



Jaarplan 2026 - 2027

De Talenter

Inhoud

Inleiding	3
Het koersplan van SKOT	4
De bedoeling en de leidende principes van SKOT	4
Strategische thema's en ambities	5
Onderwijsontwikkeling op De Talenter	6
Uitgangspunten voor goed onderwijs op De Talenter	6
Missie, visie en kernwaarden van De Talenter	7
Missie	7
Visie	7
Kernwaarden	7
Vertaling missie, visie en kernwaarden richting de onderwijspraktijk	9
1. Basics 4 all – Gedrag, regels en routines	9
2. Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OGPO)	9
3. Expliciete Directe Instructie (EDI)	9
Organisatiestructuur	11
Kernteams	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Invulling van de strategische thema's in de praktijk	14
Doorontwikkelen inclusiever onderwijs	14
Kernresultaat 1: Krachtig pedagogisch klimaat	14
Kwaliteitszorg & doorgaande lijn 0-12	16
Kernresultaat 2: Onderwijs aan het jonge kind in doorgaande lijn	16
Kernresultaat 3: Doorgaande lijn in planningsysteem, evalueren en monitoren	18
Kernresultaat 4: Doorgaande lijn in onderwijsaanbod op de basisvakken	20
Leren van en met elkaar	22
Kernresultaat 5: Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OGPO)	22
Doorontwikkelen van een professionele cultuur	24
Kernresultaat 6: Professioneel communiceren	24
Aantrekken, boeien en binden van personeel & Leren van en met elkaar	26
Kernresultaat 7: Gedeeld leiderschap in kernteams	26

Inleiding

Dit jaarplan beschrijft een overzicht van de kernresultaten/doelen die De Talenter in het schooljaar 2026-2027 wil bereiken. Beleidsontwikkeling binnen De Talenter is een dynamisch proces dat zowel 'top down en bottom-up' als 'Inside out en Outside in' tot stand komt. In het koersplan van Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand (SKOT) 2023-2027 'Ruimte om te ontwikkelen' zijn aan de hand van zeven strategische thema's, ambities geformuleerd, die de basis zijn van de gestelde kernresultaten/doelen. Gezien de omvang van het team van De Talenter vraagt duurzame schoolontwikkeling in doorgaande lijn om tijd. Dit zorgt ervoor dat niet ieder jaar doelen worden gesteld op alle strategische thema's. In het jaarplan van De Talenter worden de doelen gekoppeld aan deze strategische thema's. Bij de samenstelling van dit jaarplan is gebruik gemaakt van:

- Het SKOT Koersplan 2023-2027
- Schoolplan De Talenter 2024-2028
- (Tussen) Evaluatie voorgaande jaarplannen
- Prioriteringsoverzicht ambities
- Landelijke en lokale ontwikkelingen
- (Wijzigende/vernieuwde) wetgeving

Met dit jaarplan willen we alle geledingen, die betrokken zijn bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het beleid van onze school, op de hoogte stellen van onze plannen voor het komende schooljaar. Daartoe behoren de medezeggenschapsraad, belangstellende ouders, het schoolbestuur en de onderwijsinspectie.

Planning

Vorbereiding 2023-2024	2024-2025	2025- 2026	2026-2027	2027-2028
Opstellen schoolplan 2024-2028 Opstellen jaarplan 2024- 2025	Evaluatie Jaarplan 2024-2025 Opstellen Jaarplan 2025-2026	Evaluatie Jaarplan 2025-2026 Opstellen Jaarplan 2026-2027	Evaluatie jaarplan 2026-2027 Opstellen Jaarplan 2027-2028	Evaluatie jaarplan 2027- 2028 Evaluatie schoolplan 2024-2028 Opstellen schoolplan 2028-2032

De Talenter geeft met dit jaarplan richting aan de verbetering van de (onderwijs)kwaliteit, waarbij ruimte is om te ontwikkelen. Aan het einde van het schooljaar wordt het jaarplan geëvalueerd waardoor inzichtelijk wordt welke kernresultaten/doelen behaald zijn. Op basis van deze evaluatie wordt de volgende stap bepaald. Door deze plan- do- check- act cyclus (PDCA) geven we vorm aan planmatige kwaliteitszorg binnen SKOT en De Talenter.

Het koersplan van SKOT

De bedoeling en de leidende principes van SKOT

De bestuurlijke opdracht van SKOT is het in stand houden en door ontwikkelen van de huidige SKOT-scholen met een herkenbare SKOT- identiteit en SKOT-cultuur. Onze ambitie is ervoor te zorgen dat onze scholen zich gedragen, geïnspireerd en gefaciliteerd voelen bij het behalen van hun onderwijskundige doelen. Wij willen een werkgever zijn die haar personeel zodanig ondersteunt dat zij haar werk goed kan doen en het personeel voldoende mogelijkheden en kansen geeft zich verder te ontwikkelen.

De bedoeling van SKOT en de vier leidende principes zijn de basis van waaruit wij werken en wat SKOT sterker maakt.

SKOT is een schoolbestuur met 13 scholen verspreid over 7 gemeenten gelegen in het grensgebied van Twente en Salland. Binnen onze stichting leren wij van en met elkaar en met de buitenwereld. We bieden een solide basis en staan voor kwalitatief onderwijs. We zien onderwijs in de breedste zin van het woord, want bij SKOT groei je in kennis, vaardigheden en als persoon. We beloven onze leerlingen en medewerkers dat we de wereld om je heen laten zien, dat we in je geloven, dat we ondersteunen en dat we ruimte geven om te leren. SKOT is een stichting waar alle betrokkenen zich

SAMEN VERANTWOORD ONTWIKKELEN.

Samen:

We leren met en van elkaar, in alle geledingen: leerlingen, medewerkers, het bestuur en ouders. Ook leren we met en van de buitenwereld. Ons onderwijs staat midden in de maatschappij.

Verantwoord:

We bieden een solide basis en staan voor kwalitatief goed onderwijs, waarbij we doelgericht werken. Eigenaarschap is voor ons belangrijk. Leerlingen, medewerkers en het bestuur nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. We spreken dezelfde taal, zowel in ons onderwijs, onze kwaliteit als in beleid.

Ontwikkelen:

We stimuleren ontwikkeling door het inzetten van talenten, zowel van de leerlingen, als van onze werknemers en het bestuur. We hebben hoge verwachtingen en gaan uit van groei. We zien onderwijs in de breedste zin van het woord: je groeit in kennis, vaardigheden en als persoon.

We geloven in je.

Dit doen we door vertrouwen te geven en vanuit dit vertrouwen hebben we hoge passende verwachtingen.

We ondersteunen je.

We zien wie je bent en wat je nodig hebt. We geven advies waar nodig en stimuleren je om keuzes te maken.

We geven je ruimte om te leren.

We creëren een boeiende en inspirerende leeromgeving. We ontdekken en onderzoeken samen en stellen heldere, realistische doelen. Fouten maken, daar leer je van.

We laten je de wereld om je heen zien.

We tonen dat de wereld groter is dan je eigen school en leggen verbinding tussen de omgeving en tussen de scholen.

Strategische thema's en ambities

Voor de planperiode 2023- 2027 zijn 7 strategische thema's vastgesteld. Aan de hand hiervan zijn ambities geformuleerd. De strategische thema's zijn:

- Kwaliteitszorg
- Leren van en met elkaar
- Door ontwikkelen inclusiever onderwijs
- Aantrekken, boeien en binden van personeel
- Doorgaande lijn 0 t/m 12 jaar
- Door ontwikkelen professionele cultuur
- Verduurzaming



Onderwijsontwikkeling op De Talenter

Uitgangspunten voor goed onderwijs op De Talenter

Om richting te geven aan de invulling en ontwikkeling van het onderwijs op De Talenter maakt de school gebruik van 'buildingblocks' voor goed onderwijs. De Talenter hanteert deze uitgangspunten als leidraad bij het maken van beredeneerde keuzes bij de vormgeving van het onderwijs.

