. In de paragrafen werken wij de vertaling uit naar Kindcentrum de Plataan.

Bijlagen

1. SKOBOS strategischbeleid 2023-2027

2.2 Basisvaardigheden

Op Kindcentrum de Plataan bieden we de kinderen structuur en rust. Vanuit daar willen we uit ieder kind halen wat erin zit. Ons streven is dat we 100% van de leerlingen willen laten uitstromen op functioneel niveau. Kinderen leren van en met elkaar. We nemen alle kinderen steeds mee in ons aanbod en waar nodig worden er aanpassingen gedaan. We blijven zoeken naar de verbinding door meer gezamenlijke en groeps-doorbrekende activiteiten te realiseren.

We willen doorgaan met wat we al doen.

Belangrijke punten hierbij zijn:

- Coöperatief werken en bewegend leren.
- Gezamenlijke activiteiten op diverse (vak)gebieden.
- Inzet tutoren (begeleiding Bouw-lezen, buiten spelen).
- Groeps-doorbrekend remediëren (zowel voor basisvaardigheden als verdiepend en herhalend).
- Duidelijke afspraken, dezelfde taal spreken.
- Open en heldere communicatie.

Actiepunt	Prioriteit
Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren	gemiddeld
Verdiepende activiteiten voor meerbegaafde leerlingen (tevredenheidsspeiling medewerkers)	hoog
Leerpleinen uitnodigender maken	gemiddeld
Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken	laag
Flexibel en oplossingsgericht denken en werken	gemiddeld
Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen	gemiddeld

2.3 Rijke leeromgeving

Vanuit onze visie op leren, werken we toe naar zelfstandig leren en zelfverantwoordelijk leren. De omgeving is stimulerend voor kinderen om te ontdekken en te doen.

In de rijke leeromgeving op Kindcentrum de Plataan kan een kind betekenisvol leren binnen de context.

Om die reden zijn onze ruimtes opgeruimd en functioneel. Kinderen zijn samen met de onderwijsprofessionals verantwoordelijk voor de leeromgeving.

Onze leerpleinen en buitenruimtes bieden ruimte om te groeien. De leerpleinen geven ruimte om de leerarrangementen uit te voeren in kennis en vaardigheden.

Kindcentrum de Plataan heeft een boekenaanbod in de vorm van een bibliotheek voor de kleutergroepen, groep 3 en 4 en groep 5 tot en met 8.

Tussen de middag kunnen de kinderen kiezen uit een aanbod van creatieve materialen en spellen. Een rijke leeromgeving is voor ons ook ruimte om elkaar te ontmoeten zowel binnen als buiten.

Ons schoolplein wordt een "groen schoolplein" waar we effectief gebruik maken van de beschikbare ruimtes. We gaan voor groener, duurzaam en ontdekken. Op het kleuterplein zijn zo al diverse hoeken gerealiseerd en is er voor

de kinderen een aanbod van losse materialen. Voor het grote plein gaan we aan de slag om de komende jaren het plein om te toveren van steen naar een plein om te ontdekken, verstoppert en te komen tot spel. De bovenruimte, ons bordes wordt onderdeel van ons buitenaanbod.

Ieder groepslokaal is een bron van een rijke leeromgeving.

Daar waar mogelijk zoeken we aansluiting met de omgeving van de peuters of juist van het voortgezet onderwijs. Ook voegen we de voorzieningen binnen Oirschot toe aan onze leeromgeving zoals de bibliotheek. Hiermee maken we een verbinding met de wereld om ons heen.

Actiepunt	Prioriteit
Plan van aanpak grote plein. Hoe maken we van ons plein een uitdagende groene, duurzame leeromgeving?	hoog
De leerpleinen inrichten zodat er een rijke leeromgeving ontstaat	gemiddeld

2.4 Eigen regie

Op Kindcentrum de Plataan nemen we kinderen mee van het zelfstandig werken naar zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren zodat kinderen leren eigen keuzes te maken met betrekking tot de onderwijsinhoud. Dit wordt zichtbaar in Mijn Rapportfolio waarin leerkrachten en later ook kinderen doelen open zetten om in te werken. De kinderen werken zichtbaar aan competenties.

Vanuit de methodiek van Fides werken we aan zelfvertrouwen, weerbaarheid en welbevinden. Hierdoor krijgen kinderen regie over het eigen gedrag en innerlijke wereld.

Door kindgesprekken willen we kinderen tot inzichten brengen en met de leerlingenraad vindt regelmatig overleg plaats om in contact te blijven.

Actiepunt	Prioriteit
Inzet van de symbolen van Fides	hoog
Inhoudelijke doelen stellen voor de leerlingenraad	laag
Afspraken omtrent het voeren van kind gesprekken	hoog

2.5 Passend onderwijs

Een kind leert het best door de juiste voeding op het juiste moment. Van belang is om te zien wat kinderen nodig hebben (praktisch, didactisch en sociaal-emotioneel). Op Kindcentrum de Plataan willen we inclusiever onderwijs mogelijk maken. We zetten stappen van zelfstandig werken naar zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren. Om dit te realiseren maken we een routekaart waarin aangegeven wordt hoe we anders gaan organiseren, waarbij gedacht wordt aan:

- Vormgeving van de lokalen
- Beschikbaarheid van de materialen
- Inzet van onderwijsprofessionals
- Groeps-doorbrekend remediëren
- Planning en aansturing
- Het afstemmen van het lesaanbod op de groep en het kind (a.d.h.v. de methode)

Op Kindcentrum de Plataan zijn we samen verantwoordelijk voor het welbevinden en de ontwikkeling van onze kinderen.

Actiepunt	Prioriteit
Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio	gemiddeld
Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen	hoog
Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	SKOBOS
voorzitter CvB:	Liesbeth van den Berg
Adres + nummer:	van Tuldenstraat 2A
Postcode + plaats:	5688DB Oirschot
Telefoonnummer:	0499550517
E-mail adres:	info@skobos.nl
Website adres:	www.skobos.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Kindcentrum de Plataan
Directeur:	Annemarie van Aken
Adres + nummer.:	van Tuldenstraat 2
Postcode + plaats:	5688DB Oirschot
Telefoonnummer:	0499550345
E-mail adres:	deplataan@skobos.nl
Website adres:	www. deplataan-skobos.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De managementteam van de Plataan bestaat uit de directeur, de internbegeleider en 3 MT-leden. Ons team bestaat uit:

directeur

- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 kwaliteitscoördinator
- 1 gedragsspecialist
- 2 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 vrijwilliger met conciërgetaken

Van de 19 medewerkers zijn er 14 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	3	6	1
Tussen 40 en 50 jaar		3	1
Tussen 30 en 40 jaar			
Tussen 20 en 30 jaar	2	8	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	18	

We missen in ons team medewerkers in de leeftijdsgroep 30 en 40 jaar. We hebben een gemengd team m.b.t. ervaring en competenties waardoor we van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

De Plataan is een kindcentrum. De kinderopvang heeft een dagelijks aanbod van dagopvang voor baby's en peuters. Daarnaast bieden zij 5 ochtenden peuterwerk aan, waaronder ook kinderen met een VVE indicatie. Bij peuterwerk stromen meer en meer anderstalige kinderen in. Er is BSO mogelijk voor schooltijd, na schooltijd en in de vakanties.

Op 1 februari vo volgden 241 kinderen onderwijs op de Plataan.

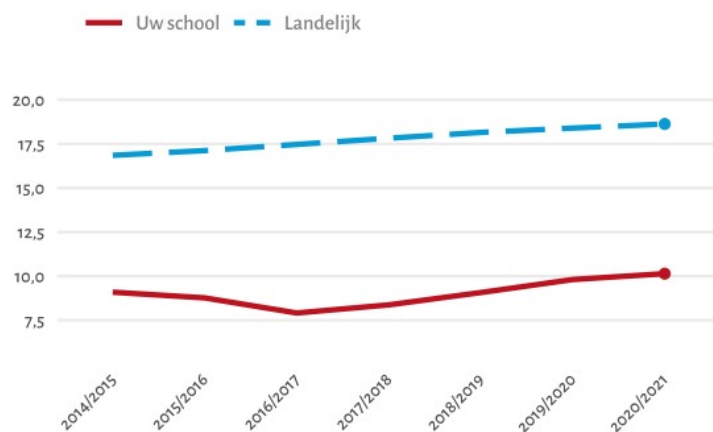
Onze kinderen komen voornamelijk uit de wijken: Centrum-Gildewijk, De Drossaard, De Hei, De Kemmer, De Notel, De Pullen-Ekerschot, Moorland. De Plataan ligt in de wijk Centrum-Gildewijk.

Onze leerlingpopulatie is gemêleerd en dit heeft invloed op ons aanbod en afstemming van onderwijs en opvang. Er wordt op de Plataan kinderopvang en onderwijs aangeboden. De Plataan is een VVE locatie (voor en vroegschoolse opvang).

De afgelopen jaren zijn er door de toewijzing van woningen aan statushouders en door de komst van arbeidsmigranten ook kinderen die niet de Nederlandse taal spreken op Kindcentrum de Plataan ingestroomd. Op dit moment tellen we dat 18% van onze leerlingen uit een huishouden komt waar Nederlands niet de voertaal is.

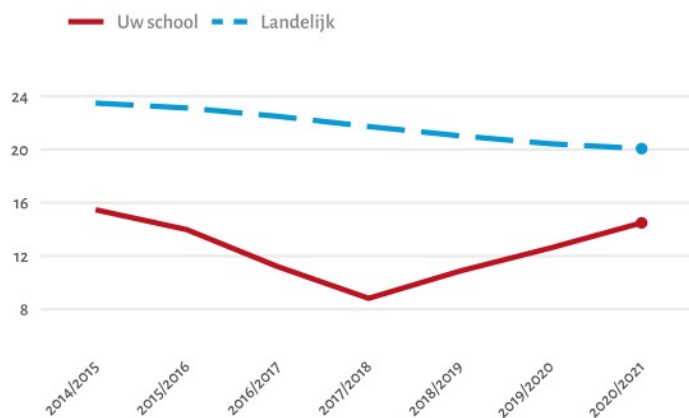
Naast de anderstalige leerlingen is er ook een toename van kinderen waar het thuis financieel krap is. De zichtbare en verborgen armoede heeft invloed op het welbevinden en daarmee de schoolresultaten.

Onze schoolweging is op dit moment 29,75. Om de kansengelijkheid te optimaliseren hebben we de subsidie basisvaardigheden aangevraagd en gekregen om voor alle 4 de deelgebieden een extra aanbod te kunnen doen.



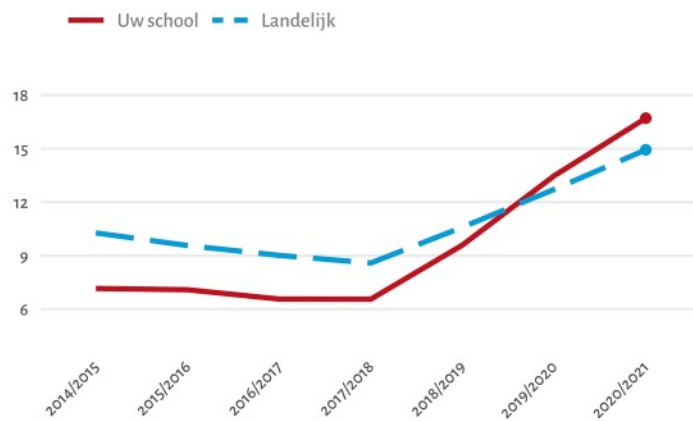
Figuur 1.1 Leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Op basis van de schooljaren 2014/2015 t/m 2020/2021¹

Figuur 1.1 toont het percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond over de afgelopen jaren op uw school. Leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn eerste- en tweedegeneratiemigranten uit niet-westerse herkomstlanden. Landelijk ligt het percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond de afgelopen jaren rond de 19%.



Figuur 1.2 Leerlingen met ouders met een laag inkomen. Op basis van de schooljaren 2014/2015 t/m 2020/2021²

In **Figuur 1.2** wordt het percentage leerlingen afkomstig uit gezinnen met relatief lage inkomens gepresenteerd. Leerlingen behoren tot deze groep indien ze uit een gezin komen waar het huishoudinkomen onder het modale inkomen³ ligt. Landelijk ligt het percentage leerlingen uit gezinnen met een relatief laag inkomen de afgelopen jaren rond de 20%.



Figuur 1.4 Percentage gewichtenleerlingen. Op basis van de schooljaren 2014/2015 t/m 2020/2021

Figuur 1.4 toont de ontwikkeling in het percentage gewichtenleerlingen. Met ingang van schooljaar 2018/2019 is de berekeningswijze van de gewichten gewijzigd. Zie hiervoor ook infobox B1.1. Op basis van deze nieuwe gewichtenregeling en schoolgewicht is het landelijke percentage leerlingen dat bijdraagt aan het schoolgewicht in schooljaar 2021/2022 15%.

(bron nationaal cohortonderzoek 2022)

Aandacht en aanbod is voor al onze leerlingen belangrijk. Ons aanbod is afgestemd op de onderwijsbehoefte van al onze leerlingen.

(Rekenen en wiskunde, taal- en leesonderwijs, digitale geletterdheid en burgerschap).

De verbeterdoelen zijn opgenomen in het schoolplan en uitgewerkt in het jaarplan.

3.4 Kenmerken van de ouders

De Plataan staat in het centrum van het dorp Oirschot. De verandering van leerlingpopulatie gaat uiteraard hand in hand met de de ouders. Met name in onze onderbouw zien we meer anderstalige gezinnen.

Onze ouders tonen betrokkenheid bij hun kinderen en bij de Plataan. Ouders hebben zitting in de medezeggenschapsraad en de ouderraad. Ouders helpen ook mee in de groepen.

Voor de anderstalige ouders heeft de Plataan een ouderkamer opgericht. In deze ouderkamer komen diverse onderwerpen aan de orde (aanbod, Sinterklaas, Carnaval enz).

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft ons kindcentrum, en ons team. In onze keuzes m.b.t. de actiepunten nemen we de kansen, de zwakke punten en de bedreigingen mee. We zorgen voor borging m.b.t. de sterke kanten.

Trends:

- mobiliteit onder personeel (door de tekorten is er overal werk te vinden)
- jong team, formatie in beweging

sterke kanten team	zwakke kanten team
Specialisaties, juiste professionals op de juiste plek	Eilandjes cultuur komt soms boven, afwijken afspraken
Hoge betrokkenheid	Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor algemene ruimtes
Positief kritische professionele houding	Elkaar aanspreken op....
Snel kunnen schakelen	Meedenken in oplossingen van onvoorziene situaties
Harde werkers	Het "vast" zitten in een bepaalde groep of bouw
Balans in leeftijd	

kansen team	bedreigingen team
Expertise/specialisaties	Teveel communicatielijnen
Gedrevenheid en warm onderwijs hart	Onvoldoende OOP
Er is "ruimte om te groeien". Er kan veel, mits verantwoord en onderbouwd.	Medewerkers kunnen snel wisselen van baan
	Weinig mannen beschikbaar om zo balans in het team te krijgen

Trends:

- passend onderwijs wordt steeds ingewikkelder
- kindcentrumontwikkeling
- aandacht voor sociaal emotioneel leren

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Leerpleinen	inrichting speelplaats groep 3 -8
Kindcentrum,opvang en onderwijs 7.30-18.30	binnenklimaat
Breed aanname beleid	verwoorden van visie op onderwijs
Werken met en aan de competenties en kindportfolio	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Expertise en gedrevenheid	Toename NT2 leerlingen
NT2 leerlingen	Leerlingen met gedragsproblematiek
Kinderrijke buurt	Hoe onderscheiden wij ons?
Aanpak speelplaats	Breed aanname beleid
Ons meer op de kaart zetten	Twee scholen dicht in de buurt
Fides voor sociaal emotioneel leren	Ouders wisselen sneller van school (komen en gaan).

3.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet digitale geletterdheid in het lesprogramma
6. De rol van de leerkracht komt steeds centraler te staan
7. Kindcentrumontwikkeling

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusievere leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van onderwijsprofessionals.

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs. Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Digitale geletterdheid
4. Burgerschap

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (KC)

Visie Kindcentrumontwikkeling

SKOBOS, Samenwijs en Korein willen samen zorgdragen voor de opvang en het onderwijs voor kinderen van 0 tot 13 jaar in de gemeente Oirschot. Onze focus ligt op kindcentra, waarin we opvang en onderwijs in één doorgaande ontwikkelingslijn aanbieden. Daarvoor hebben wij een gezamenlijke visie opgesteld.

In een kindcentrum trekken onderwijs en opvang op gelijkwaardige basis samen op. We versterken elkaar door goed samenspel tussen de medewerkers. We maken gebruik van elkaars kwaliteiten en kennis. Op die manier stellen wij kinderen in staat om hun talenten optimaal te ontwikkelen.

Dit visiedocument vormt het vertrekpunt van de ontwikkeling van de kindcentra in de gemeente Oirschot. Om de ontwikkeling te kunnen volgen, gebruiken we de 'kindcentrummonitor' die Compasnul13 in opdracht van SKOBOS begin 2020 heeft afgenomen. Deze monitor brengt de mate van samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs binnen kindcentra in beeld op een vijfpuntschaal. Er wordt daarbij gekeken naar twaalf domeinen die een rol spelen in de kindcentrumontwikkeling. Voor dit visiedocument nemen we deze inhoudsdomeinen als uitgangspunt.

