

SCHOOLONDERNEMINGSPLAN

2019-2023



Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| SCHOOLONDERNEMINGSPLAN | 0 |
| Inleiding / Voorwoord | 2 |
| 1. KENMERKEN VAN DE SCHOOL | 4 |
| 2. STRATEGISCHE KOERS SKOT | 6 |
| 3. AMBITIE VAN DE SCHOOL | |
| 3.1 Onze missie..... | 6 |
| 3.2 Onze visie..... | 6 |
| 3.4 Interne en externe analyse | 7 |
| 4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID | 10 |
| 4.1. Uitwerking wettelijke voorschriften; | 10 |
| 4.2. Eigen opdracht voor het onderwijs in het onderwijsprogramma | 13 |
| 4.3. Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat | 14 |
| 4.4. Zorg dragen voor veiligheid op school..... | 16 |
| 4.5. Schoolondersteuningsprofiel..... | 16 |
| 5.PERSONEELSBELEID | 16 |
| 5.1. Onderhouden bekwaamheid..... | 16 |
| 5.2 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding | 18 |
| 5.3 Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid | 18 |
| 5.4 Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel..... | 18 |
| 6. KWALITEITSZORG | 19 |
| 6.1 Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen | 19 |
| 6.2 Onderwijsvolgsysteem | 20 |
| 6.3 Maatregelen ter verbetering..... | 21 |
| 7. Overige onderwerpen | 26 |
| 8. Slotwoord | 27 |
| Bijlage meerjarenplanning 2019-2023 | 28 |

Inleiding / Voorwoord

1.1 Voorwoord

Voorwoord

Dit schoolondernemingsplan is het beleidsdocument dat het uitgangspunt vormt voor de periode 2019-2023 van katholieke basisschool De Talenter. De Talenter is de basisschool uit Enter. Er zitten ongeveer 320 kinderen op school. In de afgelopen planperiode zijn beide teams, ouders en kinderen naar elkaar toe gegroeid. Terugkijkend kunnen we stellen dat de fusie goed is verlopen en dat we nu echt kunnen spreken van één school met twee locaties: De Talenter.

Voor de planperiode 2019-2023 staat nieuwbouw centraal. Sinds 2017 zijn we in gesprek met de (besturen van de twee) andere scholen in Enter om te bekijken of we gezamenlijk (en met andere partners) in één gebouw kunnen. Vanuit onderstaande visie hebben de directeuren van de scholen uit Enter elkaar opgezocht en zijn de besturen en gemeente meegenomen in het proces. Ik spreek de wens uit om op 1 augustus 2024 het nieuwe gebouw te kunnen openen.

Elk kind uit Enter heeft de komende 50 jaar een uitdagender leeromgeving nodig, zodat Enters talent zich optimaal ontwikkelt. Doordat scholen en mogelijke externe partners samen onder één dak gaan en krachten dus kunnen bundelen zijn we in de toekomst veel beter in staat om:

- het maximale uit ieder kind te halen;
- kinderen en gebruikers elkaar te laten ontmoeten;
- kinderen te leren bredere relaties op te doen;
- talenten van kinderen aan te spreken;
- passend onderwijs voor kinderen vorm te geven;
- het onderwijs flexibeler in te richten;
- persoonlijke begeleiding voor kinderen te coördineren;
- het aantal kinderen per groep laag te houden;
- ruimtes te creëren voor de vierjarigen die gedurende het jaar instromen;
- gebruik te maken van de expertise van elke individuele gebruiker;
- te voldoen aan de transitie duurzaamheid;
- een ontmoetingsplek voor de samenleving van Enter mogelijk te maken;
- samen te werken met de omgeving.

In november 2019 heeft het team uitgesproken, dat ze de planperiode 2019-2023 wil gebruiken om te bezien of de huidige wijze van onderwijs geven nog wel voldoet aan de hedendaagse vaardigheden die kinderen (ook) nodig hebben. In de meerjarenplanning wordt dit dan ook als belangrijk punt meegenomen. Vanzelfsprekend worden ouders hierin meegenomen en kunnen koerswijzigingen invloed hebben op de inrichting van het nieuwe gebouw. De komende jaren worden ook gebruikt om verder af te stemmen, te verfijnen, te perfectioneren, te ontwikkelen en te borgen van dat wat de afgelopen vier jaar al tot stand is gebracht.