1. Alle kinderen kunnen alles leren	2. Taal is de basis waarop begrip wordt ontwikkeld	3. Kennis staat centraal – kennis gaat vooraf aan vaardigheden	4. Een kennisrijk curriculum vormt de basis voor schoolambities	5. Toetsen zijn een middel om en van te leren
6. De leraar staat centraal	7. De school is een professionele leergemeenschap	8. Onderwijs beïnvloedt kansen-(on)gelijkheid	9. Inclusief onderwijs is mogelijk door bekwame leraren	10. Professionalisering is de taak van school
11. Gedrag moet en kan je leren om te leren	12. De schoolcultuur wordt door het collectief gemaakt	13. Besluiten worden evidence-informed genomen	14. Leiderschap maakt het verschil en verbindt	15. AI en technologie vervangt vakmanschap niet

De buildingblocks bieden de kaders van waaruit De Talenter haar onderwijs vormgeeft. Deze worden eigen gemaakt vanuit de missie, visie en kernwaarden van De Talenter.

Missie, visie en kernwaarden van De Talenter

Missie

Rekening houdend met de individuele verschillen heeft een kind op Katholieke basisschool De Talenter zelfvertrouwen, is het in evenwicht, is het sociaal, toont het respect, heeft het zicht op eigen capaciteiten, is het computer- en internetvaardig en kan het zich positief kritisch opstellen in de huidige samenleving.

Visie

Ieder kind heeft talent. De Talenter wil de kinderen met cognitieve, sociale, creatieve, sportieve en (of) kunstzinnige talenten begeleiden in het ontwikkelen van die talenten.

Wij zijn een katholieke school die zich continu ontwikkelt. We gaan uit van het positieve en hebben oog voor de onderwijsbehoeften van elk kind. We luisteren naar elkaar, geven elkaar vertrouwen en hebben respect voor de eigenheid van ieder kind. Zo worden onze normen en waarden herkenbaar en zijn ze zichtbaar in ons dagelijks handelen.

We creëren een veilige, voorspelbare, gestructureerde en uitdagende leeromgeving waar kinderen met plezier zijn. We leren de kinderen stap voor stap verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. We willen de kinderen juist die kennis en vaardigheden bijbrengen, die ze nodig hebben om zich staande te houden in onze complexe maatschappij.

*‘Natuurlijk kiezen
ouders uit Enter
en omgeving voor
Katholieke
basisschool
De Talenter’*

Kernwaarden

De leerlingen in het basisonderwijs van nu, zijn de burgers die straks de samenleving vormgeven. Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends zullen leiden tot een kennis- en informatiesamenleving waar we de jeugd op moeten voorbereiden. Het beeld van de school in de toekomst is niet uniform. Zo'n diversiteit als de samenleving kent, zo divers zijn basisscholen. Dit vraagt om het maken van keuzes ten aanzien van de eigen identiteit en onderwijskundige richting. Hiervoor hanteert De Talenter vier kernwaarden die allemaal aangevuld kunnen worden met het woord 'samen': Veiligheid, Plezier, Betrokkenheid, Ambitie. De kernwaarden staan hieronder uitgewerkt.

Veiligheid

Samen zorgen we voor veiligheid. De Talenter gaat hierbij uit van een brede definitie van veiligheid. Vertrouwen vormt de basis van veiligheid: het weten dat fouten maken mag, dat je eerlijk bent en dat er altijd iemand is die naar je luistert. Dat vraagt om verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid houdt in dat iedereen; kinderen, leerkrachten en ouders bijdragen aan een positieve en veilige sfeer, waarin we samen zorgen voor elkaar en voor onze school. Zo creëren we een gemeenschap waar veiligheid niet alleen iets is wat je voelt, maar iets wat we elke dag samen maken. Samen met alle betrokkenen dragen we zorg voor veiligheid op De Talenter. Dit komt tot uiting in de wijze waarop we met elkaar omgaan en er op school met elkaar gesproken wordt. Leerkrachten dragen in iedere groep en gemeenschappelijke ruimtes samen zorg voor een veilig pedagogisch klimaat. Dit leidt ertoe dat iedere leerling, leerkracht en ouder zich in de breedste zin, zowel emotioneel als fysiek, veilig voelt, zich durft te uiten en zichzelf kan zijn op De Talenter.

Plezier

Samen hebben we plezier. Zowel leerlingen onderling als de leerkrachten en leerlingen met elkaar en het team. Dit komt tot uiting in leerlingen die met plezier naar school gaan. Het volgen van uitdagende lessen met een afwisselend aanbod, waarmee de leerlingen actief en enthousiast tot leren komen. Hierbij vindt De Talenter het van belang dat leerlingen soms ook 'leerpijn' ervaren. School mag een uitdaging zijn, een plek waar een tegenslag verwerkt dient te worden en school moet een plek zijn waar leerpijn en leergemak in balans is.

Leerkrachten werken met plezier op De Talenter. Zij halen plezier uit het aanbieden van een uitdagende leeromgeving. Zij halen daarnaast plezier uit het verder ontwikkelen van zichzelf, en De Talenter in zijn totaliteit.

Betrokkenheid

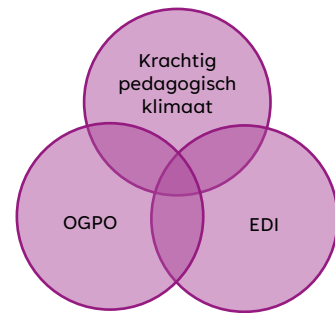
Samen zijn we betrokken op de ontwikkeling van iedere leerling. Leerkrachten zijn betrokken op de leerlingen, niet alleen in hun eigen groep, maar ook die in andere groepen. Leerkrachten zijn betrokken op elkaar, zien elkaar en vormen een team dat voor elkaar en iedere leerling klaar staat. Ouders zijn betrokken op het leren en welbevinden van hun kind(eren). Zij zijn een betrokken partner in de driehoek school – ouder – kind. Zij trekken samen op met school en staan naast elkaar bij het ontwikkelproces van het kind. Samen met school dragen zij tevens zorg voor de kernwaarden veiligheid en plezier.

Ambitie

De Talenter stelt zichzelf de ambitie om zich continu door te ontwikkelen en krachtig onderwijs in doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 aan te bieden. De ambitie om elkaar, vanuit betrokkenheid, verder te helpen en iedere leerling zich te laten ontwikkelen vanuit de schoolvisie. Dit komt tot uiting door enerzijds hoge ambities te stellen op het gebied van de basisvaardigheden Rekenen, Taal en Lezen, kansrijke advisering en krachtige (ouder-)communicatie. Anderzijds komt dit tot uiting in het benutten van ieders talenten en het aanleren van zowel kennis als vaardigheden voor iedere leerling.

Vertaling missie, visie en kernwaarden richting de onderwijspraktijk

De Visie van De Talenter beschrijft onder andere 'We creëren een veilige, voorspelbare, gestructureerde en uitdagende leeromgeving waar kinderen met plezier zijn. We leren de kinderen stap voor stap verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. We willen de kinderen juist die kennis en vaardigheden bijbrengen, die ze nodig hebben om zich staande te houden in onze complexe maatschappij.' De school neemt bij de inrichting van haar onderwijs op basis van deze visie een aantal pijlers als uitgangspunten. Dit zijn: Krachtig pedagogisch klimaat duidelijke gedragsverwachtingen om tot leren te komen (2), Opbrengstgericht passend onderwijs (3) Effectieve directe instructie (EDI).