In de ontwikkeling van kindcentra zijn vijf fasen te onderscheiden:

Fase 1 'Apart': organisaties functioneren apart;

Fase 2 'Afstemmen': organisaties stemmen onderling af;

Fase 3 'Samen doen': organisaties hebben vaste overlegvormen;

Fase 4: 'Samen verantwoordelijk': organisaties hebben gezamenlijk beleid en verantwoordelijkheid ;

Fase 5 'Integraal verantwoordelijk': organisatie met integrale eindverantwoordelijkheid.

De bovenstaande fasen zijn geen doel op zich. We gebruiken ze om ambitie te stellen en om elkaar te inspireren en uit te dagen.

Binnen onze visie onderscheiden we de volgende twaalf domeinen:

Strategie en structuur:

Alle medewerkers werken binnen het kindcentrum vanuit beschreven kernwaarden en volgens één pedagogische en educatieve visie.

We streven naar integrale aansturing van het kindcentrum. Dit betekent één managementteam voor zowel opvang als onderwijs.

We streven naar een kindcentrum onder één dak. Onderlinge nabijheid van partners is een minimale voorwaarde.

In het kindcentrum kunnen kinderen het hele jaar, 7 dagen per week, terecht om te spelen, te leren, te ontdekken en te ontspannen.

Pedagogische aanpak en educatieve doorgaande lijn:

Van 0-13 jaar ontwikkelen kinderen zich ononderbroken op eigen niveau waarbij opvang en onderwijs in elkaar overlopen.

Wij werken vanuit één pedagogische en educatieve aanpak (0-13).

We bieden een geïntegreerd (thematisch) aanbod voor opvang en onderwijs waarbij we ontwikkelingsdoelen op elkaar afstemmen.

Ouders:

Ouders zijn belangrijke partners binnen het kindcentrum. We werken vanuit de drie-eenheid kind, ouder en professional.

We hebben één integrale werkwijze in pedagogisch en educatief partnerschap met ouders; de benadering rondom ouderparticipatie, ouderbetrokkenheid, samenwerking en co-creatie met ouders is één geheel en wordt door ouders ook zo gevoeld.

We werken vanuit één ouderbeleid voor het gehele kindcentrum.

Aanname van kinderen:

Als nieuwe ouders voor een oriëntatiegesprek komen op het kindcentrum, besteden we aandacht aan zowel opvang als onderwijs.

We hanteren binnen het kindcentrum één aannamebeleid van kinderen, afgestemd op de kwaliteitseisen van de betrokken organisaties.

Kinddossier en kindoverdracht:

We hebben één doorlopende observatie- en kindvolgsystematiek voor kinderen in de leeftijd van 0-13 jaar.

Gedurende de dag stemmen opvang en onderwijs met elkaar af.

Professionele kindcentrummedewerkers die bij het kind betrokken zijn, hebben toegang tot zijn/haar kinddossier. Dit dossier bespreken zij met elkaar.

Medewerkers en organisatie:

Alle medewerkers werken volgens de visie en uitgangspunten van het kindcentrum.

Alle medewerkers zijn waar mogelijk inzetbaar voor zowel onderwijs als opvang. Onze (vak)specialisten (sport, muziek, kunst en cultuur) werken voor zowel onderwijs als opvang.

De werving en selectie van nieuwe medewerkers gebeurt in gezamenlijkheid.

Het opleiden van toekomstige professionals gebeurt in gezamenlijkheid.

We hebben één plan/aanpak voor (en visie op) scholing en deskundigheidsbevordering van alle medewerkers binnen het kindcentrum.

De persoonlijke ontwikkeling van de medewerker draagt bij aan de ontwikkeling van het kindcentrum.

We hebben een vastgesteld personeelsbeleid voor het kindcentrum.

Gebruik van ruimten, leermiddelen en spelmateriaal:

Kinderen en medewerkers maken gebruik van de aanwezige ruimten, de leermiddelen en het spelmateriaal.

Ondersteuningsstructuur:

We hebben één ondersteuningsstructuur en één ondersteuningsroute 0-13 voor alle kinderen. We hebben hiervoor een coördinator.

Het kindcentrum vormt een centraal onderdeel van de sociale, pedagogische en zorg-infrastructuur in de gemeente en is een belangrijke pijler in het integraal jeugdbeleid.

Het kindcentrum functioneert optimaal door proactief in te zetten op een intensieve samenwerking met de gemeente. Ambities en afspraken leggen we vast in een lokaal educatieve agenda.

Gezondheid en veiligheid:

Een kindcentrum heeft een integraal, vastgesteld plan voor gezondheid, veiligheid en calamiteiten voor onderwijs en opvang.

Financiën:

Onderwijs en opvang streven naar het werken met één integrale begroting voor het kindcentrum, achterliggend zijn aparte stromen voor onderwijs en opvang zichtbaar.

Kwaliteitsbewaking:

We hanteren gezamenlijke kwaliteitsprocedures.

Binnen het kindcentrum hebben we professionele leergroepen waarin deelnemers van zowel opvang als onderwijs op basis van expertise deelnemen.

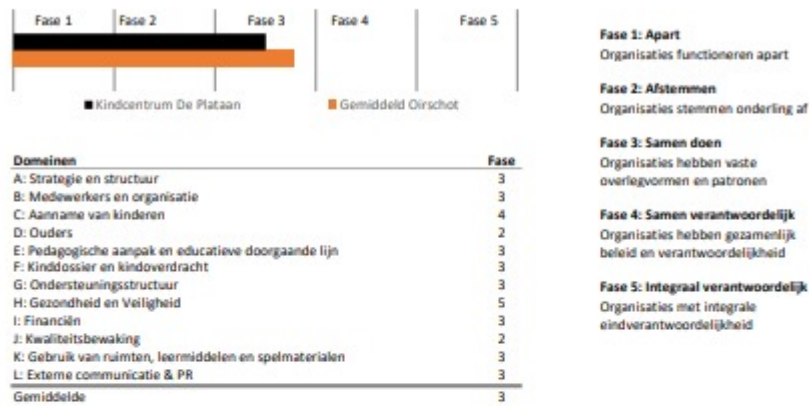
Externe communicatie en PR:

Alle communicatie gaat vanuit het kindcentrum.

De Plataan heeft samen met Korein de kindcentrummonitor ingevuld. Het onderstaande web geeft de uitslag van de vragenlijst weer.

Kindcentrummonitor 2022:

Kindcentrum De Plataan



De kindcentrumontwikkeling richt zich vooral op de domeinen:

- gebruik ruimtes en materialen
- gezondheid en veiligheid
- kind overdracht
- doorgaande lijn

4.2 Onze uitgangspunten

Vanuit de visie hebben we de afgelopen periode gewerkt aan een doorgaande lijn peuter-kleuter. We hebben een aantal afspraken vastgelegd.

Kennismaken

Per nieuwe kleuter 4 x oefenen inplannen (kijkend naar het kind wat hij/zij nodig heeft). In principe gaan we uit van twee halve dagen en 2 hele dagen.

Overleg met ouders of zij het kind extra naar school willen brengen of dat het kind komt wanneer hij/zij bij Koreinis. Als ze het laatste willen, kan je oefendagen afspreken met de medewerkers van Korein!

Inschrijfformulieren en kaarten liggen bij Britt.

Ouders uitnodigen voor kennismaking (in overleg met medewerkers Korein).

Standaard mail vanuit Annemarie na aanmelding met uitleg hoe de start gaat verlopen en dat de leerkracht contact opneemt om dit af te spreken.

Buitenspelen

Leerkrachten zetten iedere dag om 10.15 uur de poort open van het plein naar Korein. De kinderen van school kunnen dan op beide pleinen spelen. Later sluiten de peutergroepen, de kinderen spelen dan samen op beide pleinen.

Themavoorbereiding

Een pedagogisch professional sluit aan bij de themavoorbereidingen. School neemt contact op met opvang om een datum voor overleg af te spreken.

Afspraak voor ieder thema:

Gezamenlijke opening / afsluiting

Met iedere klas samen 1 activiteit bedenken om uit te voeren binnen het thema (dus 3 activiteiten in totaal).

Evt. Gezamenlijke excursie/gastles etc.

Meedraaien in de klas

Een pedagogisch medewerker komt met ongeveer 5 kinderen (oudste peuters) naar de klas en meedraaien met het programma. Pedagogisch medewerker stuurt deze kinderen. Pedagogisch professional legt zelf van te voren iets klaar in de klas, wat deze kinderen kunnen doen als inlooptaakje (zelfde werkwijze als school). Na het inlooptaakje mogen ze vrij spelen en vervolgens sluiten ze aan bij de ochtendkring. Ze komen van 08.45 uur – 09.30 uur meedraaien. Niki maakt in overleg met Britt een rooster wie met welke kinderen wanneer in de groep komt. Ieder week komen ze 1 keer meedraaien in 1 groep.

Inzet LOGO 3000. Peuterwerk en kleuters werken met deze methode voor woordenschat.

Eindgesprek

Korein neemt 5 weken voordat het kind 4 wordt contact op met ouders om te vragen of zij behoefte hebben aan een gezamenlijk eindgesprek/kennismakingsgesprek. Zo ja, dan geven zij dit door aan de betreffende leerkracht en spreken zij samen vast momenten af wanneer dit zou kunnen. Vervolgens belt de leerkracht 4 weken voordat het kind 4 jaar wordt naar ouders om hiervoor een afspraak te maken. De leerkracht geeft dit weer door aan de pedagogisch medewerkers.

Opties: na schooltijd, onder de gymtijd van school, tijdens het buitenspelen.

Daar waar mogelijk wordt de samenwerking gezocht.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Op de Plataan willen wij kinderen ruimte, aandacht en vertrouwen geven om zich te ontwikkelen tot waardevolle burgers, door middel van een gestructureerd en inspirerend aanbod. Deze missie is uitgewerkt in onze visie.

Onze missie:

We willen onze kinderen voorbereiden op de eisen die deze tijd aan ze stelt. Onze maatschappij verandert in een hoog tempo van een kennis- naar een netwerkmaatschappij. Deze verandering vraagt van de leerlingen andere vaardigheden en van de school een hierbij passend aanbod. Dit passende aanbod willen we realiseren door het uitwerken en concretiseren van onderstaande visie.

Visie onderwijs op de Plataan:

We hechten waarde aan een pedagogisch klimaat waarin wederzijds respect, veiligheid en een open omgang met elkaar centraal staan. Dit vormt de basis voor een veilige omgeving waarvoor we samen verantwoordelijk zijn. Kinderen voldoende basiskennis, vaardigheden en vertrouwen bieden door een balans tussen kennisoverdracht en zelf ervaren, ontdekken en ontwikkelen. Een plek waar kinderen zich veilig voelen en mogen zijn wie ze zijn.

Onze slogan

Ruimte om te groeien

Onze kernwaarden:



inspiratie

Boeiende en betekenisvolle leerervaringen die de interesse wekken en een positieve invloed hebben.



aandacht

Het bewust zijn van en reageren op de individuele verschillen en het creëren van een omgeving waarin een ieder zich op de Plataan gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.



vertrouwen

Vertrouwen is de basis van ons handelen. We leren kinderen dat ze kunnen vertrouwen op zichzelf en de ander. Als team vertrouwen we elkaar en vanuit dat vertrouwen zijn we samen verantwoordelijk. We zijn samen de Plataan.

5.2 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

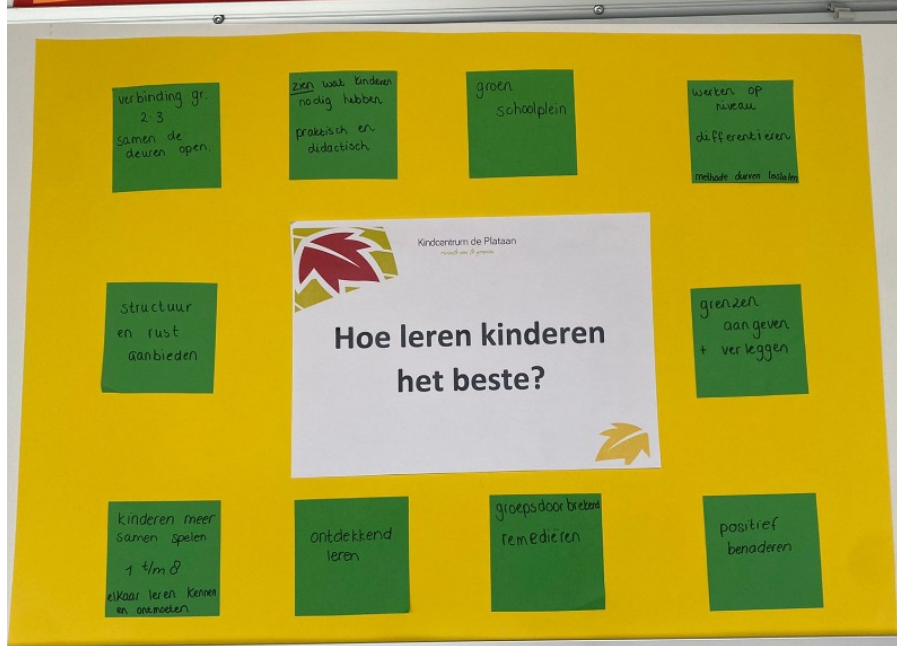
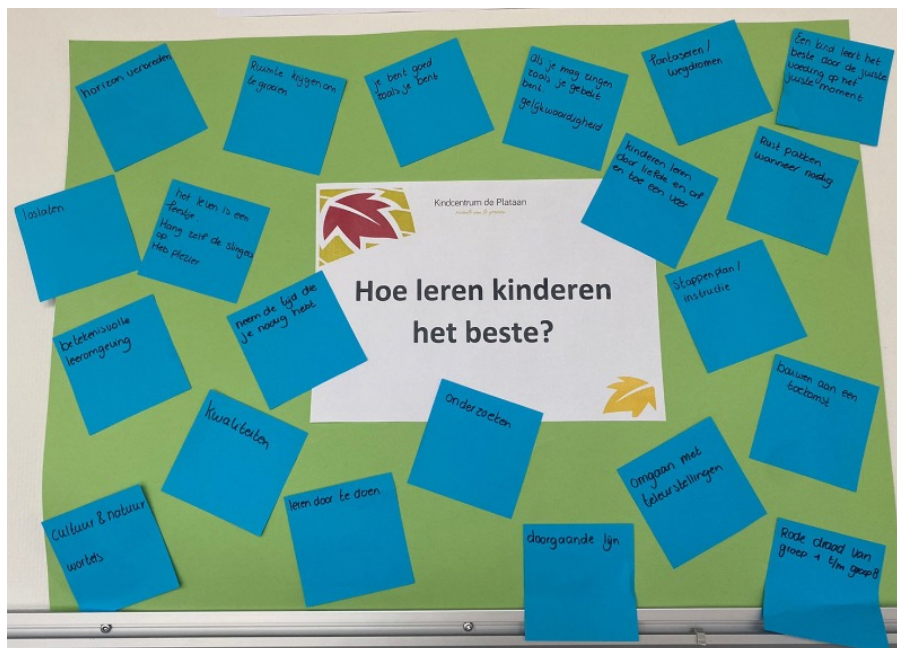
Op Kindcentrum de Plataan is lesgeven de kern van ons werk. Pedagogisch- en didactisch handelen zijn in elkaar verweven. Wij hebben daarbij oog voor de groep als geheel en kinderen als individu.

Hierbij zijn de volgende punten leidend voor ons onderwijs:

- Handelingsgericht werken; het aanbod afstemmen op de onderwijs- en basisbehoefte van het kind.
- Onderwijs op maat geven; differentiëren.
- Gevarieerde werkvormen hanteren; leren van en met elkaar in de breedste zin van het woord.

5.3 Onze visie op leren

Het team van Kindcentrum de Plataan heeft de visie op leren geformuleerd door antwoord te geven op de vraag: "Hoe leren kinderen het beste?"











Het antwoord op deze vraag is:

Ontdekkend leren

Kinderen ontwikkelen zich doordat ze nieuwsgierig zijn en ontdekkend en grensverleggend leren door te doen.

Sociaal- emotionele ontwikkeling

Als kinderen zichzelf leren kennen, kunnen zij vanuit vertrouwen in zichzelf de verbinding aangaan met de ander en de wereld om hen heen.

De uitwerking is te vinden in de actiepunten die we door het gehele schoolplan heen geformuleerd hebben. Met name actiepunten rondom eigen regie en de uitwerking van het strategisch beleid geven antwoord op onze vraag: "Hoe leren kinderen het beste?"