Afbeelding 1: Venndiagram van de pijlers van De Talenter

1. Krachtig Pedagogisch Klimaat - Gedrag, regels en routines

De Talenter ziet duidelijke gedragsverwachtingen, heldere regels en goed ingeoeffende routines als belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Het vertrekpunt voor deze opvatting komt voort uit de cognitieve belastingtheorie (Sweller, 1988). Hoe beter de gedragsverwachtingen, positief geformuleerde regels en routines in en om de school zijn ingeoeffend, hoe minder dit uiteindelijk van de belasting van het werkgeheugen vraagt. Hierdoor wordt de bijkomende (extrinsieke) belasting in het werkgeheugen beperkt en kan het werkgeheugen belast worden om tot leren te komen.

2. Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OGPO)

De Talenter werkt volgens de principes van het Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Hierbij is het werken vanuit cruciale leerdoelen en leerlijnen het uitgangspunt. Vanuit analyse wordt er gekeken van schoolniveau naar groepsniveau naar individu. Cruciale leerdoelen worden gekoppeld aan betekenisvolle lessen in een kennisrijk curriculum waarbij de leerkracht centraal staat en zichzelf continu de vraag stelt: wat heeft deze groep specifiek van mij nodig om de cruciale leerdoelen te kunnen behalen?

3. Expliciete Directe Instructie (EDI)

De Talenter geeft instructies volgens het EDI-model. Met EDI wordt concrete en zichtbare instructie bedoeld. Het expliciete karakter bestaat er uit dat de leerkracht duidelijke leerdoelen stelt en deze aan het begin van de les benoemt (Vernooy, n.d.). Voordat de leerlingen beginnen met de zelfstandige verwerking, controleert de leerkracht of de leerlingen het leerdoel hebben behaald. Dit voorkomt dat fouten ingeslepen worden tijdens de verwerking (Cijvat & Van Dalen, 2016). Het EDI-model bestaat uit vijf essentiële componenten die van belang zijn in de verschillende fases (Hughes e.a., 2017):

Het opdelen van complexe leerstof in kleinere segmenten.

Dit is een belangrijke component, omdat het de cognitieve complexiteit en cognitieve belasting vermindert (Doabler e.a., 2012). Leerlingen moeten steeds eerst het voorgaande segment van de leerstof beheersen voordat ze doorgaan naar het volgende segment (Hughes e.a., 2017).

De aandacht van leerlingen richten op belangrijke aspecten van de leerstof door 'modellen' en hardop denken.

Deze component gaat over de optimale overdracht van informatie. Door duidelijke, beknopte en consistente beschrijvingen en demonstraties maakt de leerkracht expliciet wat geleerd moet worden.

Leerlingen betrokken houden door systematisch begeleiding en afbouwen van hints.

Wanneer een vaardigheid of strategie is gemodeld, geeft de leerkracht leerlingen de mogelijkheid te oefenen met de leerstof; daarbij wordt begeleiding van de leerkracht afgestemd op het niveau van de leerling.

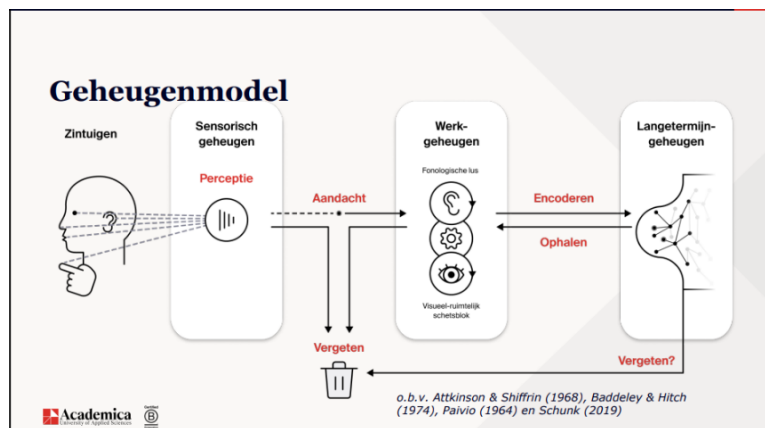
Leerlingen mogelijkheden geven om antwoord te geven en feedback te ontvangen.

Het karakter van een expliciete les is interactief. Gedurende de hele les worden leerlingen uitgedaagd reacties te geven, zodat hun aandacht en betrokkenheid wordt vergroot. Daarnaast geven de antwoorden van leerlingen de leerkracht zicht op het niveau van de leerlingen. Dit monitoren van de ontwikkeling stelt leerkrachten in staat om op tijd bevestigende of correctieve feedback te geven en, wanneer nodig, de instructie aan te passen (Hughes e.a., 2017).

Creëren van betekenisvolle oefenmogelijkheden

Oefenen met de leerstof is essentieel om nieuwe kennis en vaardigheden te onthouden en te kunnen generaliseren naar andere contexten. Oefeningen zijn het meest effectief wanneer ze betekenisvol zijn voor de leerlingen (Hattie, Marsh, Neill & Richards, 1997), dit geldt extra voor leerlingen met leermoeilijkheden.

In het EDI-model wordt enerzijds sterk leraargestuurd gewerkt, waarbij de stof optimaal 'behapbaar' wordt gemaakt. Vanuit de Cognitieve belasting theorie wordt dit *chunking* genoemd. Dit is een strategie die ervoor zorgt dat informatie wordt opgedeeld in kleine(re) betekenisvolle eenheden: chunks genoemd. Anderzijds is er binnen het EDI-model veel aandacht voor het activeren van leerlingen door middel van 'modeling' en feedback.

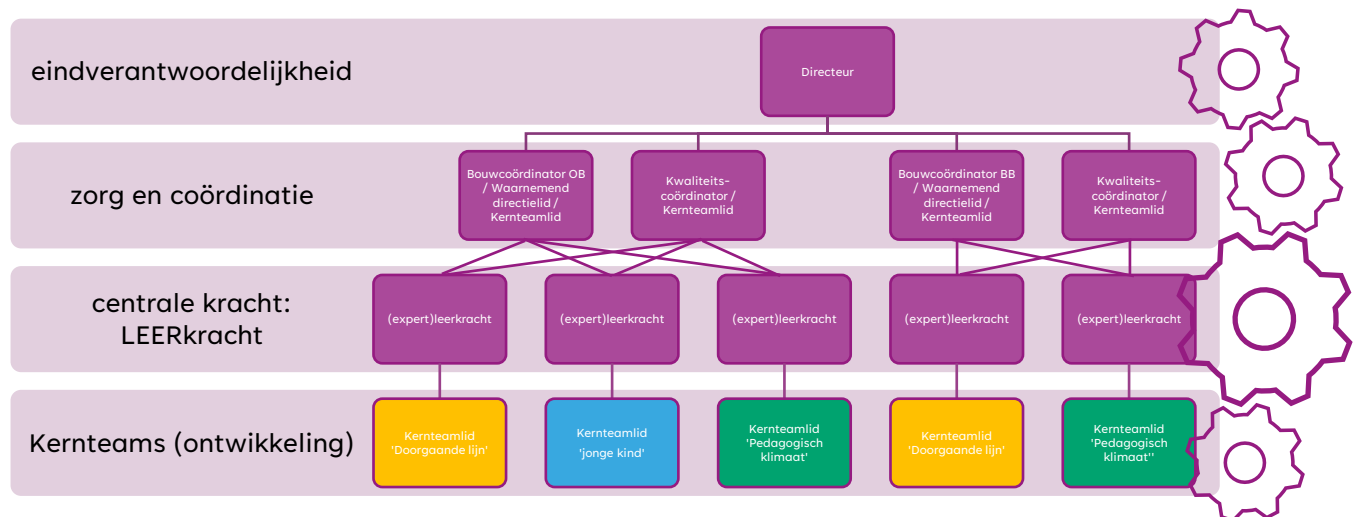


Organisatiestructuur

De Talenter streeft naar een platte organisatie, oftewel weinig hiërarchische lagen. Het onderstaande organogram dient dan ook niet 'topdown' gelezen te worden maar vanuit het vertrekpunt van de leerkracht. Een krachtige, professionele organisatie vraagt echter wel om duidelijk leiderschap. De eindverantwoordelijkheid voor de gehele organisatie ligt bij de directeur. Binnen de organisatiestructuur staat de leerkracht centraal, ten gunste van de specifieke onderwijsbehoeften van de individuele leerling. De leerkracht draagt vanuit voorspelbaar leerkrachtgedrag in doorgaande lijn zorg voor een veilige stabiele leeromgeving in de groep waarbinnen de leerlingen tot leren kunnen komen. Bouwcoördinatoren en kwaliteitscoördinatoren begeleiden, coachen en stimuleren de leerkrachten in het doorontwikkelen van hun handelen in de groep.

Iedere leerkracht is daarnaast onderdeel van een leerteam als ontwikkeling van een professionele leergemeenschap. De kernteams richten zich op een specifiek deel van de doorontwikkeling en borging daarvan van het onderwijs. Het leerteam wordt gevormd door leerkrachten uit verschillende groepen en/of bouwen, afhankelijk van het doel dat centraal staat. Binnen ieder leerteam is tevens een bouwcoördinator of kwaliteitscoördinator vertegenwoordigd.

Om de doorgaande lijn te waarborgen vindt er zes tot tien keer per jaar een overleg met de directeur, bouwcoördinatoren en kwaliteitscoördinatoren plaats, dit kan gezien worden als een 'breed managementteam overleg'. Dit overleg heeft als doel het bewaken van de ingezette koers en werken richting de gestelde doelen. Binnen deze overleggen wordt bepaald wat er nodig is ten aanzien van het leiderschap en aansturing van het team.



Afbeelding 2: organogram De Talenter

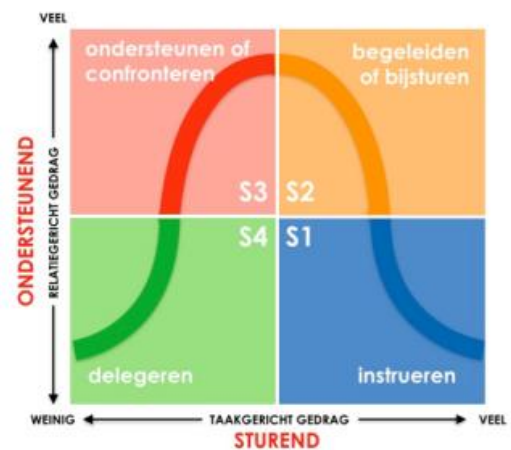
Kernteams

De beleidsvorming en borging binnen De Talenter wordt belegd binnen verschillende kernteams. Elk teamlid heeft zitting in tenminste één kernteam. De kernteams krijgen een doel vanuit het jaarplan, waar ze gedurende het schooljaar een kartrekkersrol in hebben. Het is de taak van het kernteam om samen met de schoolleiding en kwaliteitscoördinatoren zorg te dragen voor de ontwikkeling en borging van het beleid van het gestelde doel.

Kernteam + opdracht vanuit het jaarplan	Teamleden
Strategische Thema's: Doorontwikkelen inclusiever onderwijs Kernresultaat 1: Krachtig pedagogisch klimaat	Merlin Asbroek Fedor de Bock Sandra Boerman Simone Teunissen Esmé ten Berge Bjorn Wanschers Martine Peeze Maaïke Homan
Strategische Thema's: Kwaliteitszorg & Doorgaande lijn 0-12 jaar Kernresultaat 2: Onderwijs aan het jonge kind in doorgaande lijn	Merlin Slagers Marieke Vollenbroek Fardou Roossien Kimm Spoolder Maaïke Homan Richanne Brockhoff Sharon Lammertink Richanne Brockhoff
Strategische Thema's: Kwaliteitszorg & Doorgaande lijn 0-12 jaar Kernresultaat 3: Doorgaande lijn in plannen, evalueren en monitoren	Marjolein Stamsnijder Marjolein Hazewinkel Carien Wiegink Martine Peeze Marleen Braamhaar
Strategische Thema's: Kwaliteitszorg & Doorgaande lijn 0-12 jaar Kernresultaat 4: Doorgaande lijn in onderwijsaanbod	Miranda Visscher Jolande de Vries Gillian Doosje Jeroen Verhoeckx Annelieke Erbrink
Strategische Thema's: Leren van en met elkaar Kernresultaat 4: Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OGPO)	Bart Benneker Maaïke Homan Martine Peeze Miranda Visscher Kimm Spoolder
Strategische thema's: Doorontwikkelen professionele cultuur Kernresultaat 5: Krachtige ouderparticipatie en communicatie	Teambreed
Strategische thema's: Aantrekken, boeien en binden van personeel & Leren van en met elkaar Kernresultaat 6: Gedeeld leiderschap in kernteams	Teambreed

Op basis van de uitgangspunten van situationeel leiderschap (Hersey & Blanchard, 2014) wordt ieder kernteam ondersteund door de schoolleiding en kwaliteitscoördinatoren. Bij aanvang van het schooljaar worden de kernteams en de bijbehorende kernresultaten met elkaar doorgenomen. De kernteams bepalen daarna op basis van het situationeel leiderschapsmodel welke type ondersteuning zij gedurende het schooljaar van de schoolleider nodig hebben. Afhankelijk van hun ondersteuningsbehoeften worden evaluatie- en voortgangsgesprekken gepland. Halverwege het schooljaar staat een tussenevaluatie met de voorzitters gepland en een sessie waarin de verschillende kernteams hun ontwikkeling aan elkaar presenteren. Aan het eind van het schooljaar staat de presentatie van het einddoel gepland.

Middels deze werkwijze draagt de school bij aan kwaliteitsontwikkeling middels de vormgeving van een professionele bureaucratie (Hoy en Miskel, 2012). De onderwijskundig leider zorgt ervoor dat er zo veel mogelijk macht wordt belegd bij de kernteam-leden en stimuleert hen om beslissingen te nemen op basis van hun deskundigheid en expertise.



Afbeelding 3:

Situationeel leiderschap (Hersey & Blanchard, 2014)

Invulling van de strategische thema's in de praktijk

Doorontwikkelen inclusiever onderwijs

Vanuit de bedoeling van SKOT staan we voor kwalitatief goed onderwijs. Dat betekent dat de kwaliteit op onze school van minimaal voldoende niveau is. Daarbij zal expliciete aandacht moeten zijn voor de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap.

Basisvaardigheden

In de komende planperiode hebben wij de ambitie om niet alleen onze opbrengsten te bevorderen door vanuit hoge verwachtingen te werken, maar ook om de ontwikkeling van onze leerlingen te verbreden door het integreren van cruciale doelen, gekoppeld aan leerlijnen. Het opbrengstgericht passend onderwijs geeft ons inzicht in wat onze leerlingen nodig hebben. Evalueren, analyseren en borgen zijn hierbij uitgangspunt.

De uitgangspunten van ons onderwijssysteem met de bijbehorende manier van werken, vraagt echter wat van het leerkrachthandelen, de voorbereiding en de specifieke manier van werken in de groep. De vormgeving van een werkend concept voor De Talenter is de ontwikkeling die op dit moment plaatsvindt. Deze ontwikkeling dient te leiden tot een breed gedragen visie en gedachtegang die wordt omarmd door het team. De vertaling van deze visie naar de implementatie in de praktijk en de specifieke uitwerking in de verschillende groepen vraagt om een goede implementatie van het concept. Als beleidsdoel willen we daarom het invoeren, versterken en implementeren van ons onderwijskundig concept noteren.