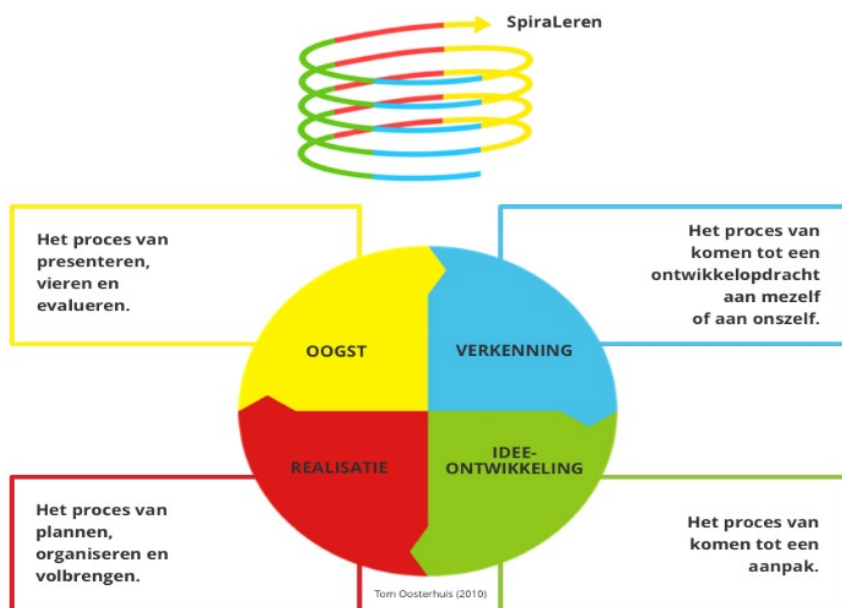
Bijlagen

1. Visietraject Kindcentrum de Plataan

5.4 Onze visie op de 21st century skills

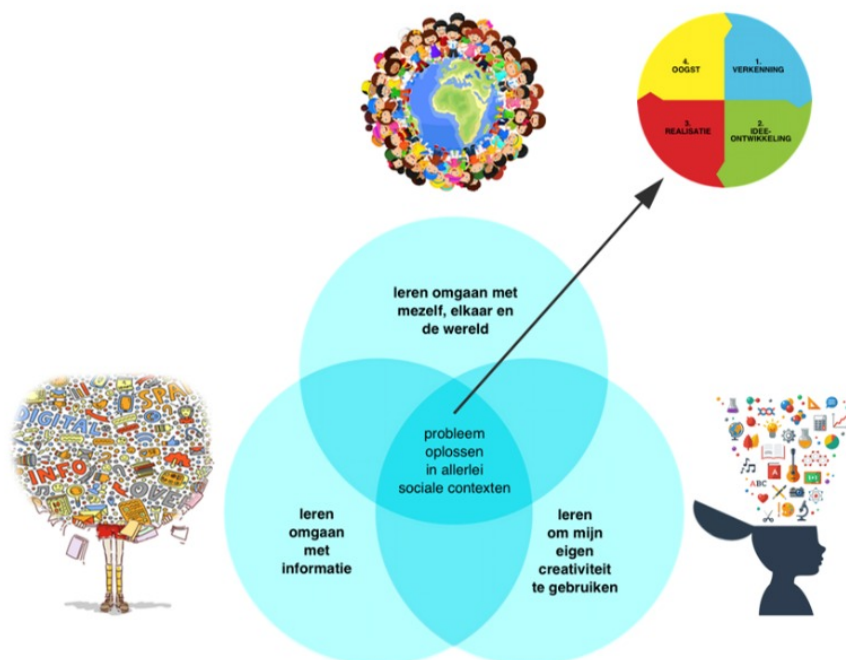
21-eeuwse vaardigheden(SKOBOS 3.0)

Op dit moment werken we in alle groepen dagelijks met leerarrangementen. In deze arrangementen zijn de kerndoelen en de leerlijnen van de 21-eeuwse vaardigheden opgenomen. . We werken met open opdrachten vanuit het sociaal ontwerpend leren, het Sol-model. De kennisoverdracht is per leerarrangement beschreven, vastgelegd en toegepast.



Er zijn drie leerlijnen voor zowel de kinderen als de leerkrachten:

- Leren omgaan met informatie.
- Leren om mijn eigen creativiteit te gebruiken.
- Leren omgaan met mezelf, elkaar en de wereld.



Deze leerlijnen zijn uitgewerkt in competenties. Zowel voor medewerkers als voor kinderen is er een portfolio. Dit portfolio is geïmplementeerd binnen SKOBOS en dus ook binnen de Plataan. Met het portfolio volgen we de ontwikkeling van medewerkers en kinderen. Ouders kunnen dan middels het portfolio de ontwikkeling van hun kind volgen.

De kinderen werken in MijnRapporfolio en medewerkers werken aan hun e-portfolio in Teams middels een privé kanaal.

In dit schoolplan periode gaan we expliciet aan de slag met digitale vaardigheden. We gaan de bundels van Basicly invoegen in ons aanbod (zie digitale geletterdheid).

5.5 Onze visie op identiteit

Kindcentrum de Plataan is opgericht vanuit een katholieke identiteit. We zien in de maatschappij en aan onze populatie dat we steeds meer toegroeien naar een algemeen beschouwende identiteit.

Omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

De belangrijkste kenmerken hierbij zijn:

- Aandacht besteden aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal).
- Expliciete aandacht aan geestelijke stromingen.
- Gerichte aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling, waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de wereld om je heen.
- Gerichte aandacht aan burgerschap.
- Structurele aandacht aan religieuze feesten.

Actiepunt	Prioriteit
Curriculum Burgerschap	hoog

5.6 Burgerschap

De kinderen van de Plataan groeien op in een steeds veranderende pluriforme maatschappij. (pluriforme samenleving: samenleving met allerlei groepen mensen met veel verschillende waarden, normen, gewoonten, leefstijlen en afkomst). Wij vinden het van belang om onze kinderen hier op een goede manier op voor te bereiden. Voorop staat dat onze kinderen op een bewuste manier in het leven staan en respect hebben voor anderen. Op de Plataan leren wij kinderen om goed met elkaar om te gaan en samen te werken. Onze school is een oefenplaats waar kinderen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef bijgebracht krijgen.

Het team van de Plataan heeft het thema onderzoek Burgerschap ingevuld. De resultaten zijn besproken en we hebben hier onze ambities uitgehaald als team. In dit schoolplan gaan we werken aan de volgende beleidsterreinen:

- * De school besteedt structureel aandacht aan de aan burgerschap en integratie gerelateerde kerndoelen.
- * De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie.
- * Onze school heeft een samenhangend burgerschap curriculum (dat we ook realiseren).
- * Onze school heeft een visie en klimaat dat past bij de leerdoelen van ons burgerschapsonderwijs.

In het kader van de subsidie aanvraag basisvaardigheden richten we ons op verbetering en verdieping van ons Burgerschapsonderwijs. Gezien onze veranderende leerlingpopulatie die meer divers is geworden door de instroom van anderstaligen en andere culturen. We geven met ons Burgerschapsonderwijs antwoord op de ondersteuningsbehoefte. We gaan aan de slag om het Burgerschapsonderwijs beleidsmatig uit te werken. De inzet van de middelen nemen we op in het actieplan behorend bij de subsidie basisvaardigheden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een visie op Burgerschap
2.	Onze school heeft een aanbod voor de sociale ontwikkeling van de leerlingen
3.	Onze school besteedt gericht aandacht aan de basiswaarden
4.	Onze school beschikt over een curriculum (leerlijn) voor Burgerschap
5.	Onze school evalueert systematisch het thema Burgerschap en stelt op basis van de evaluatie actiepunten vast

Beoordeling

We nemen ons voor om ieder jaar op de kwaliteitszorgdag een QS Burgerschap af te nemen. Zo borgen we onze vorderingen en maken we een planning voor het jaar erna.

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. het thema onderzoek.

Omschrijving	Resultaat
SD Burgerschap - IJkpunten Burgerschapsonderwijs (bron: AWP Sociale Kwaliteit e.a. (2021), IJkpunten voor goed burgerschapsonderwijs. Amsterdam: AWP-SK.)	2,69
SD Burgerschap - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	2,85

Actiepunt	Prioriteit
Onze visie op burgerschap zie je terug in het sociale klimaat in onze klassen en in de school.	hoog
Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.	hoog
Onze visie is concreet uitgewerkt: het is duidelijk welke keuze we maken en waarom we het doen.	hoog
De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen	laag
De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger.	laag
De school draagt kennis over van de diversiteit in de samenleving	gemiddeld
De leerlingen maken kennis met de verschillende achtergronden van leeftijdsgenoten	gemiddeld
De leerlingen maken kennis met de verschillende culturen van leeftijdsgenoten	gemiddeld
Onze burgerschapscurriculum bevat alle inhoud die nodig zijn om onze leerdoelen te bereiken	hoog

Bijlagen

1. schooldiagnose wmk burgerschap

5.7 Leerstofaanbod

We willen onze kinderen voorbereiden op de eisen die deze tijd aan ze stelt. Onze maatschappij verandert in een hoog tempo van een kennis- naar een netwerkmaatschappij. Deze verandering vraagt van de leerlingen andere vaardigheden en van de school een hierbij passend aanbod. Dit passende aanbod willen we realiseren door het uitwerken en concretiseren van onderstaande visie.

We hechten waarde aan een pedagogisch klimaat waarin wederzijds respect, veiligheid en een open omgang met elkaar centraal staan. Dit vormt de basis voor een veilige omgeving waarvoor we samen verantwoordelijk zijn. Kinderen voldoende basiskennis, vaardigheden en vertrouwen bieden door een balans tussen kennisoverdracht en zelf ervaren, ontdekken en ontwikkelen. Een plek waar kinderen zich veilig voelen en mogen zijn wie ze zijn.

	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 de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie

Beoordeling

We volgen de groei van onze kinderen met behulp van het leerlingvolgsysteem van cito. We zijn op dit moment onze visie op toetsen aan het formuleren. Afhankelijk hiervan wordt gekozen voor een toetslijn en volgt een aanpassing van de toetskalender.

Omschrijving	Resultaat
opbrengsrapportages en schoolrapport	goed / uitstekend

Actiepunt	Prioriteit
implementaite Taalactief 5	gemiddeld
verdieping m.b.t. les aan anderstaligen	gemiddeld
implementatie Nieuwsbegrip zilver	gemiddeld

5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	
	Taal Actief 5	Methodegebonden toetsen groep 4 t/m 8	2023-2024
		Cito - Eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Estafette groep 4 t/m 8. (in groep 7-8 aanbod op maat)	Methodegebonden toetsen groep 3 Cito - toets DMT groep 3 t/m 8	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden toetsen groep 4 t/m 8 Cito - toets Begrijpend lezen groep 4 t/m 8	2023-2024
		Cito - Eindtoets	
Spelling	Taal Actief 5	Methodegebonden toetsen groep 4 t/m 8 Cito - toets Spelling groep 3 t/m 8	2023-2024
		Cito - Eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken	-	
Engels	Join In	Methodegebonden toetsen vanaf groep 7	
Rekenen	WIG 5	Methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8 Cito - toets Rekenen en Wiskunde groep 3 t/m 8	
		Cito - Eindtoets	
Geschiedenis	NMB	Methodegebonden toetsen leerarrangementen	
Aardrijkskunde	NMB	Methodegebonden toetsen leerarrangementen	
Natuuronderwijs	NMB	Methodegebonden toetsen leerarrangementen	
Wetenschap & Techniek	NMB	Methodegebonden toetsen leerarrangementen	
Verkeer	VVN	Methodegebonden toetsen Verkeersexamen groep 7	
Tekenen	Basislessen	onderdeel van de leerarrangementen	
Handvaardigheid	Basislessen	onderdeel van de leerarrangementen	
Muziek	1-2-3 Zing		
Drama	1-2-3 Zing, drama		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Fides	kindgericht van Parnassys	2024-2025
Godsdienst/identiteit	Burgerschap	kindgericht van Parnassys	2024-2025

Beoordeling

Op dit moment zijn we bezig met het formuleren van onze visie op toetsing. Als deze visie klaar is kiezen we onze toetsen uit. Tot die tijd werken we met Cito 3.0

Actiepunt	Prioriteit
formulering toetsvisie	laag

5.9 Taalleesonderwijs

Op de Plataan besteden we veel aandacht aan het vakgebied Nederlandse taal. We leren de kinderen taal 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. Taalachterstanden worden zo snel mogelijk aangepakt, bijvoorbeeld bij NT2 kinderen. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taal- en leesaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Het team van de Plataan heeft het thema onderzoek Taalleesonderwijs ingevuld. De resultaten zijn besproken en we hebben hier onze ambities uitgehaald als team. In dit schoolplan gaan we werken aan de volgende beleidsterreinen:

- Beleidsplan Technisch leesonderwijs ontwerpen.
- Beleidsplan NT2 ontwerpen.
- Implementeren van de nieuwe taal- en spellingmethode.
- Implementeren van een nieuwe begrijpend leesmethode.

In het kader van de subsidieaanvraag basisvaardigheden maken we een actieplan zoals voorgeschreven bij de subsidievoorwaarden. Hierin nemen we ook de besteding van de middelen op.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directeur en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Op de geformuleerde verbeterpunten wordt er jaarlijks geëvalueerd.

Omschrijving	Resultaat
Taalleesonderwijs - Taalleesonderwijs (Themaonderzoek)	3,06

Actiepunt	Prioriteit
Beleidsplan technisch lezen	hoog
Beleidsplan NT2	hoog

Bijlagen

1. Taalleesonderwijs

5.10 Rekenen en wiskunde

Ons rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Onze eerste stap is dat het automatiseren zich op kale sommen richt om de basisvaardigheden goed in te slijpen. We werken met Wereld in Getallen 5 en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. In de methode Wereld in Getallen 5 is het directe instructie model opgenomen. We werken bij rekenen met groepsplannen. Onze leerkrachten stemmen het aanbod en de instructie af op de onderwijsbehoefte van de kinderen.

in het kader van de subsidie aanvraag maken we een actieplan zoals voorgeschreven is bij de subsidie voorwaarden.

De inzet van de beschikbare middelen nemen we op in dit plan.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen
3.	(Methode) toetsen worden geanalyseerd en verwerkt in het groepsplan
4.	Leerkrachten werken vanuit het ERWD protocol

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Op de kwaliteitszorgdag in mei/juni evalueren we de actiepunten en formuleren we de actiepunten voor het jaar dat volgt.

Omschrijving	Resultaat
Rekenen en Wiskunde - Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	2,87
Rekenen en Wiskunde - Automatiseren Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	2,31

Actiepunt	Prioriteit
Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).	gemiddeld
Automatiseren komt apart in het lesrooster.	hoog
Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.	gemiddeld
De bijzonderheden van de tempotoetsen worden opgenomen in het groepsplan.	hoog
Het ERWD protocol is leidend bij het handelingsgericht werken.	gemiddeld
Groepsbezoeken als dan niet met een kijkwijzer	gemiddeld
Deelname aan het onderzoek Rekensprint (groep 6-7)	hoog

Bijlagen

1. Analyse wmk, automatiseren

5.11 Digitale geletterdheid

De kinderen van de Plataan leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn en als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

We werken samen met een bovenschoolse ICT-coördinator om digitale geletterdheid planmatig uit te voeren. We gebruiken hiervoor het curriculum.nu en de SLO-kerndoelen.

Het team van de Plataan heeft het thema onderzoek Digitale geletterdheid ingevuld. De resultaten zijn besproken en we hebben hier onze ambities uitgehaald als team. In dit schoolplan gaan we werken aan de volgende beleidsterreinen:

- Op onze school hebben we een visie digitale geletterdheid. Daarnaast zijn een aantal relevante uitgangspunten voor digitale geletterdheid vastgesteld.
- Onze school beschikt over een plan voor het opnemen van digitale geletterdheid in het curriculum.
- Op onze school beschikken de medewerkers over voldoende kennis en vaardigheden over de vier domeinen van

digitale geletterdheid.

-Op onze school besteden de medewerkers gericht aandacht aan de ontwikkeling van de vier domeinen van digitale geletterdheid.

In het kader van de subsidieaanvraag basisvaardigheden kunnen we van start met de visie op en de implementatie van Digitale Geletterdheid. In het kader van de kansengelijkheid vinden we het belangrijk om voor al onze kinderen een passend aanbod te verzorgen waarbij we de lat hoog leggen. Gezien de ontwikkeling van social media willen we onze kinderen goed kunnen voorbereiden en hen de voordelen te laten ervaren en hen te leren hoe ze veilig social media kunnen gebruiken. Computational thinking is een belangrijke vaardigheid om tot het oplossen van problemen te kunnen komen. Informatie komt beschikbaar als je weet hoe en waar.

Om tot een goed aanbod te komen zetten we Basicly in als ondersteuning van onze lessen. De besteding van de middelen werken we uit in het actieplan zoals voorgeschreven is bij de subsidievoorwaarden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een visie op digitale geletterdheid
2.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden
3.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid
4.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan computational thinking
5.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan informatievaardigheden
6.	onze medewerkers beschikken over vaardigheden om het aanbod digitale geletterdheid uit te voeren

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Jaarlijks bespreken we op de kwaliteitszorgdag de voortgang. We evalueren het actieplan uit het jaarplan en leggen onze ambities vast voor het komende schooljaar.

Omschrijving	Resultaat
digitale geletterdheid - Digitale geletterdheid [bron: Handboek digitale geletterdheid 2021-2022]	2,74

Actiepunt	Prioriteit
Onze school heeft een helder idee m.b.t. waar het naartoe moet gaan	hoog
Onze school verdiept de leerlijn en zorgt voor integratie voor digitale geletterdheid	gemiddeld
Onze school beschikt over sterke zwakte analyse m.b.t. digitale geletterdheid	gemiddeld
De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen	hoog
De medewerkers kunnen hun kennis en vaardigheden effectief inzetten in de groep, in de lessen en in de school	gemiddeld
De medewerkers besteden aandacht aan het ontwikkelen van vaardigheden, kennis en attitude om bewust, kritisch en actief om te gaan met media	gemiddeld
De medewerkers leren de leerlingen een probleem helder te beschrijven (computational thinking)	gemiddeld
De medewerkers leren de leerlingen om digitale middelen te gebruiken ter behoefte van de oplossing van een probleem (computational thinking)	gemiddeld
De medewerkers leren de leerlingen de beperkingen van technologie te begrijpen (ICT-vaardigheden)	gemiddeld
We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd	hoog
We besteden aandacht aan het sociale aspect van digitale geletterdheid	hoog
We zetten in op de digitale geletterdheid van de medewerkers	hoog

Bijlagen

1. DG wmmkpo met analyse

5.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op Kindcentrum de Plataan nemen we kinderen mee van het zelfstandig werken naar zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren zodat kinderen leren eigen keuzes te maken met betrekking tot de onderwijsinhoud. Dit wordt zichtbaar in Mijn Rapportfolio waarin leerkrachten en later ook kinderen doelen open zetten om in te werken. De kinderen werken zichtbaar aan competenties.