Kernresultaat 1: Krachtig pedagogisch klimaat

Wanneer we werken vanuit een sterke pedagogische visie, ontstaat er een krachtig fundament. Kernwaarden, regels, routines en duidelijke (gedrags-)verwachtingen staan dan centraal. Deze zijn zichtbaar in hoe we dagelijks met elkaar omgaan in en rondom de school. Zo creëren we een voorspelbare en veilige leeromgeving die inclusief onderwijs versterkt. Dit vraagt om voortdurende ontwikkeling van persoonlijk meesterschap. Leraren moeten goed kunnen inspelen op verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in de groep. Het resultaat is dat alle leerlingen optimaal worden ondersteund en gestimuleerd om te leren.

PDCA

Schooljaar 2025-2026			
		Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026-2027 is de pedagogische visie op basis van Basics4All geïmplementeerd in het pedagogische klimaat van de school. Met als resultaat dat een breed gedragen pedagogische visie met bijbehorende kernwaarden tot uiting komt binnen De Talenter en bijdraagt aan de doorontwikkeling van inclusiever onderwijs door het realiseren van een sociaal, veilig en krachtig leer- en leefklimaat binnen de school.		
D	Stap 1 Duidelijk gedragsverwachtingen, regels en routines in doorgaande lijn in en rondom De Talenter definiëren (schooljaar 2025-2026) met behulp van een teamscholingstraject 'Basics 4 All'. Stap 2 De afspraken borgen in het op te stellen borgingsdocument gericht op gedrag, regels en routines. Hierin komt naar voren: - Wat onze gedragsverwachtingen in verschillende ruimtes in doorgaande lijn zijn. - Hoe onze reactieprocedure eruit ziet? - Hoe stimuleren we gewenst gedrag?		

	<u>Stap 3</u> Het meenemen van collega's in planning en verwachtingspatroon en verandering van het handelen binnen de groep en de school. <u>Stap 4</u> Het evalueren van de werkwijze zoals beschreven in het borgingsdocument en de onderwijspraktijk. <u>Stap 5</u> Verankering van de werkwijze en het beschrijven van de aandachtspunten voor het nieuwe schooljaar. Aanzet voor schooljaar 2026-2027.		
C	Succescriteria 'Gedrag, regels en routines: waar moet de opbrengst aan voldoen? ▪ Theoretisch kader 'Gedrag, regels en routines' dat gedragen is door het team ▪ Heldere werkwijze rondom 'Gedrag, regels en routines' op De Talenter ▪ Koppeling kader (borgingsdocument) en praktijk. ▪ Juiste (randvoorwaardelijke) condities om tot resultaat te komen		
A	Team ▪ Beheersing van theoretisch kader 'Gedrag, regels en routines' ▪ Meedenken in randvoorwaardelijke condities werkwijze. ▪ Ondersteunen van elkaar het toepassen van gewenst gedrag, regels en routines. ▪ Professionele cultuur: elkaar aanspreken op afspraken en gewenst gedrag. ▪ Bekrachtigen van de gewenste gedragscultuur. ▪ Werkwijze vertalen naar borging in het klassenmanagement. ▪ Afspraken bepalen – worden vastgelegd in matrix en borgingsdocument. Onderwijs ▪ Beheersen van leerkrachthandelen rondom gedrag, regels en routines in de praktijk. ▪ Hoge(re) verwachtingen en doelen kunnen stellen → wat mogen we van elkaar verwachten en eisen? Verantwoordelijkheden ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk (in de groep) – Van borgingsdocument naar leerkrachthandelen. ▪ Leerteam 'Krachtig pedagogisch klimaat': initiatief, aansturing en borging (ondersteuning in vertaling theorie naar praktijk) ▪ Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformationeel en situationeel leiderschap.		
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>		

Kwaliteitszorg & doorgaande lijn 0-12

Vanuit de bedoeling van SKOT staan we voor kwalitatief goed onderwijs. Dat betekent dat de kwaliteit op onze school van minimaal voldoende niveau is. Daarbij zal expliciete aandacht moeten zijn voor de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap.

Kernresultaat 2: Onderwijs aan het jonge kind in doorgaande lijn

Als we blijven werken vanuit de visie van ons huidige onderwijssysteem, vanuit hoge verwachtingen en aangevuld met een heldere visie en uitwerking op onderwijs aan het jonge kind met aandacht voor basisvaardigheden en het spelend leren, dan zal dat de opbrengsten in de breedste zin bevorderen. Het daarbij structureel integreren van de cruciale leer- en ontwikkeldoelen van de basisvakken en van burgerschap en digitale geletterdheid in onze thema's en deze te koppelen aan passende leerlingvaardigheden, verbreedt de ontwikkeling van onze leerlingen. Om in kaart te brengen wat de groep nodig heeft voor het behalen van deze cruciale leerdoelen, is formatief evalueren essentieel. Het hierbij cyclisch evalueren, analyseren en 'dat wat werkt' borgen, zorgt ervoor dat we ons onderwijs effectief en vanaf een heldere basis implementeren.

		Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026-2027 heeft er een visievormingstraject plaatsgevonden waarin er is vastgelegd op welke wijze het onderwijs tot uiting komt bij het lesgeven aan het jonge kind (doorgaande lijn groep 1 t/m 4) waarbij er samenhang is gecreëerd tussen de verschillende methodieken die worden gehanteerd binnen het onderwijs in de onderbouw en de uitgangspunten van het opbrengstgericht passend onderwijs.		
D	▪ Beginsituatie 'Jonge kind' in beeld brengen vanuit de pijlers van OGPO. Met behulp van een SWOT. Opbrengst: wat doen we al? Wat doen we goed? Welke verbanden kunnen we nog bekrachtigen? ▪ Visievormingstraject met behulp van een externe specialist. Opbrengst: beschrijving van een visie op 'jonge kind' vanuit de visie van de school in samenhang met de middelen die we inzetten (EDI, OGPO, Basics4all, etc.) ▪ Beschrijven van een visie op het 'jonge kind'. Opbrengst: borgingsdocument/onderwijsplan 'jonge kind' in relatie tot visie school. ▪ Bepalen van sterktes en zwaktes van de visie in relatie tot huidige situatie. ▪ Bepalen van de eerste stappen voor de komende schooljaren. Vertaling van de visie naar de praktijk. ▪ Formuleren jaarplandoel(en) voor vertaling naar de praktijk.		
C	Succescriteria 'Onderwijs aan het jonge kind': waar moet de opbrengst aan voldoen? ▪ Heldere SWOT-analyse van de beginsituatie 'jonge kind' ▪ Gedragen visie op 'jonge kind' die in relatie staat met schoolvisie ▪ Uitgebalanceerde visie op 'jonge kind' (voorkomen van tunnelvisie) ▪ Onderwijsplan 'Jonge kind' beschrijven ▪ Koppeling kader (borgingsdocument) en praktijk (planning) ▪ Helder geformuleerde vervolgstappen, afgestemd op het ontwikkelniveau team		
A	Team ▪ Kennen van de algemene schoolvisie en de drie pijlers van het onderwijs (Basics4All, OGPO, EDI) ▪ Beschrijving van beginsituatie vanuit SWOT-model ▪ Beschrijving van methodes en methodieken die worden ingezet om schoolvisie te vertalen naar 'jonge kind' ▪ Actieve bijdrage aan visietraject 'jonge kind' (groep 1 t/m 4) ▪ Werkwijze vertalen naar borging in planning. ▪ Afspraken bepalen – worden vastgelegd in borgingsdocument		

	Onderwijs ▪ Kennen van de algemene schoolvisie en de drie pijlers van het onderwijs (Basics4all, OGPO, EDI) ▪ De leerlingen als onderwijsbronnen voor elkaars ontwikkeling inzetten (werkvormen) ▪ Hoge(re) verwachtingen en doelen kunnen stellen → verder leren → waarheen? Verantwoordelijkheid ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk (in de groep) – Van visie naar borging, planning en handelen in de groep. ▪ Breed 'MT' – initiatief, aansturing en borging (ondersteuning in vertaling visie naar theorie naar vervolgstappen voor de praktijk) ▪ Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.	
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>	

Kernresultaat 3: Doorgaande lijn in planningsysteem, evalueren en monitoren

Als we een vaste, gedigitaliseerde, manier van plannen, evalueren en monitoren hanteren, creëren we een doorgaande lijn waarbinnen we dezelfde taal spreken. Van belang is dat we de cruciale leerdoelen helder hebben, zodat we de juiste instructie kunnen geven, afgestemd op dat wat deze groep nodig heeft om het doel te kunnen behalen. Op deze manier zijn hiaten eerder zichtbaar, kan eerder geacteerd worden in de groep en voorkomen we grotere achterstanden. Door in te spelen op dat wat de leerling nodig heeft om het doel te behalen en de strategie af te stemmen op de groep, bieden we alle leerlingen de mogelijkheid om hun talenten zo volledig mogelijk te ontwikkelen.

PDCA

	Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026-2027 is er in format een planningssysteem ontwikkeld dat in elke groep werkbaar is. Dit systeem maakt per les de volgende onderdelen zichtbaar: het lesdoel, de (aangepaste) inhoud, de evaluatie en de heraanbieding van bezemdoelen binnen een korte en lange cyclus. Binnen de vormgeving van dit systeem worden cruciale leerdoelen worden geëvalueerd en opnieuw gepland waar nodig.	
D	<u>Stap 1</u> Inzicht verkrijgen in nut en noodzaak van het cyclisch plannen, evalueren en monitoren van onderwijsontwikkeling met behulp van het waarderingskader. <u>Stap 2:</u> Verkrijgen van inspiratie in mogelijke vormen van digitaal plannen, evalueren en monitoren. <u>Stap 3:</u> Volgen van een teamtrainingstraject gericht op het werken met een blokplanning (groep 5 t/m 8, parallel aan visietraject jonge kind voor 1 t/m 4). Opbrengst: gemeenschappelijk beeld en betekenis kader van de werking met blokplanning. Onduidelijkheden zijn weggenomen. <u>Stap 4</u> Toepassing van uniforme werkwijze in de blokplanning en kennisdeling met groep 1 t/m 4, t.b.v. doorgaande lijn. Opbrengst: toepassing waarbij alle leerkrachten de werkafspraken hanteren en toepassen. <u>Stap 5</u> Tussenevaluatie van werkwijze, aanscherping waar nodig. Opbrengst: ingebed en passende Blokplanning waarbij borging en praktijk worden nageleefd. <u>Stap 6</u> Definitief maken werkwijze. De werkafspraken worden opgesteld in een borgingsdocument. Borgingsdocument 'Plannen, evalueren en monitoren' opstellen. <u>Stap 7</u> Jaarplandoel schooljaar 2027/2028 formuleren.	
C	Succescriteria 'Plannen, evalueren en monitoren': waar moet de opbrengst aan voldoen? - Er is een gemeenschappelijk beeld van de werking van de blokplanning die wordt gedragen door het team. - Er is een heldere werkwijze voor het werken met de blokplanning beschreven voor De Talenter	

	▪ Er is duidelijk wat de verwachtingen van iedere leerkracht zijn. ▪ De werkwijze met de blokplanning wordt structureel toegepast in de praktijk (schooljaar 2027-2028)	
A	Team ▪ Beheersing van werkwijze 'Blokplanning' ▪ Meedenken in rand-voorwaardelijke condities werkwijze ▪ Ondersteunen en inspireren van elkaar in toepassing ▪ Actief werken met de blokplanning zoals bedoeld. ▪ Werkwijze vertalen naar de praktijk. Onderwijs ▪ Beheersen van vaardigheden horend bij werken met de blokplanning vanuit hoge verwachtingen. ▪ De vertaling van de 'Why' van de werkwijze naar onderdelen van de blokplanning dient helder te zijn. (waarderingskader, zicht op ontwikkeling) Verantwoordelijkheden ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk. ▪ Leerteam – initiatief, aansturing en borging (ondersteuning in vertaling theorie naar praktijk) ▪ Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.	
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>	

Kernresultaat 4: Doorgaande lijn in onderwijsaanbod op de basisvakken

Als we in doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 beschrijven hoe we invulling geven aan de leerlijn, creëren we een doorgaande lijn waarbinnen we dezelfde taal spreken en het aanbod als logisch gevolg op elkaar afstemmen. Van belang is dat we de cruciale leerdoelen helder hebben en weten met welke strategieën en methodieken we deze doelen in doorgaande lijn doceren. Op deze manier ontstaat er een heldere werkwijze met duidelijke verwachtingen, regels en routines om tot leren te komen en leren we kinderen kennis en vaardigheden aan om planmatig en stap voor stap te leren in doorgaande lijn. Met als resultaat dat zij op een passend niveau uitstromen aan het eind van de basisschoolperiode.

PDCA

		Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026-2027 zijn er concept-onderwijsplannen beschreven waarin weergegeven staat hoe De Talenter in doorgaande lijn onderwijs inricht op het gebied van Rekenen, Lezen en Taal. Hierbij is aandacht voor strategieën en methodieken die binnen de school gehanteerd worden in doorgaande lijn van groep 1 t/m 8. Het onderwijsplan beschrijft hoe strategieën en methodieken worden ingezet om de leerdoelen te behalen.		
D	<u>Stap 1</u> Inzicht verkrijgen in de succeservaringen van dit moment: wat wordt er in groepen al gedaan en (lijkt) een positief effect op het leren te hebben? <u>Stap 2:</u> Verkrijgen van inspiratie voor het beschrijven van onderwijsplannen vanuit collega-scholen. <u>Stap 3:</u> Het samenbrengen van de succeservaringen (strategieën en methodieken) die reeds worden toegepast in verschillende groepen en dit samenbrengen met relevante inzichten uit de theorie (EDI, Hogere Orde Denken, effectief automatiseren, etc.) <u>Stap 4</u> Kennisdeling van de beschrijving van het onderwijsplan. Teruggeven van de werkwijze van De Talenter aan het team t.b.v. feedback en aanvullingen. Opbrengst: toepassing waarbij alle leerkrachten de werkafspraken kennen, kunnen hanteren en toepassen. <u>Stap 5</u> Tussenevaluatie van werkwijze, aanscherping waar nodig. Opbrengst: Beschreven onderwijsplannen voor de basisvakken waarbij borging en praktijk worden nageleefd. <u>Stap 6</u> Definitief maken werkwijze. De werkafspraken worden opgesteld in een borgingsdocument. Borgingsdocumenten opstellen: - Onderwijsplan Rekenen - Onderwijsplan Lezen - Onderwijsplan Taal <u>Stap 7</u> Jaarplandoel schooljaar 2027/2028 formuleren.		
C	Succescriteria 'Plannen, evalueren en monitoren: waar moet de opbrengst aan voldoen?		