Vanuit de methodiek van Fides werken we aan zelfvertrouwen, weerbaarheid en welbevinden. Hierdoor krijgen kinderen regie over het eigen gedrag en innerlijke wereld.

Door kindgesprekken willen we kinderen tot inzichten brengen en met de leerlingenraad vindt regelmatig overleg plaats om in contact te blijven.

voor verdere uitwerking zie: strategisch beleid

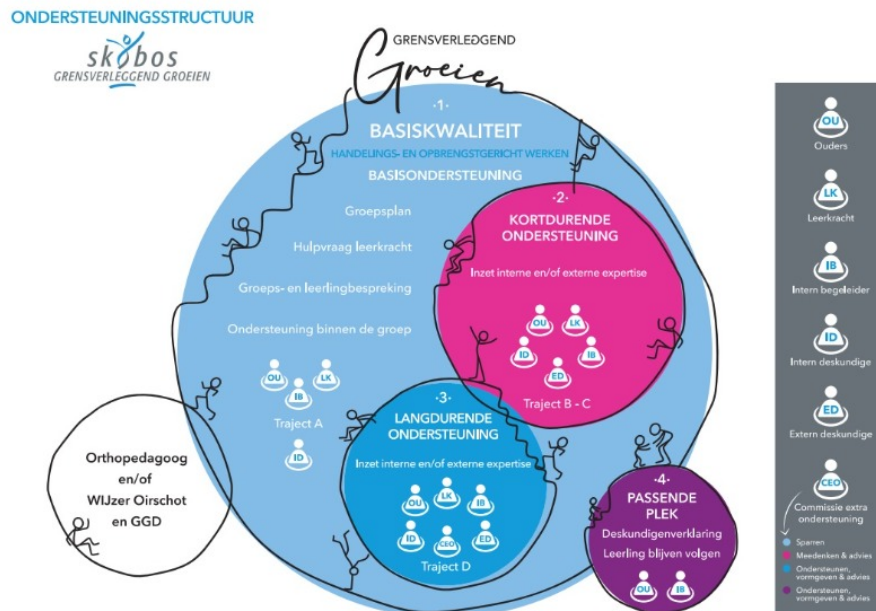
Beoordeling

Het doel zelfverantwoordelijk leren is een einddoel waar we naar toe gaan werken met onze Kinderen en het team. We beoordelen onze vooruitgang door het afnemen van WMK-PO op onze kwaliteitszorgdag in juni 2025.

5.13 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze onderwijsprofessionals zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LOVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolnormen. 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. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:



Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op Kindcentrum de Plataan nemen we kinderen mee van het zelfstandig werken naar zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren zodat kinderen leren eigen keuzes te maken met betrekking tot de onderwijsinhoud. Dit wordt zichtbaar in Mijn Rapportfolio waarin leerkrachten en later ook kinderen doelen open zetten om in te werken. De kinderen werken zichtbaar aan competenties. Vanuit de methodiek van Fides werken we aan zelfvertrouwen, weerbaarheid en welbevinden. Hierdoor krijgen kinderen regie over het eigen gedrag en innerlijke wereld. Door kindgesprekken willen we kinderen tot inzichten brengen. Leerlingenraad en kindgesprekken
2.	Het team zet betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De onderwijsprofessionals signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	De Plataan gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de kinderen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de ondersteuning voor kinderen met een ondersteuningsvraag
8.	De kwaliteitscoördinator coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Twee keer per jaar bespreken we in het team van de Plataan onze opbrengsten. In de groepsbespreking wordt de groep en de ondersteuningsbehoefte geformuleerd.

Actiepunt	Prioriteit
transitie van IB naar kwaliteitscoördinator	hoog

Bijlagen

1. Ondersteuningsstructuur SKOBOS.

5.14 Extra ondersteuning

Ondersteuningsstructuur SKOBOS

SKOBOS streeft naar goed onderwijs voor alle kinderen. Kinderen krijgen op school de ondersteuning die passend is: zo licht als mogelijk en zo zwaar als nodig. We evalueren regelmatig. Is er meer of juist minder nodig? Dan passen we het niveau van ondersteuning aan.

Basiskwaliteit en basisondersteuning

Ondersteuningsteam: kind – ouders – leerkracht – kwaliteitscoördinator – (gedragsspecialist).

Samenwerking met orthopedagoog en/of Wijzer Oirschot en GGD.

Elke school kan zelf de basisondersteuning realiseren die nodig is. De leerkracht is verantwoordelijk voor de basisondersteuning binnen de klas.

Op onze scholen werken we handelings- en opbrengstgericht. Dat wil zeggen dat leerkrachten het onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften en de omgeving van het kind en dat we bewust systematisch en cyclisch werken aan het verhogen van de opbrengsten. De leerkracht maakt een groepsplan waarin per vakgebied de doelen en het gedifferentieerde aanbod staan voor alle leerlingen in de groep en de wijze waarop de leerkracht deze doelen wil bereiken. De orthopedagoog kan hierin ondersteunen.

De kwaliteitscoördinator ondersteunt en adviseert de leerkracht bij de uitvoering van het groepsplan d.m.v. groeps- en leerlingbespreking en coaching op de werkvloer.

Hebben de leerkracht en de intern begeleider meer expertise nodig bij de hulpvraag, dan schakelt school een intern deskundige in. De extra ondersteuning voor het kind bestaat uit een arrangement binnen de eigen school.

Na evaluatie van Traject A bekijken we of het kind weer kan aansluiten bij de basisondersteuning of dat een ander ondersteuningsniveau wenselijk is.

Binnen de basisondersteuning kan de commissie extra ondersteuning (ceo) om advies gevraagd worden.

Traject A < 5 uur

Is een kortdurend traject door de interne gedragsspecialist en omvat maximaal 5 uur.

Kortdurende/Langdurende ondersteuning

Ondersteuningsteam: kind – ouders – leerkracht – kwaliteitscoördinator – in- of extern deskundige – (commissie extra ondersteuning).

Samenwerking met orthopedagoog en/of Wijzer Oirschot en GGD.

Is er sprake van een meer specifieke ondersteuning, dan bespreken we de hulpvraag in het KC netwerk en/of binnen het intercollegiaal overleg. Om aan de extra ondersteuningsbehoefte van het kind te voldoen, maakt de school gebruik van interne of externe deskundigheid.

Na evaluatie van Traject B, C of D bekijken we of het kind weer kan aansluiten bij de basisondersteuning of dat een ander of verlenging van het ondersteuningsniveau wenselijk is.

Kortdurend (max 1 jaar)

Traject B 15 uur (inclusief voor- en nazorg)

Uitvoering door in- of extern deskundige, zoals gedragsspecialist, ambulant begeleider.

Traject C 40 uur (inclusief voor- en nazorg), maximaal 1 jaar

Uitvoering door intern deskundige, zoals gedragsspecialist, taalspecialist, rekenspecialist, specialist meerbegaafdheid).

Langdurend

Traject D Maatwerk

Kind heeft structureel ondersteuning nodig (kan een combinatie zijn van in- en extern specialisme).

4. Verwijzing naar passende plek

Ondersteuningsteam: kind – ouders – leerkracht – kwaliteitscoördinator – in- of extern deskundigen - commissie extra ondersteuning.

Samenwerking met orthopedagoog en/of Wijzer Oirschot en GGD.

Als de basisondersteuning en de extra ondersteuning niet toereikend zijn voor de onderwijsbehoefte van een kind, gaan we in overleg met de ouders op zoek naar een passende onderwijssetting die beter aansluit bij zijn onderwijsbehoefte. Een mogelijke oplossing kan zijn: plaatsing op een andere reguliere school, speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. Voor S(B)O vragen we een toelaatbaarheidsverklaring aan bij het samenwerkingsverband. Na afgifte kan het kind geplaatst worden op een school voor speciaal (basis)onderwijs. Samen met de nieuwe school stellen we doelen op. Na verloop van tijd evalueren beide scholen en bespreken of eventuele terugplaatsing mogelijk is. De kwaliteitscoördinator van de school blijft het kind volgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
2.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte

Beoordeling

De beoordeling en evaluatie van de ondersteuning wordt op schoolniveau gedaan en op SKOBOS niveau. Twee keer per jaar zijn er effectgesprekken waarbij ook de bovenschoolscoordinator passend onderwijs aansluit. In deze gesprekken bespreken we de opbrengst en de aard van de ondersteuning. We leren hier van en met elkaar.

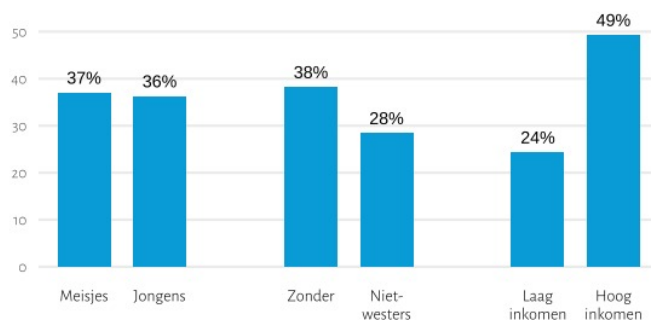
Actiepunt	Prioriteit
OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.	hoog

5.15 Bijdragen aan gelijke kansen

Op de Plataan vinden we het van belang om kansenongelijkheid te erkennen, herkennen en te handelen. We zetten in om al onze kinderen een gelijke kans te geven.

We heten alle kinderen welkom op de Plataan ongeacht achtergrond of thuissituatie. We brengen belemmerende en stimulerende factoren in beeld. We geven ruimte aan talent (plusklas, uitdagende taken) en aan ondersteuning waar het voor kinderen lastiger is om zich de leerstof eigen te maken (extra taalaanbod na lestijd, inzet technisch lezen enz). Kinderen die een belemmerende thuissituatie hebben, willen we een extra steuntje in de rug geven, zodat zij meer in staat gesteld worden om hun kansen te benutten. We krijgen dit in beeld door gesprekken met onze kinderen en met hun ouders. Hierbij is het helpend dat er goede contacten zijn met de dorpsondersteuner van Oirschot.

Zie tabellen voor de effecten van laag inkomen, armoede en migratieachtergrond.

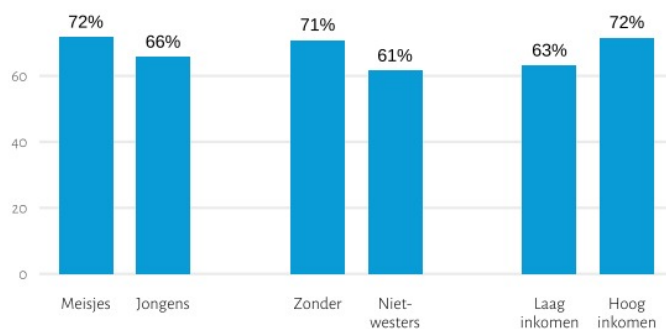


Figuur 8.3 Landelijk percentage leerlingen met een hoge eindtoetsscore naar geslacht, migratieachtergrond en inkomen. Op basis van de schooljaren 2018/2019 en 2020/2021

In **Figuur 8.3** staat het landelijk percentage leerlingen dat een hoge score op de eindtoets heeft gehaald. Onder een hoge score verstaan we een score op havo/vwo- of vwo-niveau (zie ook Infobox 4.1). De figuur toont wederom wat de verschillen zijn tussen groepen leerlingen wanneer gekeken wordt naar geslacht, migratieachtergrond en inkomen. Landelijk zijn er nauwelijks verschillen tussen jongens en meisjes. Leerlingen zonder migratieachtergrond halen vaker een hoge score op de eindtoets. Leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen halen vaker een hoge score op de eindtoets. In de tabel kunt u deze landelijke verschillen ook terug zien, waar u ook kunt zien hoe dat zit op uw school en in hoeverre dit afwijkt van de voorspelde referentiewaarden.

Welke groep heeft vaker een hoge eindtoetsscore	Landelijk	Uw school	Voorspelde referentiewaarde
Meisjes of jongens?	Geen verschil	Meisjes	Geen verschil
Leerlingen zonder - of leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond?	Leerlingen zonder migratieachtergrond	Leerlingen zonder migratieachtergrond	Leerlingen zonder migratieachtergrond
Leerlingen uit gezinnen met een laag - of leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen?	Leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen	*	Leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen

*Vanwege te kleine aantallen worden geen cijfers gepresenteerd.



Figuur 8.5 Landelijk percentage leerlingen dat zonder vertraging een vo-diploma haalt naar geslacht, migratieachtergrond en inkomen. Op basis van de uitstroomcohorten 2012/2013, 2013/2014 en 2014/2015

In **Figuur 8.5** staat het landelijk percentage leerlingen dat zonder vertraging een diploma in het voortgezet onderwijs haalt. De figuur toont de verschillen tussen groepen leerlingen wanneer gekeken wordt naar geslacht, migratieachtergrond en inkomen. Landelijk zijn er nauwelijks verschillen tussen jongens en meisjes. Leerlingen zonder migratieachtergrond halen vaker zonder vertraging hun diploma in het voortgezet onderwijs. Ook leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen halen vaker zonder vertraging hun diploma in het voortgezet onderwijs. In de tabel kunt u deze landelijke verschillen ook terug zien, waar u ook kunt zien hoe dat zit op uw school en in hoeverre dit afwijkt van de voorspelde referentiewaarden.

Welke groep haalt vaker zonder vertraging een vo-diploma?	Landelijk	Uw school	Voorspelde referentiewaarde
Meisjes of jongens?	Geen verschil	Geen verschil	Geen verschil
Leerlingen zonder - of leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond?	Leerlingen zonder migratieachtergrond	Leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond	Leerlingen zonder migratieachtergrond
Leerlingen uit gezinnen met een laag - of leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen?	Leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen	Leerlingen uit gezinnen met een hoog inkomen	Geen verschil

(bron nationaal cohortonderzoek 2022)

Op de Plataan is één leerkracht aangewezen die rondom armoede een aantal acties heeft opgezet:

- meegeven overgebleven schoolfruit en schoolzuivel
- boodschappen ruilkastje (aangevuld door de buurt en haar netwerk)
- voeren van gesprekken met ouders en kinderen
- zorgdragen voor bezoek aan de speelgoedbank
- onderwerp uit de taboesfeer halen
- individuele hulp
- doorverwijzen naar TeamWijzer, dorpsondersteuner, leergeld
- na lestijd is er voor kinderen groep 2-3-4 met een migratieachtergrond een extra taalaanbod
- een ouderkamer waarin ook onderwerpen als armoede enz wordt besproken.
- informatiebrieven in verschillende talen

We merken grote verschillen in de beschikbaarheid van hulp. Voor arbeidsmigranten is er weinig tot geen ondersteuning. Statushouders hebben wel een netwerk zowel vanuit de gemeente als vanuit Vluchtelingenwerk.

5.16 Resultaten

We streven naar opbrengsten die passen bij het potentieel van onze kinderen. We vinden het belangrijk dat de

kinderen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Op de Plataan gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. Daar waar nodig volgen interventies voor de gehele groep of subgroep. Individuele kinderen worden opgenomen in het groepsplan waar nodig.

We behalen op de Plataan scores op of boven de landelijke norm m.b.t. de eindcito. We streven naar een uitstroom van 100% 1F m.b.t. rekenen en taal. De uitstroom 2F/1S ligt tussen de 50 en 60%

We volgen dit door de NRO rapportage en door diverse rapportages uit Vensters zoals:

- resultaten eindtoets
- leerlingenstroom
- doorstroom
- monitoring sociale veiligheid

Deze rapportages zijn ook onderdeel van het schoolontwikkelsprek dat 2 maal per jaar gevoerd wordt met de voorzitter College van Bestuur.

	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 en maatschappelijke vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6.	Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
7.	Het aantal zittenblijvers is minder dan 3% (groep 3 t/m 8)
8.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
9.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

We gebruiken de rapportages uit Vensters en de NRO om te monitoren.

5.17 Toetsing en afsluiting

Op de Plataan nemen we de toetsen af conform de voorschriften. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem, de Midden en Eindtoetsen per leerjaar. We voeren de toetsen uit conform de toetskalender. De minimale toetsing wordt in gezamenlijk overleg vastgesteld vanuit SKOBOS. De Plataan voegt hier met name op het gebied van technisch lezen extra meetmomenten aan toe. Deze keuze komt voort uit onze scores in de groepen 3, 4 en 5. Ouders en kinderen worden geïnformeerd over de toetsresultaten. Deze zijn ook terug te vinden in het portfolio van het kind in leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders en kind krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. We vinden het van groot belang dat een kind op de juiste school op het juiste niveau kan starten. We zorgen voor een warme overdracht waarbij specifieke ondersteuningsbehoefte van de betreffende leerling wordt besproken.

Ieder schooljaar wordt het "ondersteuningsboek" gemaakt. In dit boek is opgenomen de toetskalender van de Plataan, de wijze waarop er getoetst wordt en welke versie. Verder is in dit boek opgenomen de schema's per

vakgebied van het handelingsgericht werken en het handelingsgericht diagnosticeren. De protocollen dyslexie en ERWD staan erin aangevuld met praktische tips rondom de toetsanalyses. Iedere leerkracht heeft dit boek op het bureau om zo snel en effectief alle informatie bij de hand te hebben. Uiteraard is alles digitaal terug te vinden in de bestanden van Team de Plataan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De Plataan beschikt over een leerlingvolgsysteem , ParnasSys.
2.	De Plataan beschikt over een toetskalender, de minimale toetslijn wordt gezamenlijk vastgesteld vanuit SKOBOS
3.	De Plataan neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	De Plataan informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	De Plataan neemt een eindtoets af in leerjaar 8
6.	De Plataan geeft ouders en het kind een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

We monitoren onze toetsing en plaatsing door middel van de NRO en Vensters.

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid bundelen we in één document “personeelsbeleid 2022 e.v.” en publiceren we na goedkeuring door de GMR in Teams Medewerkers. Nieuwe ontwikkelingen bereiden we voor en bespreken we in het directeurenberaad. Feedback en draagvlak zetten we breed uit in de teams. In 2022 is op deze wijze de paragraaf met betrekking tot studenten toegevoegd en zijn de CAO wijzigingen doorgevoerd bij de leerkrachtschalen.

Zaken uit het personeelsbeleid kondigen we aan, publiceren we en verduidelijken we in de maandelijkse personeelsbrief van SKOBOS. Medewerkers nemen we op deze manier mee in het proces.

Uitgangspunt is dat alle vigerende beleidsstukken in Teams Medewerkers voor alle medewerkers zichtbaar zijn. Zo is ook duidelijk waar wel of geen beleid voor is.

Scholen nemen het SKOBOS-beleid als kader en maken hiervan een schoolspecifieke vertaling op basis van hun eigen schoolontwikkeling, schoolconcept en teamsamenstelling. Dit resulteert onder andere in een werkverdelingsplan op schoolniveau. Binnen het directeurenberaad en de GMR is personeelsbeleid een regelmatig geagendeerd agendapunt, zodat er gemonitord en geëvalueerd wordt.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
2.	We beschikken over een competentieset voor leraren
3.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
4.	onderwijsprofessionals onderhouden hun e-portfolio

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

De indicatoren verzuim en gesprekkencyclus komen twee keer paar aan de orde tijdens het schoolontwikkelgesprek.

Actiepunt	Prioriteit
Werving en selectie; SKOBOS heeft een actueel personeelsbeleid waarin functiedifferentiatie is opgenomen en dat passend is bij het anders organiseren van onderwijs.	laag
Werkgeluk en vitaliteit; SKOBOS is een goede werkgever voor haar (aankomende) medewerkers. Ze heeft oog voor werkgeluk en vitaliteit.	laag

Bijlagen

1. personeelsbeleidsplan SKOBOS

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Deskundigheidsbevordering medewerkers

De gesprekkencyclus van SKOBOS is de basis van de ontwikkeling van onze medewerkers. Ontwikkel- en voortgangsgesprekken geven medewerker en leidinggevende zicht op wat nodig is om adequaat te kunnen functioneren.

We kiezen al een aantal jaar voor een collectieve scholing voor medewerkers, middels een SKOBOS-studiedag in oktober. SKOBOS heeft een SKOBOS Academie om scholing laagdrempelig, lokaal en goedkoper aan te kunnen bieden, dan wanneer scholen dit individueel moeten regelen. Bij het aanbod van de SKOBOS Academie kijken we naar de relatie met de strategische doelen van SKOBOS, van het samenwerkingsverband in het kader van passend onderwijs en naar de collectieve wensen die de scholen aangeven. Dit jaar hebben medewerkers opnieuw kunnen inschrijven op aanbod van de KempenKind Academie. Door wederzijds de Academies voor elkaar open te stellen willen we een groter aanbod creëren waar medewerkers uit kunnen kiezen. De SKOBOS Academie functioneert naar grote tevredenheid blijkt middels de enquêteformulieren die ingevuld worden na elke training of workshop.

6.3 Organisatorische doelen

De leerlingpopulatie op de Plataan is aan het veranderen en het curriculum m.b.t. het aanbod.

Op de Plataan merken we dat de instroom anderstalige kinderen toeneemt. Van een enkel kind in de klas tot een toename van een derde deel tot de helft. Met anderstalige kinderen bedoelen we op de Plataan alle kinderen waar de voertaal thuis geen Nederlands is.

We merken ook dat er steeds meer kinderen overprikkeld zijn, prikkelgevoelig/sensitief. Deze kinderen vragen een specifieke aanpak. Het curriculum Digitale geletterdheid vraagt een aanbod voor alle kinderen (kansengelijkheid). Op de Plataan zorgen we ervoor dat onderwijsprofessionals met affiniteit worden geschoold en schoolbreed worden ingezet. Deze professionals worden in een LC schaal geplaatst.

We hebben de volgende LC medewerkers:

1. NT2
2. ICT
3. sensikids
4. gedragsspecialist
5. 2x middenmanagement
6. 2x PR

Kwaliteitsindicatoren	
1.	specialisten LC voor NT2, gedrag en prikkelgevoeligheid

Actiepunt	Prioriteit
in de gesprekkencyclus trends bespreken	laag

6.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door het managementteam (MT). Het MT bestaat uit de directeur, de intern begeleider en 3 andere leden. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor adequaat organiseren van de gang van zaken op school en met name het onderwijskundig leiderschap. Waar mogelijk ligt het accent op gedeeld leiderschap. Het MT geeft adaptief leiding, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen onderwijsprofessionals. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van de Plataan zijn:

zorgen voor een werk-en leerklimaat waarbij onze kernwaardes leidend zijn.

- inspiratie
- aandacht
- vertrouwen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
4.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
5.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

Beoordeling

Ieder jaar vullen de medewerkers van de Plataan de tevredenheidspelling van Vensters in. In deze peiling zijn vragen opgenomen. Communicatie scoort hierop een 5.3. Deze score is besproken in het team. Uitleg hierbij is dat het team ervaart dat er veel communicatiestromen zijn (app-mail-Teams). Het is niet altijd duidelijk waar wat te vinden is.

Actiepunt	Prioriteit
Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.	gemiddeld
communicatie, hoe lopen de informatiestromen	gemiddeld

Bijlagen

1. medewerkerstevredenheidsspeiling

6.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de Plataan van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op de Plataan school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De medewerkers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De medewerkers voelen zich medeverantwoordelijk voor ons Kindcentrum, de leerlingen en elkaar
3.	De medewerkers kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De medewerkers bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5.	De medewerkers zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

6.6 Professionele cultuur

Binnen SKOBOS en dus ook op de Plataan streven we ernaar ons Kindcentrum te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een omgeving die gekenmerkt wordt door een professionele onderwijscultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van ons team en om samen te leren. Daartoe leggen de directeur en specialisten klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. We denken en handelen vanuit onze kerwaarden: inspiratie-aandacht-vertrouwen.

Deze kernwaarden vormen het fundament onder ons functioneren. Het streven is om de grote ontwikkelpunten verder uit te werken binnen werkgroepen en professionele leergemeenschappen de PLG. Voor de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator wordt er binnen SKOBOS ook een PLG gevormd.

Onze medewerkers hebben allemaal de beschikking over een e-portfolio binnen Teams. In dit portfolio voegen medewerkers leerbewijzen toe aan de SKOBOS competenties. Medewerkers houden de eigen ontwikkeling bij in dit e-portfolio. Zij voegen hierin ook de actieplannen en persoonlijke ontwikkelplannen toe. Het e-portfolio vormt een besprekspunt tijdens de verschillende gesprekken.

De PLG's borgen dat medewerkers een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Opleiden in de school

Het opleiden van nieuwe medewerkers geven we vorm door samen te werken met verschillende ROC's, PABO de Kempel, Fontys PABO Eindhoven, Hogeschool Pedagogiek en de Academie voor Muziek Educatie. We vinden het belangrijk een groot aandeel te leveren in het werkplekleren van deze studenten. In het schooljaar 2022-2023 hebben we 15 HBO studenten en 17 MBO studenten opgeleid. Binnen het directieoverleg heeft 1 directeur de portefeuille stagiaires. Hij monitort op welke scholen, welke studenten aanwezig zijn en vertegenwoordigd SKOBOS op bijvoorbeeld voorlichtingsdagen van de PABO.

Zij-instromers

Elke jaar streeft SKOBOS naar het faciliteren van minimaal één zij-instromer in het kader van het personeelsbeleid.

Het aantal te plaatsen zij-instromers is afhankelijk van de mogelijkheden binnen de begroting, het succesvol afronden van het geschiktheidsonderzoek en de mogelijk te ontvangen subsidie. SKOBOS laat hiermee zien dat zij zelf actief mee wil werken aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid om het lerarentekort aan te pakken. Daarnaast zien we dit ook als een goede mogelijkheid om, naast reguliere studenten, zelf goed in beeld te hebben wie onze toekomstige collega's kunnen worden. In 2022 zijn twee zij-instromers gestart (februari en oktober).

In april heeft SKOBOS de regeling stagevergoedingen opgesteld.

Nederland heeft te maken met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt, ook binnen het primair onderwijs en SKOBOS zullen we hiermee te maken gaan krijgen. Noodzakelijk dus om beleid te maken om ervoor te zorgen dat SKOBOS ook voor toekomstige medewerkers bekend staat als een aantrekkelijke werkgever. Het toekennen van een marktconforme vergoeding aan stagiairs kan daarbij een eerste stap zijn. Dit draagt o.a. bij aan:

- *Aantrekkelijkheid van SKOBOS als werkgever: Het aanbieden van een stagevergoeding kan helpen om de organisatie aantrekkelijker te maken voor potentiële stagiairs. Dit kan helpen om het aantal sollicitaties te verhogen en om meer getalenteerde kandidaten aan te trekken.*
- *Motivatie en betrokkenheid: Het geven van een stagevergoeding kan helpen om de motivatie en betrokkenheid van de stagiair te vergroten. Het kan aanmoedigen om meer verantwoordelijkheid te nemen voor de werkzaamheden.*
- *Investering in toekomstige medewerkers: Het geven van een stagevergoeding kan worden gezien als een investering in toekomstige medewerkers. Het kan helpen om de relatie tussen de organisatie en de stagiair te versterken en kan potentiële medewerkers aanmoedigen om na hun stage bij de organisatie te blijven werken.*
- *Kansen voor diversiteit en inclusie: Het aanbieden van een stagevergoeding kan helpen om kansen voor diversiteit en inclusie te vergroten. Het kan potentiële stagiairs aantrekken die anders misschien niet de financiële middelen hebben om een stage te volgen (denk aan reiskosten).*

Kortom, het geven van een stagevergoeding kan verschillende voordelen bieden voor zowel de stagiair als de organisatie. Het kan leiden tot meer betrokkenheid, motivatie en aantrekkelijkheid van de organisatie.

Wel belangrijk om in gedachten te houden dat het bij een stage in de eerste plaats gaat om iets te leren en de stagevergoeding geldt als onkostenvergoeding, niet als salaris of loon.

Uit de notitie/voorstel "Samen opleiden" d.d. 12 mei 2022

Binnen SKOBOS is de wens om onderwijsstudenten (meer) aan ons te binden. Deze wens heeft verschillende redenen:

- *zelf bijdragen aan kwalitatief goed opgeleid onderwijspersoneel;*
- *makkelijker om geschikte mensen aan te trekken, zeker in het huidige schaarse aanbod van onderwijspersoneel;*
- *samen leren komt ten goede van de kwaliteit van je organisatie en je onderwijs.*

Onderwijsstudenten die voor ons interessant zijn

- 1. leerkracht (incl. zij-instromers)*
- 2. onderwijsassistent*
- 3. leerkrachtondersteuner*
- 4. kunsteducatie*
- 5. sport en beweging*

6.8 Introductie en begeleiding

Startende leerkrachten, trede 1-2-3, krijgen een starterscoach en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken op de Plataan en bij SKOBOS. Iedere startende leerkracht (ook nieuwe leerkrachten in hogere tredes) krijgen een introductie bijeenkomst waarbij zij ook kennismaken met het stafbureau. Het CvB leidt deze bijeenkomst. Vanuit verschillende disciplines krijgen zij uitleg over SKOBOS. Op deze bijeenkomst volgt de bijeenkomst met de starterscoach. Iedere starter krijgt zo'n coach toegewezen. De coaches zijn medewerkers van SKOBOS. De coach werkt op een andere school dan de starter. De starterscoach is een aanspreekpunt, een begeleider. Op de Plataan zorgen de directeur en de intern begeleider voor de begeleiding waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de SKOBOS competenties.

De directeur voert ontwikkel- en voortgangsgesprekken. Een waarderingsgesprek met een tweede directeur volgt als

de starter van een tijdelijkdienstverband naar een vaste benoeming gaat.

6.9 Taakbeleid

Op de Plataan stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directeur (MT), het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directeur bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd in Cupella en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken. We leggen deze afspraken vast in het personeelsdossier in AFAS.

6.10 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers op de Plataan hebben de beschikking over een e-portfolio en er is een medewerkersdossier in Afas.

In Afas staan alle formele documenten, alle gespreksverslagen zijn hier in opgenomen. De verslagen worden door de directeur in het medewerkersdossier geplaatst.

Je vindt in dit dossier:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde kijkwijzers
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (waarderingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Verlof en verzuim
- Benoemingen

Samen met de directeur heeft een medewerker een privé-kanaal in Teams e-portfolio.

In dit portfolio staan alle SKOBOS competenties. Bij de competenties kan de medewerker de leerbewijzen toevoegen. Dit portfolio is de grondslag voor de gesprekken en de ontwikkeldoelen (pop). De medewerker beheert het portfolio.

6.11 Gesprekkencyclus SKOBOS

SKOBOS cyclus van gesprekken

Aanleiding en toelichting

Ons vak is prachtig, maar niet makkelijk. Een goede leerkracht kan veel, maar hoeft niet bij de start van haar/zijn carrière alles te kunnen en te weten. En zelfs als ervaren leerkracht is er nog van alles te ontdekken en te leren. Bij SKOBOS verwachten we van elkaar dat we blijven ontwikkelen. Een levenlang leren. Om samen te kunnen sturen op onze professionele kwaliteit als leerkracht hebben we een competentieprofiel ontwikkeld. We hebben daarin gezamenlijk omschreven wat we als vanzelfsprekend zien en wat we als ideaal beschouwen. We denken dat je je hele carrière kunt spenderen aan toewerken naar het niveau ideaal in brede zin.

Het competentieprofiel is helpend, omdat het ons woorden geeft aan wat wij een goede leerkracht vinden. Het is ons eigen kwaliteitskader voor ons vak. Zeer vergelijkbaar met het landelijk geldende kwaliteitskader, dat ook door leraren ontwikkeld is. Het helpt ons om gericht te praten over waar we staan in de ontwikkeling van onze bekwaamheid. Het competentieprofiel geldt voor het vak leerkracht in het algemeen. Daarnaast werken leerkrachten met hun team aan de ontwikkeling van het kindcentrum. Ook daarin zijn allerlei ontwikkelvraagstukken mogelijk. Dit is moeilijk specifiek te maken op het niveau van SKOBOS. Hiervoor stemt de leerkracht zijn/haar ontwikkeling af met het team en de leidinggevende. En natuurlijk zijn er ontwikkeldoelen specifiek ten aanzien van de groep en ten aanzien van hem of haar persoonlijk.

Van start- naar basisbekwaam

In de carrière van een leerkracht zijn bepaalde fases te onderscheiden: van start- naar basis- en vervolgens (streven)

naar vakbekwaam. Startbekwaam ben je als je van de PABO komt. Je bent dan een heel eind op weg in alle competenties van een leerkracht, maar je bent er nog niet. De groei van start- naar basisbekwaam is een mooie, maar ook pittige curve. SKOBOS-leerkrachten worden daar natuurlijk bij ondersteund.

Er komt een begeleidingstraject voor starters (3 jaar), gericht op intervisie. Er komen coaches specifiek voor de starters beschikbaar. Deze coaches beoordelen niet, maar kijken wel regelmatig met de leerkracht naar de feedback die zij/hij krijgt van haar/zijn leidinggevende en collega's. De coach neemt zelfevaluaties door en bespreekt welke ontwikkeldoelen de leerkracht zichzelf gaat stellen en hoe zij/hij het gaat aanpakken, en of dat lukt.

De beoordeling van startbekwaam naar basisbekwaam (van L3 naar L4) wordt gedaan door de eigen schoolleider en een tweede schoolleider. Samen beoordelen zij de leerkracht op basis van een beoordelingsportfolio (in Mevolution) waarin de leerkracht zelf 'bewijsmateriaal' heeft geplaatst. Er vindt een gesprek plaats waarin de leerkracht de 'bewijsmaterialen' kan toelichten en kan vertellen over haar/zijn proces van (competentie)ontwikkeling na de PABO. Van basis- naar vakbekwaam

Een leerkracht kan zelf aangeven te willen 'opgaan' voor vakbekwaam. In de cao staat : 'Iedere leraar streeft naar het behalen van vakbekwaamheid'. De beoordeling van basisbekwaam naar vakbekwaam (van L7 naar L8) wordt gedaan door de directe leidinggevende. Hij of zij beoordeelt de leerkracht op basis van een beoordelingsportfolio (in Mevolution) waarin zij of hij zelf 'bewijsmateriaal' heeft geplaatst. Er vindt een gesprek plaats waarin de leerkracht de 'bewijsmaterialen' kan toelichten en kan vertellen over haar/zijn proces van (competentie) ontwikkeling.

Het proces dat voorafgaat aan deze beoordelingen: er is een regelmatige professionele dialoog over de eigen en elkaars competentieontwikkeling. Er wordt feedback gegeven op elkaar en leerkrachten doen regelmatig een zelfevaluatie. Er zijn ontwikkelgesprekken en voortgangsgesprekken.