	▪ Er is een gemeenschappelijk beeld van het onderwijsaanbod binnen de groepen. ▪ Er is een heldere werkwijze voor ten aanzien van methodieken en strategieën beschreven voor De Talenter ▪ Er is duidelijk wat de verwachtingen van iedere leerkracht zijn. ▪ De werkwijze en afspraken worden in doorgaande lijn toegepast vanaf het schooljaar 2027-2028	
A	Team ▪ Beheersing van werkwijze zoals beschreven in de onderwijsplannen ▪ Meedenken in rand-voorwaardelijke condities werkwijze ▪ Ondersteunen en inspireren van elkaar in toepassing ▪ Collegiale consultatie toepassen (lesbezoeken, observaties en feedback) ▪ Actief werken vanuit de onderwijsplannen zoals beschreven. ▪ Werkwijze vertalen naar de praktijk, verantwoordelijkheden bij de taken nemen Onderwijs ▪ Beheersen van vaardigheden horend bij werken met onderwijsplannen vanuit hoge verwachtingen. ▪ De vertaling van de 'Why' van de werkwijze naar het lesaanbod dient helder te zijn. (waarderingskader, zicht op ontwikkeling) Verantwoordelijkheden ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk. ▪ Leerteam – initiatief, aansturing en borging (ondersteuning in vertaling theorie naar praktijk) ▪ Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.	
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>	

Leren van en met elkaar

Vanuit de bedoeling van SKOT en vanuit onze eigen visie en kernwaarden willen we leren met elkaar, zowel leerlingen als medewerkers. We maken gebruik van elkaars kwaliteiten, zowel op school- als individueel niveau. We leggen verbindingen waardoor de kwaliteit van het onderwijs en het spreken van dezelfde taal versterkt wordt. Hiervoor dragen we gezamenlijk verantwoordelijkheid.

Continue schoolontwikkeling is voorwaardelijk voor ons als school en team om de verschillende voorliggende kansen en uitdagingen op het gebied van onderwijs, personeel en relaties met de bredere schoolomgeving op te kunnen pakken. Hierbij gaan we uit van hoge mate van betrokkenheid en eigenaarschap bij de teamleden. We werken samen om onze ontwikkeling te initiëren, implementeren, borgen en te monitoren. We investeren zo in de schoolontwikkeling en in elkaar. Dat zet mensen in hun kracht en doet een beroep op verschillende talenten. Met elkaar zijn we ons ook terdege bewust dat het van belang is om ons hierin continu te blijven ontwikkelen en dat de gemaakte afspraken en werkwijzen aandacht behoeven. Het monitoren van ontwikkeling is hierbij een belangrijk punt.

Kernresultaat 5: Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OGPO)

Als wij, aan de hand van de kenmerken en onderwijsbehoeften van de schoolpopulatie, de gewenste eindopbrengsten hebben bepaald en deze vastgelegd hebben in ambities van de school, dan kunnen we deze vertalen naar dat wat deze ambities van ons onderwijs vragen. Vanuit de visie van OGPO gaan we met elkaar in gesprek over ambities, de resultaten en de manier waarop we deze willen bereiken. De schoolbespreking is daarbij een helder meetmoment.

Als we daarnaast inzoomen op het meten van de respons op instructie (hebben de leerlingen voldoende geprofiteerd van ons onderwijs?) en dat wat dat van ons leerkrachthandelen vraagt, kunnen we dat wat werkt helder beschrijven in onze onderwijsplannen.

PDCA

	Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026-2027 zijn de eerste basisprincipes van het OGPO vertaald naar concreet handelen binnen De Talenter. Deze werkwijze is geborgd in het borgingsdocument 'Onderwijssysteem', waarin het bepalen van cruciale leerdoelen, het meten van de respons op instructie en het bespreken van resultaten in schoolbesprekingen zijn uitgewerkt. De schoolbesprekingen zijn structureel opgenomen in de kwaliteitscyclus en beschreven in het document 'Opbrengsten'.	
D	<u>Stap 1</u> Het verkrijgen van een kennisbasis over het werken vanuit de principes van het Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Het inzien van nut en noodzaak gericht op het OGPO. <u>Stap 2</u> Verkrijgen van inzicht in het maken van een eigen groepsanalyse gericht op de basisvaardigheden met daarin aandacht voor de vragen: ▪ Hoe is mijn aanbod geweest? ▪ Hoe passend is mijn aanbod geweest? ▪ Wat vraagt dit van mijn handelen in de praktijk voor het vervolg? <u>Stap 3</u>	

	Met behulp van de KC'er en directie kunnen analyseren van het leerkrachthandelen op groepsniveau. In de lange en middenlange cyclus. <u>Stap 4</u> In gezamenlijkheid met KC'er en/of directie in een schoolbespreking kunnen reflecteren op eigen handelen en van daaruit aanpassingen doen in het beredeneerd onderwijsaanbod. <u>Stap 5</u> Het beredeneerd aanbod laten terugkeren in de planning van de groep. Waarbij er gehandeld wordt vanuit waarderend perspectief: bekrachtigen en vasthouden aan dat wat werkt. <u>Stap 6</u> Een heldere procedure ontwikkelen en borgen zodat de schoolbespreking op de middellange en lange cyclus wordt ingebed in de kwaliteitsstructuur van de school. Vastleggen gemaakte afspraken in borgingsdocument		
C	Succescriteria 'OGPO: waar moet de opbrengst aan voldoen? ▪ Theoretisch kader 'OGPO' met specifieke koppeling kernteams ▪ Heldere werkwijze De Talenter over de werking van OGPO in de kwaliteitscyclus en structuur. ▪ Duidelijke verwachtingen van leerkrachthandelen in relatie tot de schoolbespreking. ▪ Duidelijke verwachtingen over de rol van de KC'er als leercoördinator en trendanalist binnen de kwaliteitscyclus.		
A	Team ▪ Beheersing van werkwijze 'OGPO' ▪ Meedenken in rand-voorwaardelijke condities werkwijze ▪ Ondersteunen en inspireren van elkaar in toepassing ▪ Actief werken met de opzet van schoolbespreking(en) en OGPO zoals bedoeld. ▪ Werkwijze vertalen naar de praktijk, verantwoordelijkheden bij de taken nemen Onderwijs ▪ Beheersen van vaardigheden horend bij werken vanuit de principes van het OGPO vanuit hoge verwachtingen. ▪ De vertaling van de 'Why' van de werkwijze naar onderdelen van de kwaliteitscyclus dient helder te zijn. (waarderingskader, zicht op ontwikkeling) Verantwoordelijkheden ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk. ▪ Leerteam – initiatief, aansturing en borging (ondersteuning in vertaling theorie naar praktijk) ▪ Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.		
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>		

Doorontwikkelen van een professionele cultuur

De bedoeling van SKOT 'Samen Verantwoord Ontwikkelen' is de onderlegger voor de professionele cultuur. Binnen de professionele cultuur wordt gehandeld vanuit de bedoeling van SKOT en gaat het om welbevinden van jezelf en het welbevinden van de ander. Dit dient als basis voor ons handelen. Alertheid op deze werkwijze en het niet terugvallen in oude patronen vragen onze bovenmatige aandacht. Vanuit vertrouwen en de ruimte die er is om te mogen leren, werken wij aan deze ontwikkeling en dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor dit proces.

Krachtig en professioneel communiceren

De manier waarop mensen met elkaar communiceren, is aan het veranderen. In het onderwijs merken we dat, mede door de toegankelijkheid van informatie en de betrokkenheid bij de ontwikkeling van het kind, ouders steeds vaker vanuit een goed onderbouwde, kritische houding meekijken en meedenken richting de ontwikkeling van hun kind. In tegenstelling tot deze ontwikkeling, ervaren we ook dat het samenwerken met ouders en verzorgers regelmatig om aandacht vraagt. Daarnaast merken we dat het goed geven en ontvangen van kritische feedback en het voeren van een gedegen professionele dialoog met kinderen en binnen het team, ook wat vraagt van leerkrachten. Het optimale kunnen halen uit de interactie met kinderen, ouders, externen en betrokkenen, vraagt om een professionele en krachtige manier van communiceren. Om onze vaardigheden hierin te versterken, willen we als doel voor de komende planperiode het professioneel en krachtig communiceren noteren. Waarbij we het uitgangspunt hanteren dat er eerst intern eenduidig en krachtig gecommuniceerd dient te worden, om daarna uniform extern te kunnen communiceren.