Verschillende soorten gesprekken

Het doel van de gesprekkencyclus is het op gestructureerde en professionele wijze aandacht en vorm geven aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers in relatie tot de ontwikkeling van de organisatie. Op deze manier werken de medewerkers aan hun competenties en kan de schoolorganisatie (en het bestuur) haar organisatiedoelen bereiken. De medewerkers gebruiken Mevolution om de ontwikkeldoelen, het werken eraan en het ontwikkelproces zichtbaar te maken. Ook kunnen ze Mevolution gebruiken om feedback te krijgen.

STARTGESPREK (EENMALIG BIJ AANVANG)

Met elke nieuwe medewerker heeft de leidinggevende een startgesprek. Dit gesprek gaat over de persoonlijke missie en het persoonlijk leiderschap van de werknemer. Vragen die tijdens dit gesprek centraal staan zijn bijvoorbeeld: waar krijg ik energie van? Wat zijn jouw waarden? Wat is je persoonlijke missie?

Door inzicht te krijgen in je missie kun je je leven en dus je werk beter richting geven. Het is een krachtig hulpmiddel om je focus te bepalen, kansen te zien en doelen te realiseren. Dit gesprek is open, maar is een hulpmiddel beschikbaar, in de vorm van het 'mooie vragen formulier'.

DE GESPREKKENCYCLUS

De gesprekkencyclus bestaat uit drie onderdelen. In eerste instantie worden ontwikkeldoelen opgesteld in het ontwikkelgesprek. Vervolgens zijn er voortgangsgesprekken (één of meer in een schooljaar). Deze worden weer afgewisseld met ontwikkelgesprekken, waarin er weer nieuwe ontwikkeldoelen worden opgesteld. Typisch gebeurt dit aan het begin van het schooljaar, maar soms vragen ontwikkelingen meer of minder tijd en worden doelen ruim binnen een schooljaar bereikt, of juist over meerdere schooljaren heen. Het stellen van ontwikkeldoelen aan het begin van het schooljaar hoeft dus niet altijd zo te zijn.

De leidinggevende voert volgens eigen planning en/of op verzoek van de medewerker zelf ieder jaar tussentijds (in)formele voortgangsgesprekken met de medewerker om zijn/haar ontwikkeling te volgen. Deze (in)formele voortgangsgesprekken kunnen bouwstenen zijn voor het waarderingsgesprek. Elke drie jaar vindt er een waarderingsgesprek plaats.

ONTWIKKELGESPREK

De gesprekkencyclus begint met het ontwikkelgesprek. In dit gesprek ligt de nadruk op het komen tot ambities, ontwikkeldoelen en een aanpak. De ontwikkeldoelen richten zich op:

doel(en) t.a.v. de groep

doel(en) t.a.v. de schoolontwikkeling/kindcentrumontwikkeling

doel(en) t.a.v. het competentieprofiel

doel(en) t.a.v. de persoonlijke ontwikkeling

Ook is er aandacht voor het bespreken van de werksfeer, gezondheid en werk-privé-balans. Voor dit gesprek is het formulier 'Ontwikkel- en voortgangsgesprek' beschikbaar.

VOORTGANGSGESPREK

In het voortgangsgesprek wordt er gekeken hoe het loopt met de realisatie van de ontwikkeldoelen. Wat is er gebeurd? Werkt de aanpak? Is het ontwikkeldoel onderweg veranderd? Welke feedback heb je opgehaald?

Voor dit gesprek is het formulier 'Ontwikkel- en voortgangsgesprek' beschikbaar. Je gebruikt hetzelfde formulier als wat je gebruikte in het ontwikkelgesprek.

WAARDERINGSGESPREK

Elke drie jaar vindt een waarderingsgesprek plaats. In dit gesprek wordt gekeken naar waar de leerkracht staat t.o.v. het competentieprofiel. Er wordt gekeken of de leerkracht voldoende niveau heeft, passend is bij zijn of haar fase van carrière.

Voor dit gesprek is het formulier 'waarderingsgesprek' beschikbaar.

Bijlagen

1. gesprekkencyclus en competenties

6.12 Professionalisering

De gesprekkencyclus van SKOBOS is de basis van de ontwikkeling van onze medewerkers. Ontwikkel- en voortgangsgesprekken geven medewerker en leidinggevende zicht op wat nodig is om adequaat te kunnen functioneren.

We kiezen al een aantal jaar voor een collectieve scholing voor medewerkers, middels een SKOBOS-studiedag in oktober. SKOBOS heeft een SKOBOS Academie om scholing laagdrempelig, lokaal en goedkoper aan te kunnen bieden, dan wanneer scholen dit individueel moeten regelen. Bij het aanbod van de SKOBOS Academie kijken we naar de relatie met de strategische doelen van SKOBOS, van het samenwerkingsverband in kader van passend onderwijs en naar de collectieve wensen die de scholen aangeven. Dit jaar hebben medewerkers opnieuw kunnen inschrijven op aanbod van de KempenKind Academie. Door wederzijds de Academies voor elkaar open te stellen willen we een groter aanbod creëren waar medewerkers uit kunnen kiezen. De SKOBOS Academie functioneert naar grote tevredenheid blijkt middels de enquêteformulieren die ingevuld worden na elke training of workshop. Op de Plataan organiseren we teamscholing m.b.t. in te voeren methodes, handelingsgerichtwerken en digitale geletterdheid. Naast deze scholen wordt er vanuit de directeur aan medewerkers voorgelegd of zij een specifieke scholing willen volgen. Deze scholing is noodzakelijk om al onze leerlingen de ondersteuning te bieden die zij nodig hebben. Zo is er op de Plataan een opgeleide IB, gedragsspecialist, specialist nieuwkomers, middenmanagement. Daarnaast is er nog scholing op verzoek van de medewerker zelf.

Het budget professionalisering wordt ieder jaar volledig ingezet (soms overschreden).

6.13 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Afas geeft een melding bij de taken van de directeur dat de medewerker voor de derde keer ziek is binnen 12 maanden.

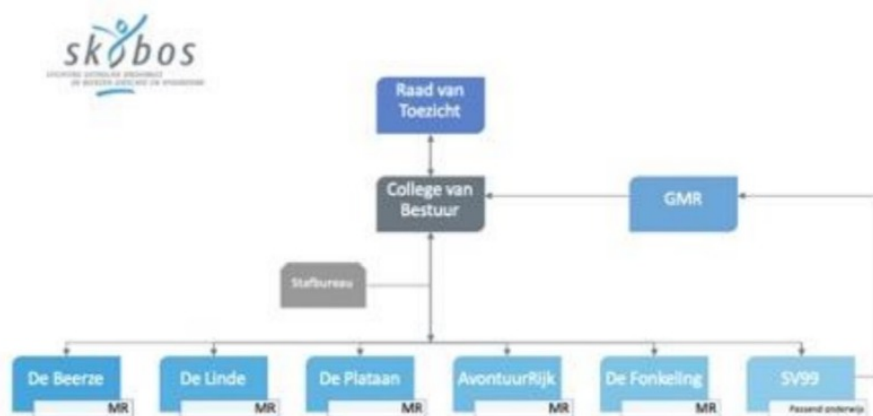
Bij (te verwachten) langdurig verzuim wordt er gehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Verzuim wordt bijgehouden en geregistreerd in het kwaliteitszorg systeem van SKOBOS. Bij opvallendheden wordt dit besproken tijdens het schoolontwikkelgesprek.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

De Plataan is één van de vijf kindcentra van de SKOBOS (stichting katholiek onderwijs Beerze Oirschot Spoorndonk). De directeuren geven onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter College van Bestuur leiding aan het kindcentrum. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het maken en uitvoeren van het beleid. De directeur vormt samen met de intern begeleider en drie MT-leden het MT (managementteam). De Plataan heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op SKOBOS-niveau is er een GMR.



7.2 Groeperingsvormen

Op de Plataan werken we vanuit een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn negen groepen, 3 kleutergroepen 1/2 en verder één groep voor leerjaar 3 tot en met 8.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Met name de instructie wordt per jaargroep aangeboden. In het kader van anders organiseren gaat het team van de Plataan meer groepsdoorbrekend werken. De manier van werken wordt een verbeterpunt in ons schoolplan en we werken dit punt verder uit in het jaarplan.

7.3 Schoolklimaat

Pedagogisch klimaat op de Plataan.

We werken dagelijks aan een goede sfeer. Veiligheid, rust, structuur, beroep doen op de nieuwsgierigheid van kinderen en uitdagingen zijn belangrijke ingrediënten voor een prettige sfeer. De omgang met elkaar en de medewerkers biedt de kinderen een gevoel van veiligheid. Onze school is een leer- en ontmoetingsplek voor kinderen van 0 tot 13 jaar. "Ruimte om te groeien" staat centraal in alles wat we doen.

Onze kernwaarden:

inspiratie-aandacht-vertrouwen

dragen we iedere dag uit in ons kindcentrum.

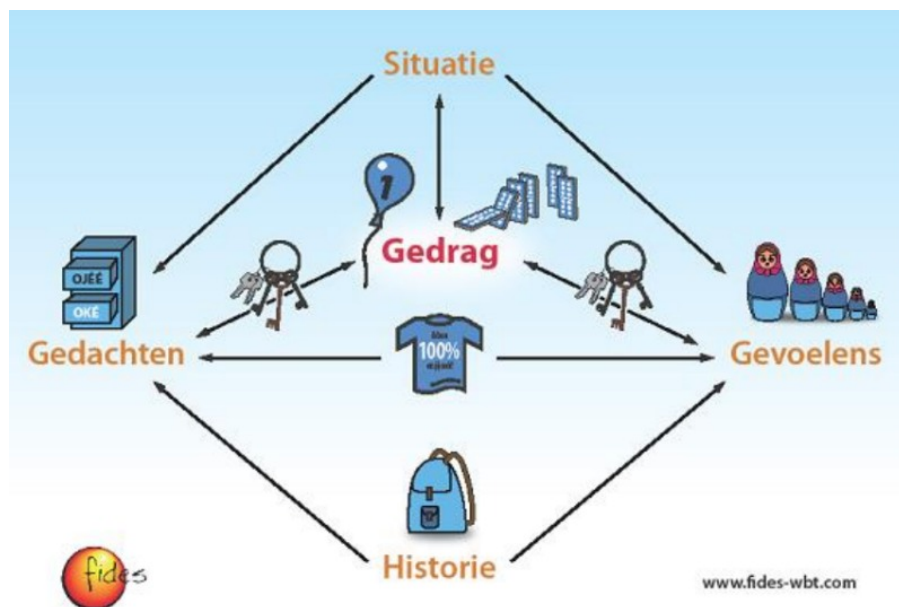
De omgang tussen de kinderen wordt gekenmerkt door het woord respect. Respect voor iedereen, iedereen mag zijn wie hij/zij is. We maken afspraken en spreken kinderen aan op hun gedrag door het gewenste gedrag positief te labelen. We herhalen in het begin van het schooljaar in alle groepen afspraken over hoe we met elkaar omgaan. Het schooljaar start met bewuste activiteiten om een positieve groepsvorming tot stand te laten komen. Dit proces noemen we de: "Gouden weken", deze weken worden opgevolgd door de: "Zilveren weken". De groepsvorming, elkaar leren kennen vinden we van groot belang bij het realiseren van een veilig klimaat op school.

We werken vanuit het gedachte goed van Fides.

Fides werkt met kinderen, jongeren en volwassenen aan zelfvertrouwen, weerbaarheid en welbevinden, zodat zij durven en kunnen vertrouwen op hun eigen mogelijkheden en zich zo beter staande kunnen houden in een steeds veranderende wereld.

'Fides' betekent 'vertrouwen'. Vertrouwen als kind, als jongere of als volwassene in jezelf. De Fides-methodiek wil via praktische en zichtbare manieren inzicht geven in jezelf en je omgeving. Om dit zichtbaar te maken is de methodiek o.a. gebaseerd op het gebruik maken van alledaagse 'symbolen'.

De ballon, domino, okee/ojee, de sleutelbos, 100% oke, matroesjka, rugzak.



Het team van de Plataan is getraind in deze methodiek.

Het hele jaar door spelen we in alle groepen Taakspel. Taakspel is ontwikkeld om het gedrag van kinderen positief te beïnvloeden. Het doel is om het taakgerichte gedrag van de leerlingen te verbeteren en het verminderen van ongewenst niet-taakgericht gedrag. Daarnaast heeft Taakspel tot doel de verleggen / teruggetrokken leerlingen meer te betrekken in het klasgebeuren.

De leerkrachten hebben allemaal een training over Taakspel gevolgd en zijn gecertificeerd.

Het Kindcentrum is voor de kinderen een veilige plaats, waar zij zich op hun gemak voelen, zichzelf durven te zijn, zich geaccepteerd voelen, vertrouwen in zichzelf en in anderen hebben. Kinderen kunnen vanuit nieuwsgierigheid gaan ontdekken waarbij leerkrachten en pedagogisch medewerkers de kaders aangeven.

Welbevinden, betrokkenheid en veiligheid monitoren we jaarlijks door middel van observaties, Kijk op sociale competenties en de vragenlijsten. Eén keer per vier jaar voeren we een tevredenheidsspeiling uit onder leerlingen, pe-sociale veiligheid Vensters.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit

Beoordeling

Ieder schooljaar wordt de leerlingpeiling ingevuld door de leerlingen van groep 6, 7 en 8.

De leerkrachten vullen 2x per jaar de vragenlijsten in de Kijk in.

Actiepunt	Prioriteit
inzet ander volgsysteem sociale veiligheid schoolbreed.	laag

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Sociale veiligheid

Elk kindcentrum heeft een sociaal veiligheidsplan dat jaarlijks geupdate wordt en op de website wordt gepubliceerd. De inhoud van dit plan is conform een basis indeling die voor alle SKOBOS scholen gelijk is. De uitwerking is locatie specifiek. In dit plan vind je de visie, doelen en uitgangspunten. Hoe zaken gecoördineerd en georganiseerd zijn, maar ook concrete uitwerking wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag of een crisis. Sociale veiligheid is ook opgenomen in de kwaliteitsmonitor met verschillende indicatoren. Een voorbeeld is de rapportage vanuit het instrument sociale veiligheid en het registreren van het aantal meldingen en klachten.

Binnen SKOBOS hebben we een klachtenregeling en een klokkenluidersregeling die gepubliceerd zijn op de website. Ook de interne en externe vertrouwenspersonen zijn vindbaar op onze website. Daarnaast is er een interne gedrags- en integriteitscode voor medewerkers van SKOBOS.

Om bovenstaande regelingen en de wijzigingen hierin goed te communiceren is in 2022 opnieuw een ondersteunende visueel gemaakt.



Alle documenten zijn te vinden in Teams Medewerkers. Dit Teams kanaal is toegankelijk voor alle medewerkers en stagiaires van SKOBOS.

Ieder jaar nemen we de tevredenheidsspeiling uit Vensters af. Dit is de score op sociale veiligheid van de medewerkers. Hieronder de tabellen uit: tevredenheidsspeiling VenstersPO januari 2023.

Hoe tevreden zijn medewerkers over de school in 2022-2023 uitgesplitst naar vraag?

Schoolklimaat (sfeer, omgang en veiligheid)	Gemiddeld cijfer
Hoe tevreden bent u over de sfeer op school?	7,2
Hoe veilig voelt u zich op school?	7,6
Hoe tevreden bent u over de onderlinge samenwerking met uw collega's?	7,6
Hoe tevreden bent u over uw contacten met leerlingen?	8,8
Hoe tevreden bent u over uw contacten met ouders?	7,8

Dit is de score op sociale veiligheid van de kinderen.

Hoe tevreden zijn uw leerlingen in 2022-2023 uitgesplitst naar de groepen 6, 7 en 8? *

	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Algemene tevredenheid	7,7	8,1	8,3
Welbevinden	7,4	8,0	7,7
Ervaren veiligheid	7,7	8,5	8,2
Aantasting veiligheid	8,5	9,1	9,3
Aantal respondenten	29	23	25

Dit is de score op sociale veiligheid van de ouders.

Hoe tevreden zijn de ouders over de school in 2022-2023 uitgesplitst naar vraag?



Kwaliteitsindicatoren	
1.	Omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.
2.	De leerkrachten voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsplan
5.	De school beschikt over twee vertrouwenspersonen
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie
8.	De school hanteert een ongevallenregistratie

Beoordeling

Ieder jaar worden de ouders, medewerkers en leerlingen bevraagd op hun beleving van sociale veiligheid. We gebruiken hiervoor Vensters.

7.5 Interne communicatie

Op de Plataan vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers. Toch scoren we op de tevredenheidspeiling laag op dit onderdeel, 5.7. Dit wordt veroorzaakt door het volgende:

- Wat is waar te vinden? Teams, mail, chat, app.
- In Teams staat alles door elkaar.
- Het missen van momenten om rustig met elkaar bij te praten.

In het schooljaar 2022-2023 zijn we begonnen met Scrummen om zo meer kortere contacten te hebben en van elkaar te horen waar een ieder mee bezig is.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	teamvergaderingen, studiedagen, teamoverleg e.d worden aan het einde van het schooljaar gepland
2.	De MRen OR hebben een vast vergaderschema
3.	we werken met Teams als communicatiekanaal

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Ieder schooljaar nemen we de tevredenheidsspeiling in Vensters af.

Actiepunt	Prioriteit
scrummen een nieuwe impuls geven.	hoog

7.6 Samenwerking

De Plataan werkt samen met voorschoolse voorzieningen. De meeste kinderen bezoeken de voorschoolse voorziening van KoreinKinderplein. Korein heeft in hetzelfde gebouw dagopvang voor 0 tot 4, peuterwerk inclusief VVE en BSO. De uitgangspunten voor deze samenwerking zijn beschreven in het hoofdstuk onze school een Kindcentrum.

TeamWijzer is de partner als het gaat om jeugdhulpverlening. Ieder week is een preventieduo vanuit TeamWijzer op de Plataan voor het gehele kindcentrum.

De kwaliteitscoördinator is degene die rondom ondersteuning de samenwerking zoekt binnen het samenwerkingsverband.

Binnen SKOBOS werken de scholen veel samen. We doen dit door het directeurenoverleg, het overleg passend onderwijs waar alle kwaliteitscoördinatoren bij aansluiten. Er is ook informele samenwerking in de netwerken rondom bepaalde specialisaties (rekenen, gedrag enz).

We vinden het belangrijk om de ondersteuning van onze kinderen zo breed mogelijk te kunnen inzetten. We hebben op de Plataan ook een goede samenwerking met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- GGD
- De dorpsondersteuner

De voorzitter college van bestuur neemt deel aan het LEA overleg namens de stichting.

Binnen SKOBOS starten we in het schooljaar 2023-2024 een projectgroep op met betrekking tot de doorgaande lijn PO/VO. We hebben nu een goed contact als het gaat om de overdracht van de kinderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen met Korein m.b.t. beleid en kinderen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen

7.7 Contacten met ouders

De ouders van de Plataan zijn onze partner. We vinden het belangrijk om met ouders in gesprek te zijn over de ontwikkeling van hun kind.

Twee weken na de start van het schooljaar organiseren we op de Plataan een algemene informatieavond. Bij de kleuters, groep 3 en groep 8 is er op deze avond een gedeelte gereserveerd voor het geven van specifieke informatie. In de andere groepen is er een vrij inloop en liggen de materialen klaar. Ouders krijgen alle informatie mee op papier.

Voor de herfstvakantie hebben de leerkrachten met alle ouders uit hun klas een startgesprek gevoerd. In dit gesprek wordt er over het kind gesproken en kunnen ouders hun verwachtingen over het schooljaar delen.

Naar aanleiding van de rapporten zijn er rapportgesprekken. (2x per jaar).

De ouderapp social schools gebruiken we voor alle andere informatie. Dit kan zijn individueel, per klas of schoolbreed. Ouders kunnen de app ook gebruiken voor ziekmeldingen en verlofaanvragen.

Bij nieuwe kleuters is er voor de start een kennismakingsgesprek en na 6 weken een startgesprek.

Vanaf groep 3 werken we met MijnRapportfolio. In de rapportperiode wordt dit portfolio open gezet en kunnen ouders de vorderingen van hun kind zien. Hierin staan de citotoetsen, trotswerk en aan welke SKOBOS-competenties het kind heeft gewerkt.

Op de Plataan plannen we inloop momenten voor ouders. Vier keer per jaar kunnen ouders vanaf 14.15 in de klas komen kijken samen met hun kind.

We werken bij de kleuters thematisch en vanaf groep 3 met leerarrangementen. Met regelmaat zijn er start- of afsluitingsactiviteiten waarbij ouders uitgenodigd worden om te komen kijken.

Ouderhulp wordt ingezet bij het onderwijs. Ouders helpen bij de inloop met lesactiviteiten en knutselopdrachten in de klassen.

Op de Plataan hebben we een medezeggenschapsraad en een ouderraad. Iedere klas heeft een klassenouder die organisatorisch de activiteiten regelt in samenspraak met de leerkracht.

Als de school uit is, lopen alle groepsleerkrachten mee naar de poort. Op dat moment zijn zij beschikbaar voor ouders die korte vragen of opmerkingen hebben. Ook is er dan de mogelijkheid om een korte overdracht te doen als er op de dag iets is voorgevallen.

Het aller belangrijkste vinden we dat ouders zich vrij voelen om contact te zoeken met de leerkracht als er zaken spelen.

Om het oudercontact met de anderstalige ouders te onderhouden en deze ouders ook extra te spreken is er op de Plataan een ouderkamer. Iedere maand heeft Miranda van Kleef een moment waarop zij met deze ouders bij elkaar komt. Zij geeft informatie over de gang van zaken op school en zij hoort wat er onder de ouders leeft.

We proberen één keer per jaar op school of vanuit SKOBOS een inhoudelijke avond te organiseren waarbij een spreker ouders meeneemt in een bepaald onderwerp. Deze avonden worden wisselend gevolgd, deelname is heel erg afhankelijk van het onderwerp.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg

Beoordeling

Ten minste 1x per jaar bevragen we onze ouders via de oudertevredenheidsspeiling uit Vensters.

7.8 Overgang PO-VO

Op de Plataan willen we graag doorgaande lijnen. Daar zetten we op in van peuter naar kleuter en ook zeker van groep 8 naar 1. We adviseren kansrijk en kijken naar het potentieel. Het schooladvies wordt vastgesteld na bespreking van iedere groep 8 leerling. De groepsleerkracht groep 7, 8, de kwaliteitscoördinator en de directeur vormen de groep die het advies geeft. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld

contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

We spreken de brugklascoördinatoren waarbij de leerlingen worden besproken die naar de betreffende school gaan en de leerlingen die daar een jaar zitten. Waar nodig wordt de overstap voorbereid door een traject waarbij een ambulant begeleider een rol speelt.

We maken graag gebruik van het aanbod dat het VO geeft met betrekking tot het volgen van lesochtenden op het "Heerbeek". terwijl de kinderen in groep 8 zitten. Verder werken we met de techniekcoördinator samen van de "Kempenhorst". Hij geeft lessen techniek aan groep 7.

SKOBOS breed wordt er een projectgroep opgezet om de samenwerking met PO/VO te optimaliseren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
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

Beoordeling

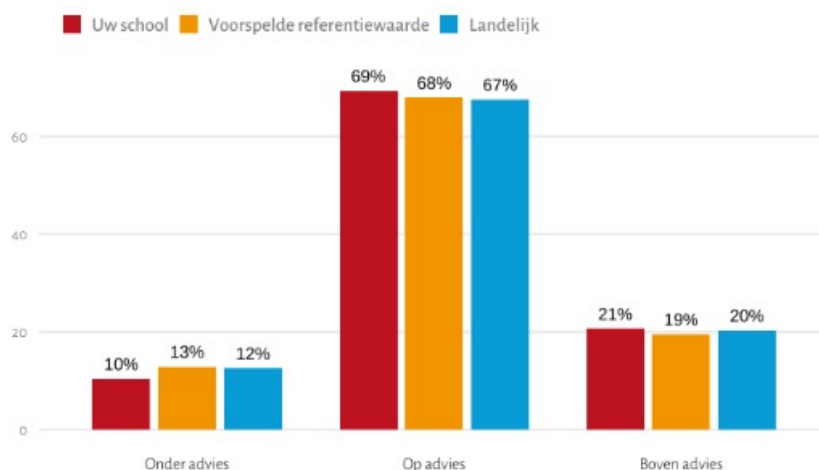
De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Actiepunt	Prioriteit
procedure voor advisering actualiseren	laag

7.9 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Voor zowel leerlingen, basisscholen als de scholen in het voortgezet onderwijs is een goede aansluiting tussen het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs van groot belang. Een belangrijke aanwijzing hiervoor is hoeveel oud-leerlingen in het derde leerjaar een opleiding volgen die overeenkomt met het basisschooladvies. Ook is relevant hoe vaak oud-leerlingen terechtkomen op een niveau in het voortgezet onderwijs dat onder of boven het basisschooladvies ligt¹¹.



Figuur 7.1 Percentage oud-leerlingen dat in het voortgezet onderwijs boven, op of onder het basisschooladvies zit. Op basis van de uitstroomcohorten 2016/2017, 2017/2018 en 2018/2019

Figuur 7.1 toont het percentage oud-leerlingen dat in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs een opleiding volgt die hoger is dan het gegeven

basisschooladvies. de figuur laat ook zien welk percentage van de oud-leerlingen een opleiding volgt die gelijk is aan het gegeven basisschooladvies en welk percentage een opleiding volgt die lager is dan het basisschooladvies.

Uit de figuur blijkt dat na het verlaten van de basisschool landelijk gezien 12% in het derde leerjaar op een niveau zit boven het gegeven basisschooladvies en 67% op het basisschooladvies. Na drie jaar zit 20% op een lager niveau dan het niveau van het gegeven advies.

- Het percentage oud-leerlingen van uw basisschool dat na drie jaar boven het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als de voorspelde referentiewaarde.
- Het percentage van uw oud-leerlingen dat na drie jaar op het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als de voorspelde referentiewaarde.
- Het percentage van uw oud-leerlingen dat na drie jaar onder het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als de voorspelde referentiewaarde.
- Het percentage oud-leerlingen van uw basisschool dat na drie jaar boven het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als het landelijk gemiddelde.
- Het percentage van uw oud-leerlingen dat na drie jaar op het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als het landelijk gemiddelde.
- Het percentage van uw oud-leerlingen dat na drie jaar onder het gegeven basisschooladvies zit is **ongeveer even hoog** als het landelijk gemiddelde.

Adviezen op basis van eindtoetscore

De geadviseerde onderwijssoorten op basis van de eindtoets(score) zijn te vinden in de bijlage van het rapport Resultaten eindtoets in het ManagementVenster.

Hoeveel leerlingen die in 2019-2020 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden zaten **na 3 jaar op, onder of boven het schooladvies?**



Hoeveel leerlingen die in 2019-2020 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden, en na 3 jaar in het derde leerjaar zitten, zitten op, onder of boven het schooladvies?



(bron: nationaal cohortonderzoek 2022)

We scoren als school overeenkomstig het landelijk gemiddelde. Ontwikkelingen zijn niet altijd te voorzien in groep 8. Er zijn kinderen die flink groeien in taakaanpak en inzet. Daarnaast speelt puberteit een rol.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3 (NRO-rapportage en Scholen op de kaart)
2.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)

Beoordeling

Jaarlijkt bestuderen we het nationaal cohortonderzoek. Het vervolgsucces is hier een onderdeel van. De conclusies nemen we waar nodig mee in onze kwaliteitszorg.

7.10 Privacybeleid

SKOBOS beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Binnen SKOBOS is een projectgroep AVG die werkt onder leiding van de AVG functionaris. Er is een handboek opgesteld. Iedere medewerker van SKOBOS volgt het trainingsmoment over de AVG en zij ondertekenen de belofte van zorgvuldigheid. Deze belofte van zorgvuldigheid wordt opgeslagen in het personeelsdossier AFAS.

In het jaar 2022-2023 hebben de Voorzitter College van Bestuur samen met de AVG functionaris een verrassingsronde gedaan. Zij hebben alle SKOBOS scholen een AVG check gegeven.

Uit deze controle kwamen voor de Plataan de volgende verbeterpunten:

- Map met bankgegevens moet achter slot en grendel
- allergielijst verwijderen en actualiseren
- allergiekaart actualiseren
- sluit laptops en digiborden af als je de ruimte verlaat
- leerlinglijsten niet op het bureau laten liggen
- berg lijsten met wachtwoorden voor leerlingsoftware op.

Vanuit SKOBOS wordt er steeds ingezet op bewustwording. Voor het team van de Plataan is het belangrijk om steeds spullen weg te leggen en systemen af te sluiten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement

Bijlagen

1. privacy Handboek SKOBOS

7.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

De Plataan is een kindcentrum. We bieden opvang en onderwijs aan kinderen van 0 tot 13 jaar.

Vijf dagen per week is ons kindcentrum open van 07.30 uur tot en met 18.30 uur. Onderwijs wordt gegeven in een continurooster van 8.30 uur tot en met 14.15 uur. Voor en na lestijd wordt er BSO aangeboden door Korein.

Opvang en onderwijs werken samen. De lunchpauze op de Plataan is voor de kinderen van 12.00 uur tot 12.45 uur. De kinderen eten onder leiding van de leerkracht in de klas. Waar voorhanden geven we de kinderen dan schoolzuivel. In een rustig ontspannen sfeer eten de kinderen. Na het eten mogen de kinderen binnen spelen of buiten spelen. Zij kiezen binnen onze marges wat ze gaan doen. Pauzesport is één keer per week mogelijk. Kinderen sporten dan op vrijwillige basis onder leiding van de sportcoach. Binnen mogen de kinderen een beetje kletsen, spelen met constructiemateriaal of knutselen. Waar het lukt krijgen de kinderen een extra aanbod. Doel is dat de kinderen een fijne pauze hebben.

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit SKOBOS

Wij onderscheiden vier gebieden:

Hoe definieert SKOBOS onderwijskwaliteit?

Op welke manier heeft SKOBOS zicht op onderwijskwaliteit?

Op welke manier werkt SKOBOS aan onderwijskwaliteit?

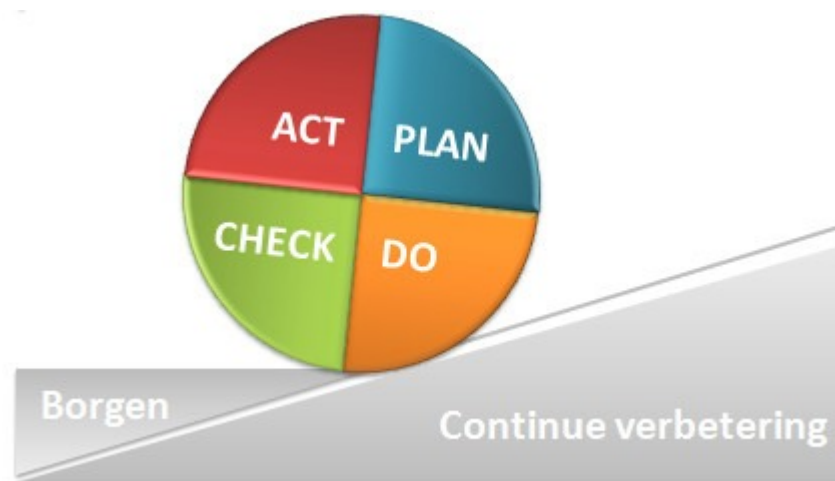
Hoe verantwoordt SKOBOS zich over de onderwijskwaliteit?

De antwoorden op deze vier vragen zijn uitgewerkt in de bijlage. onderstaand figuur en zijn uitgewerkt in een beleidsdocument.



Elke school heeft twee keer per jaar een schoolontwikkelgesprek waarbij kwaliteit in de brede zin op basis van de SKOBOS kwaliteitsmonitor onderwerp van gesprek is. Daarnaast heeft elke school een schoolmonitor waardoor de school zelf actief de kwaliteit bewaakt.

Op de Plataan werken we continu aan verbetering en borging van ons onderwijs en opvang.



We doen dit door planmatig aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (vragenlijsten, audits, schoolontwikkelgesprek). Planmatig wordt onze school geauditeerd (om het jaar), we organiseren klankbordgesprekken met de OMR en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons college van bestuur en de MR (dialog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de onderwijsprofessionals. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces.

De PCDA cyclus doorlopen we bij al onze vernieuwingen. Het goed borgen, het eigen maken van handelen zorgt ervoor dat vernieuwingen verankeren.

Ieder jaar wordt er een tevredenheidspelling uitgezet onder personeelsleden, ouders en leerlingen (groep 6 tot en met 8). We gebruiken hiervoor Vensters.

Iedere vier jaar wordt ook de Risico Inventarisatie en Evaluatie afgenomen inclusief de vragenlijst m.b.t. sociale veiligheid. Deze RI&E geeft een beschrijving van de veiligheid van het gebouw, en de sociale veiligheid van de medewerkers. De conclusies en aanbevelingen vanuit deze onderzoeken worden meegenomen bij het opstellen van de beleidsvoornemens van de Plataan.

Vanuit het vierjarig Plataanplan wordt een jaarplan opgesteld inclusief de planning en het scholingsplan. Gedurende het jaar maar zeker in april/mei wordt het totale plan geëvalueerd door het team van de Plataan. We doen dit op een studiedag met als onderwerp: kwaliteitszorg.

Voor het monitoren van de opbrengsten/resultaten van het onderwijs wordt gebruik gemaakt van een leerlingvolgsysteem. We stellen ieder schooljaar een toetskalender op. Op deze kalender staat weergegeven wanneer we signaleringen, vragenlijsten en toetsen afnemen. Twee keer per jaar worden de opbrengsten in het team van de Plataan besproken. Op de Plataan is het afleggen van klassenbezoeken een vanzelfsprekendheid.

Er is afstemming met de MR over de kwaliteit van onderwijs op de Plataan. Van de kwaliteitsmonitor die vanuit SKOBOS wordt ontwikkeld. Hierbij worden specifieke onderdelen gedeeld met de GMR en de MR.

De kwaliteit van het onderwijs wordt in hoge mate bepaald door de kwaliteit van het team. Om die reden wordt er vanuit SKOBOS geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering op SKOBOS en schoolniveau. SKOBOS zorgt met name voor scholing van de directeuren, de Intern Begeleiders en de ICT-scholing. Op de Plataan valt de deskundigheidsbevordering uiteen in teamscholing, scholing per bouw en individuele scholing. In het jaarplan is terug te zien welke scholing wordt ingezet.

De onderwijskwaliteit wordt bewaakt door de inspectie van onderwijs. De Plataan heeft van de inspectie het zogenaamde: Basis Arrangement toegekend gekregen. Dit houdt in dat de inspectie tevreden is over de onderwijs kwaliteit op de Plataan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens één keer per vier jaar beoordeeld worden
4.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). We maken een verdering van de beoordelingen over 4 jaar verspreid. Er is jaarlijks een kwaliteitszorgdag waarop gebieden beoordeeld worden.

In het kader van de subsidieregeling basisvaardigheden worden de gebieden:

- digitale geletterdheid
- burgerschap
- taallesonderwijs
- rekenen en wiskunde

in mei 2024 en in mei 2025 beoordeeld door het team en de directeur.