Kernresultaat 6: Professioneel communiceren

Als een cultuur van constructieve, inhoudelijk sterke feedback wordt gestimuleerd binnen het team, dan zullen leerkrachten zich comfortabeler voelen bij het geven en ontvangen van feedback, wat de professionele dialoog zal verbeteren, zowel op kind- als op teamniveau en in de samenwerking met ouders. Als de leerkrachten meegenomen worden in krachtige communicatie en communicatieve vaardigheden, dan zullen ze in staat zijn om (nog) effectiever met ouders en externen te communiceren en een positieve (ouder)betrokkenheid te bevorderen. Als er in gezamenlijkheid met ouders zorg wordt gedragen voor een krachtige en professionele communicatie met daarbij aandacht voor zowel het leren als het welbevinden van iedere individuele leerling van De Talenter dan zal dit bijdragen aan het afstemmen van passend en inclusiever onderwijs vanuit hoge verwachtingen en leiden tot een samenwerking waarbij ouders en leerkrachten samen optrekken gedurende de schoolloopbaan van ieder kind. Dit vraagt enerzijds om heldere verwachtingen over hoe de professionele communicatie is ingericht op De Talenter en De Talenter hierin ouders informeert en betreft bij het leer- en ontwikkelproces van het kind. Anderzijds vraagt dit om een planmatige implementatie naar de praktijk. Implementeren van een krachtige oudergesprekscyclus.

PDCA

	Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van het schooljaar 2026 – 2027 is de oudergesprekscyclus voor groep 1 t/m 8 zoals beschreven in het borgingsdocument <i>professionele communicatie</i> geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld in doorgaande lijn, met als resultaat dat er een krachtige cyclus is ontwikkeld die bijdraagt aan een krachtige samenwerking met ouders.	
D	<u>Stap 1</u>	

	Doorlopen van de cyclus zoals deze beschreven in het borgingsdocument professionele communicatie. <u>Stap 2</u> Testen, evalueren en waar nodig bijstellen van de communicatiecyclus. <u>Stap 3</u> Communicatiecyclus verankeren en permanent maken in de werkwijze van de school.		
C	Succescriteria 'Professionele communicatie: waar moet de opbrengst aan voldoen? ▪ Heldere werkwijze over professionele oudercommunicatie die bekend is bij alle betrokkenen. ▪ Krachtige korte cyclus inclusief overdracht van leerjaargroep(en)		
A	Team ▪ Meedenken werkwijze ▪ Uitproberen werkwijze ▪ Borgen van dat wat werkt ▪ Afspraken bepalen – worden vastgelegd in borgingsdocument 'professionele communicatie' Verantwoordelijkheden ▪ Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk. ▪ Directie – helicopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.		
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>		

Aantrekken, boeien en binden van personeel & Leren van en met elkaar

Vanuit de bedoeling van SKOT bieden wij een solide basis en kwalitatief goed onderwijs. Het is van belang dat wij ons eigen personeel boeiend kunnen blijven binden, door ontwikkeling van talenten te stimuleren, door te zien wat er nodig is, door vertrouwen te geven en door een persoonlijke benadering. De organisatie van ons onderwijs vraagt om 'out of the box'-oplossingen en andere manieren van organiseren. Het inzetten van expertise waar nodig en het goed begeleiden en coachen op gebieden die we wat lastiger vinden, is hierbij van belang. Het goed in kaart hebben van wat nodig is, het in hun kracht zetten van teamleden en vanuit talenten en interesse expertise ontwikkelen, vraagt om een duurzaam en strategisch personeelsbeleid.

Het werken aan een professionele leergemeenschap: Gedeeld leiderschap in kernteams

Continue schoolontwikkeling is voorwaardelijk voor ons als school en team om de verschillende voorliggende kansen en uitdagingen op het gebied van onderwijs, personeel en relaties met de bredere schoolomgeving op te kunnen pakken. Vanuit de hoge mate van betrokkenheid, talenten, expertise, interesse en eigenaarschap, aanwezig bij de teamleden, werken we in kernteams om ontwikkeling te initiëren, implementeren, borgen en te monitoren. We investeren zo niet alleen in schoolontwikkeling, maar ook in gedeeld leiderschap. Dat zet mensen in hun kracht zet en doet een beroep op verschillende talenten. Met elkaar zijn we ons ook terdege bewust dat het van belang is om ons hierin continu te blijven ontwikkelen en dat de gemaakte afspraken en werkwijzen aandacht behoeven. Het verwerken van een professioneel statuut in onze bouwsteen is daarom een mooie vervolgstap, waarbij het beschrijven van de achtergrond, oorsprong, opdracht en de verdeling van macht en mandaat een plek moet hebben.

Kernresultaat 7: Gedeeld leiderschap in kernteams

Als we in subteams werken om ontwikkeling te initiëren, implementeren, borgen en te monitoren, dan bevorderen we niet alleen schoolontwikkeling maar ook gedeeld leiderschap. Dit plaatst mensen in hun kracht en benut verschillende talenten binnen het team.

PDCA

	Tijdsplanning	Verantwoordelijk
P	Aan het eind van schooljaar 2026-2027 hebben we helder op welke manier verantwoordelijkheden en bijbehorende macht en mandaat verdeeld worden binnen de kernteams. Dit staat beschreven in de bouwsteen 'Professionele cultuur'.	
D	<u>Stap 1</u> ▪ Gezamenlijk bepalen heldere opdrachten schoolplan ▪ Theoretisch kader 'gedeeld leiderschap' beschrijven. <u>Stap 2</u> ▪ Het theoretisch vertrekpunt van kernteams koppelen aan de jaarplandoelen in de praktijk. <u>Stap 3</u> ▪ Pilot werken in kernteams toepassen in de praktijk met behulp van de jaarplandoelen. <u>Stap 4</u>	

	- Op basis van datgene wat werkt de werkwijze beschrijven in een borgingsdocument 'professionele cultuur' en jaarplan De Talenter met daarbij aandacht voor: - Bepalen van macht en mandaat van de kernteams - Helderheid in stappen, terugkoppelingen, draagvlak <u>Stap 5</u> - De werkwijze bijstellen waar nodig en passend maken voor het schooljaar 2027-2028. - Passend jaarplandoel voor 2027-2028 formuleren op basis van de gemaakte stappen.		
C	Succescriteria 'Gedeeld leiderschap': waar moet de opbrengst aan voldoen? - Theoretisch kader 'gedeeld leiderschap' met specifieke koppeling naar kernteams. - Heldere werkwijze De Talenter uitbreiden met macht, mandaat en heldere opdracht.		
A	Team - Meedenken werkwijze - Oppakken opdracht met macht en mandaat - Uitproberen werkwijze - Borgen van dat wat werkt - Afspraken bepalen – worden vastgelegd in bouwsteen 'professionele cultuur' Verantwoordelijkheid - Leerkrachten binnen de verschillende kernteams - Directeur – initiatief, aansturing en borging Verantwoordelijkheden - Leerkracht: Vertaling van theorie naar praktijk. - Directie – helikopterview, faciliteren, ondersteunen vanuit transformatieel en situationeel leiderschap.		
E	Is het doel behaald? Waarom wel/ niet? <u>Tussenevaluatie januari 2027</u> <u>Eindevaluatie juni 2027</u>		