Actiepunt	Prioriteit
Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	gemiddeld
Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg	gemiddeld

8.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de onderwijsprofessionals. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van ons onderwijs. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de onderwijsprofessionals worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Men voert zelfevaluaties uit, ontwerpt persoonlijke plannen en gaat daarover in gesprek met collega's en leidinggevend. Gesprekkencyclus en e-portfolio worden hiervoor ingezet. Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor de schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

Actiepunt	Prioriteit
werken met kwaliteitskaarten	gemiddeld

8.3 Vragenlijst medewerkers

De vragenlijst voor de medewerkers is afgenomen in januari 2023. De peiling uit Vensters is ingezet. De vragenlijst is gescoord door alle leraren 15 van de 18 respondenten.

Dit rapport over medewerkertevredenheid toont de resultaten van de enquête die is afgenomen onder de medewerkers van de school. Dit rapport toont:

- Algemene tevredenheid van de medewerkers
- Tevredenheid van de medewerkers per onderwerp

Het hoogst scoorde:

Arbeidsomstandigheden

Hoe tevreden bent u over de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en scholing? 9,4

Het laagst scoorde:

Hoe tevreden bent u over de afstemming van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van 'meer begaafde' leerlingen? 5,7

De algehele tevredenheid scoorde een 7.3

Beoordeling

Ieder jaar zetten we via Vensters de medewerkerstevredenheidsspeiling uit.

Omschrijving	Resultaat
algehele tevredenheid Venster medewerkerspeiling	7,3

Actiepunt	Prioriteit
aanbod meerbegaafde leerlingen op schoolniveau.	gemiddeld
eenduidige communicatielijnen (Teams, app, mail)	gemiddeld

Bijlagen

1. medewerkers tevredenheidsspeiling

8.4 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen is afgenomen in januari 2023 met Vensters. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 92%.

Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. Deze leerlingtevredenheidsspeiling is in de leerlingenraad besproken met de kinderen. Ook de leerkrachten van groep 6, 7 en 8 hebben in de klas de rapportage besproken.

Onderzoeksresultaten op schoolniveau

Hoe tevreden zijn uw leerlingen in 2022-2023.

Een hoog cijfer betekent dat de leerlingen het fijn vinden in de klas, zich veilig voelen en weinig (of niet) gepest worden.

Onderzoeksresultaten op schoolniveau

Hoe tevreden zijn uw leerlingen in 2022-2023,

Gemiddeld cijfer 8

- Algemene tevredenheid 8,0
- Welbevinden 7,6
- Ervaren veiligheid 8,1
- Aantasting veiligheid 8,9

I

Beoordeling

De Vragenlijst uit Vensters wordt ieder jaar ingezet voor de kinderen uit groep 6, 7 en 8. Deze vragenlijst meet ook de sociale veiligheid. Vanuit deze lijst wordt de rapportage gegenereerd voor onderwijsinspectie. De rapportage wordt vanuit Vensters doorgezonden naar de inspectie.

Omschrijving	Resultaat
rapportcijfer leerlingpeiling	8

Bijlagen

1. LtP januari 2023

8.5 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders is afgenomen in januari 2023. De vragenlijst uit Vensters is gebruikt voor de afname. De peiling is ingevuld door 84 ouders, dit ligt onder de gewenste norm van 107. Het is wel voldoende om een beeld te geven van de tevredenheid van ouders. Het responspercentage was 55%.

De ouders gaven de Plataan een gemiddelde score van 7,5 .

Hoogste score:

- In hoeverre gaat uw kind met plezier naar school?
- 8,1

Laagste score:

- Hoe tevreden bent u over de informatie die u krijgt over uw kind?
- 6,5

Beoordeling

Ieder jaar nemen we de oudertevredenheidspelling uit Vensters af.

Omschrijving	Resultaat
gemiddelde score oudertevredenheidspelling	7,5

Actiepunt	Prioriteit
verder uitwerken van MijnRapportfolio	gemiddeld
dieper doorvragen naar score informatie kind	gemiddeld

Bijlagen

1. oudertevredenheidspelling

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

De uitgangspunten van het financiële beleid is vanuit SKOBOS vastgesteld.

De uitgangspunten liggen vast in Cogix. De Cogix-toepassing ondersteunt de gehele planning- en controlcyclus. Het bevat alle facetten van het begrotingsproces, van beleid tot verantwoording, van bestuursformatieplan tot scenario planning. Zo sluit het nauw aan op onze werkzaamheden. Daarbij gebruiken we de rapportages en prognoses uit Cogix.

Inkomsten

Uitgangspunten:

- De schoolleiding beheert de financiën effectief
- De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
- De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Het CvB en de controller van Ijk voeren door het jaar heen voortgangsgesprekken m.b.t. de financiën personeel en materieel. De begroting wordt altijd in samenspraak opgesteld. Uitvoering van de begroting is altijd pas na goedkeuring vanuit de Raad van Toezicht.

CvB en de controller monitoren in de voortgangsgesprekken de uitgangspunten.

De Lumpsum en het P&A-budget komen binnen bij de KC. De inkomsten worden bepaald door $T = -1$. SKOBOS bekijkt per school of door Iln fluctuaties aanpassingen nodig zijn. Bij leerlingenkrimp proberen we voor te sorteren via $T=0$.

De KC dragen af aan het bestuur zodat de bovenschoolse uitgaven gedekt worden. (herverdeling) De KC dragen een percentage bij. Percentage = leerlingen van een KC : totaal aantal leerlingen van SKOBOS. De bijdrage is voor de KC dus jaarlijks anders.

De begroting en de formatie op schoolniveau is een onderdeel van de SKOBOS begroting en formatie.

De wijze waarop we omgaan met financieel beleid binnen SKOBOS is beschreven in het document: "Processen" als onderdeel van onze kwaliteitszorg.

"SKOBOS is een kleine organisatie waarin de lijntjes kort zijn en we een beperkt aantal functies hebben. Met dit document beschrijven we onze belangrijkste processen. Het is een aanvulling op vastgestelde beleidsdocumenten die staan in Teams Medewerkers. We passen het document aan op het moment dat er veranderingen zijn en jaarlijks checken we het op actualiteit"

Hoofdstuk 12 beschrijft de processen rondom de financiën.

Bijlagen

1. Inkoopstrategie

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze SKOBOS. De voorzitter CvB 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 SKOBOS en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De voorzitter CvB zorgt in samenspraak met de directeuren- voor een passende verdeling van de gelden over de scholen. Solidariteit is daarbij zeker een uitgangspunt. Daartoe heeft het CvB uitgangspunten geformuleerd voor het gevoerde beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Ijk.

9.3 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de Voorzitter College van bestuur 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 directeur mede verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de SKOBOS jaarlijks in het voorjaar in overleg met het directieuren overleg een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren 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 de meerjarenbegroting.

Binnen SKOBOS is het gebruik dat het opstellen van begrotingen personeel, materieel en de meerjaren investering steeds in overleg wordt opgesteld op SKOBOS niveau en schoolniveau. In ieder kalenderjaar zijn er voortgangsgesprekken van CvB en de controller van Ijk. Alle begrotingen worden voorgelegd aan de financiële commissie van de Raad van Toezicht.

10 Prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Basisvaardigheden	Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren	gemiddeld
	Verdiepende activiteiten voor meerbegaafde leerlingen (tevredenheidspeiling medewerkers)	hoog
	Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken	laag
	Flexibel en oplossingsgericht denken en werken	gemiddeld
	Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen	gemiddeld
Rijke leeromgeving	Plan van aanpak grote plein. Hoe maken we van ons plein een uitdagende groene, duurzame leeromgeving?	hoog
	De leerpleinen inrichten zodat er een rijke leeromgeving ontstaat	gemiddeld
Eigen regie	Inzet van de symbolen van Fides	hoog
	Inhoudelijke doelen stellen voor de leerlingenraad	laag
Passend onderwijs	Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio	gemiddeld
	Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen	hoog
	Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel	gemiddeld
Onze visie op identiteit	Curriculum Burgerschap	hoog
Burgerschap	Onze visie op burgerschap zie je terug in het sociale klimaat in onze klassen en in de school.	hoog
	Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.	hoog
Leerstofaanbod	implementaite Taalactief 5	gemiddeld
	verdieping m.b.t. les aan anderstaligen	gemiddeld
	implementatie Nieuwsbegrip zilver	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	formulering toetsvisie	laag
Taalleesonderwijs	Beleidsplan technisch lezen	hoog
	Beleidsplan NT2	hoog
Rekenen en wiskunde	Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).	gemiddeld
	Automatiseren komt apart in het lesrooster.	hoog
	Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.	gemiddeld
	De bijzonderheden van de tempotoetsen worden opgenomen in het groepsplan.	hoog
	Het ERWD protocol is leidend bij het handelingsgericht werken.	gemiddeld
	Groepsbezoeken als dan niet met een kijkwijzer	gemiddeld

	Deelname aan het onderzoek Rekensprint (groep 6-7)	hoog
Digitale geletterdheid	Onze school verdiept de leerlijn en zorgt voor integratie voor digitale geletterdheid	gemiddeld
	Onze school beschikt over sterke zwakte analyse m.b.t. digitale geletterdheid	gemiddeld
	De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen	hoog
	We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd	hoog
Zorg en begeleiding	transitie van IB naar kwaliteitscoördinator	hoog
Extra ondersteuning	OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.	hoog
Integraal Personeelsbeleid	Werving en selectie; SKOBOS heeft een actueel personeelsbeleid waarin functiedifferentiatie is opgenomen en dat passend is bij het anders organiseren van onderwijs.	laag
	Werkgeluk en vitaliteit; SKOBOS is een goede werkgever voor haar (aankomende) medewerkers. Ze heeft oog voor werkgeluk en vitaliteit.	laag
Organisatorische doelen	in de gesprekkencyclus trends bespreken	laag
Schoolleiding	Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.	gemiddeld
	communicatie, hoe lopen de informatiestromen	gemiddeld
Schoolklimaat	inzet ander volgsysteem sociale veiligheid schoolbreed.	laag
Interne communicatie	scrummen een nieuwe impuls geven.	hoog
Overgang PO-VO	procedure voor advisering actualiseren	laag
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	gemiddeld
	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg	gemiddeld
Kwaliteitskaarten	werken met kwaliteitskaarten	gemiddeld
Vragenlijst medewerkers	aanbod meerbegaafde leerlingen op schoolniveau.	gemiddeld
	eenduidige communicatielijnen (Teams, app, mail)	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	verder uitwerken van MijnRapportfolio	gemiddeld
	dieper doorvragen naar score informatie kind	gemiddeld

12 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Basisvaardigheden	Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren
	Verdiepende activiteiten voor meerbegaafde leerlingen (tevredenheidsspeiling medewerkers)
	Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken
	Flexibel en oplossingsgericht denken en werken
	Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen
Rijke leeromgeving	Plan van aanpak grote plein. Hoe maken we van ons plein een uitdagende groene, duurzame leeromgeving?
	De leerpleinen inrichten zodat er een rijke leeromgeving ontstaat
Eigen regie	Inzet van de symbolen van Fides
Passend onderwijs	Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio
	Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen
	Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel
Onze visie op identiteit	Curriculum Burgerschap
Burgerschap	Onze visie op burgerschap zie je terug in het sociale klimaat in onze klassen en in de school.
	Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.
Leerstofaanbod	implementaite Taalactief 5
	verdieping m.b.t. les aan anderstaligen
	implementatie Nieuwsbegrip zilver
Taallesonderwijs	Beleidsplan technisch lezen
	Beleidsplan NT2
Rekenen en wiskunde	Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).
	Automatiseren komt apart in het lesrooster.
	Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.
	De bijzonderheden van de tempotoetsen worden opgenomen in het groepsplan.
	Het ERWD protocol is leidend bij het handelingsgericht werken.
	Groepsbezoeken als dan niet met een kijkwijzer
	Deelname aan het onderzoek Rekensprint (groep 6-7)
Digitale geletterdheid	Onze school beschikt over sterke zwakte analyse m.b.t. digitale geletterdheid
	De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen
	We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd
Zorg en begeleiding	transitie van IB naar kwaliteitscoördinator

Extra ondersteuning	OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.
Organisatorische doelen	in de gesprekkencyclus trends bespreken
Schoolleiding	Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.
	communicatie, hoe lopen de informatiestromen
Interne communicatie	scrummen een nieuwe impuls geven.
Overgang PO-VO	procedure voor advisering actualiseren
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
Kwaliteitskaarten	werken met kwaliteitskaarten
Vragenlijst medewerkers	aanbod meerbegaafde leerlingen op schoolniveau.
	eenduidige communicatielijnen (Teams, app, mail)
Vragenlijst Ouders	verder uitwerken van MijnRapportfolio
	dieper doorvragen naar score informatie kind

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.

13 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Basisvaardigheden	Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren
	Verdiepende activiteiten voor meerbegaafde leerlingen (tevredenheidsspeiling medewerkers)
	Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken
	Flexibel en oplossingsgericht denken en werken
	Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen
Rijke leeromgeving	Plan van aanpak grote plein. Hoe maken we van ons plein een uitdagende groene, duurzame leeromgeving?
	De leerpleinen inrichten zodat er een rijke leeromgeving ontstaat
Eigen regie	Inzet van de symbolen van Fides
Passend onderwijs	Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio
	Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen
	Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel
Onze visie op identiteit	Curriculum Burgerschap
Burgerschap	Onze visie op burgerschap zie je terug in het sociale klimaat in onze klassen en in de school.
	Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.
Leerstofaanbod	verdieping m.b.t. les aan anderstaligen
	implementatie Nieuwsbegrip zilver
Taallesonderwijs	Beleidsplan technisch lezen
	Beleidsplan NT2
Rekenen en wiskunde	Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).
	Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.
	De bijzonderheden van de tempotoetsen worden opgenomen in het groepsplan.
	Het ERWD protocol is leidend bij het handelingsgericht werken.
	Groepsbezoeken als dan niet met een kijkwijzer
	Deelname aan het onderzoek Rekensprint (groep 6-7)
Digitale geletterdheid	De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen
	We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd
Zorg en begeleiding	transitie van IB naar kwaliteitscoördinator
Extra ondersteuning	OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.
Organisatorische doelen	in de gesprekkencyclus trends bespreken

Schoolleiding	Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.
Schoolklimaat	inzet ander volgsysteem sociale veiligheid schoolbreed.
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
Kwaliteitskaarten	werken met kwaliteitskaarten
Vragenlijst medewerkers	aanbod meerbegaafde leerlingen op schoolniveau.
Vragenlijst Ouders	verder uitwerken van MijnRapportfolio

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.

14 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Basisvaardigheden	Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren
	Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken
	Flexibel en oplossingsgericht denken en werken
	Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen
Eigen regie	Inhoudelijke doelen stellen voor de leerlingenraad
Passend onderwijs	Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio
	Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen
	Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel
Onze visie op identiteit	Curriculum Burgerschap
Burgerschap	Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.
Leerstofaanbod	verdieping m.b.t. les aan anderstaligen
Taallesonderwijs	Beleidsplan NT2
Rekenen en wiskunde	Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).
	Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.
Digitale geletterdheid	Onze school verdiept de leerlijn en zorgt voor integratie voor digitale geletterdheid
	De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen
	We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd
Extra ondersteuning	OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.
Organisatorische doelen	in de gesprekkencyclus trends bespreken
Schoolleiding	Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
Kwaliteitskaarten	werken met kwaliteitskaarten
Vragenlijst Ouders	verder uitwerken van MijnRapportfolio

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.

15 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Basisvaardigheden	Groeps-doorbrekende activiteiten realiseren
	Afspraken en verwachtingen duidelijk en helder communiceren - elkaar aanspreken
	Flexibel en oplossingsgericht denken en werken
	Coöperatieve werkvormen en bewegend leren in het handelingsrepertoire van de onderwijsprofessionals opnemen
Passend onderwijs	Kindportfolio - verder uitwerken van de inzet van Mijn Rapportfolio
	Groepsoverzichten en groepsplannen als basis voor ons handelen binnen de groepen
	Kindgesprekken als pedagogisch didactisch middel
Onze visie op identiteit	Curriculum Burgerschap
Burgerschap	Onze school biedt een veilig klimaat waarin ruimte is voor verschillen.
Leerstofaanbod	verdieping m.b.t. les aan anderstaligen
Rekenen en wiskunde	Structurele inzet Met Sprongen Vooruit (groep 1-8).
	Het aanbod automatiseren wordt per jaargroep uitgewerkt.
Digitale geletterdheid	Onze school verdiept de leerlijn en zorgt voor integratie voor digitale geletterdheid
	De medewerkers zijn in staat om lessen te verzorgen
	We integreren digitale geletterdheid in bestaande leergebieden (vakken). Daar waar vaardigheden aangeleerd moeten worden, wordt een passende instructie verzorgd
Extra ondersteuning	OPP door leerkrachten ingevuld in Parnassys. Leerkrachten leren wanneer er een OPP wordt opgesteld.
Organisatorische doelen	in de gesprekkencyclus trends bespreken
Schoolleiding	Het MT zorgt voor uitleg en draagvlak over het waarom voordat het hoe en wat wordt uitgewerkt.
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
Kwaliteitskaarten	werken met kwaliteitskaarten
Vragenlijst Ouders	verder uitwerken van MijnRapportfolio

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.

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 07QZ
Naam: Kindcentrum de Plataan
Adres: van Tuldenstraat 2
Postcode: 5688 DB
Plaats: Oirschot

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 07QZ
Naam: Kindcentrum de Plataan
Adres: van Tuldstraat 2
Postcode: 5688 DB
Plaats: Oirschot

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