De missie en visie zijn de leidraad voor de nieuwbouw en bij alles wat met het onderwijs op De Talenter te maken heeft. Uiteindelijk willen we dat de ouders van kinderen in Enter onze slogan van harte onderschrijven: De Talenter Natuurlijk

Het maken van een schoolplan is een wettelijke verplichting.

Het maken van dit schoolondernemingsplan een eigen initiatief. In het schoolondernemingsplan zijn de wettelijke verplichtingen een onderdeel van onze voornemens tot schoolontwikkeling. Het is een mix van beide waarin we nadrukkelijk de groei van De Talenter centraal willen stellen. Enkele vragen die we willen beantwoorden zijn: Wat willen we bereiken? Hoe willen we dat doen? Wanneer willen we daar zijn?

Wanneer willen we daar zijn?

Dat doen we door ons te ontwikkelen. We ontwikkelen ons, deels als verplichte activiteit, maar bovenal omdat we ontwikkeling zien als belangrijk middel om in te spelen op de eisen van deze en de toekomstige tijd. We ontwikkelen ons in deskundigheid, we handelen vanuit betrokkenheid en we faciliteren om ontwikkeling van personeel en kinderen mogelijk te maken. Wij willen dat allen die bij de begeleiding van de kinderen op De Talenter betrokken zijn goed samenwerken.

Uiteindelijk doen we er met alle geledingen alles aan om een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van ieder kind. Bij het ontwikkelen van ieder talent ligt het doel van ons functioneren.

Natuurlijk kiezen ouders voor De Talenter. Een school met een grote diversiteit aan jonge talenten uit Enter. We willen kinderen met cognitieve, sociale, creatieve, sportieve en/of kunstzinnige vaardigheden en talenten begeleiden en bijstaan in hun ontwikkeling. De Talenter is een fijne school. Natuurlijk gaan kinderen daar graag naar toe. Personeel is enthousiast en gedreven en natuurlijk brengen ouders hun kinderen er met plezier en vol vertrouwen naar toe. Er heerst een goed pedagogisch klimaat en er wordt goed lesgegeven. Daar wordt in rust en regelmaat, met aandacht en ruimte voor elkaar kennis opgedaan en behalen de kinderen er goede resultaten.

Chris Aben

1. Kenmerken van de school

De Talenter is een katholieke basisschool voor leerlingen van 4 t/m 12 jaar. Er zijn twee locaties.

Onderbouwlocatie: groep 1 t/m 4, Margrietlaan 1, 7468 AN ENTER (postadres)

Bovenbouwlocatie: groep 5 t/m 8, Dorpsstraat 129, 7468 CJ ENTER

Telefoonnummer: 0547-381647

Email: directie@detalenter.nl

Website: www.detalenter.nl

Directie:

Chris Aben

Intern begeleiders:

Els Rozendom en Maaïke Homan (groep 1, 2, 3, 4)

Dinie Otten (groep 5, 6, 7, 8)

Bovenbouwcoördinator:

Miranda Visscher

Onderbouwcoördinator:

Kimm Spoolder

A-ICT-er ICT-er:

Mattijs Hannink en Miranda Visscher

1.1 Onze school

De Talenter is een basisschool met twee locaties. Aan de Margrietlaan is de onderbouw (groep 1 t/m 4) gehuisvest en aan de Dorpsstraat de bovenbouw (groep 5 t/m 8). Hemelsbreed liggen de locaties zo'n 300 meter uit elkaar. Op De Talenter zitten ongeveer 320 kinderen. We streven ernaar om geen combinatiegroepen te maken. We hebben vijftien groepen en gemiddelde groepsgrootte is 23 kinderen. We hebben een continuïtooster. In de schoolgids worden de schooltijden vermeld.

De onderbouwlocatie is gelegen in een woonwijk. Deze ligt aan een rustige weg. Tegenover de school ligt een gemeentelijke speelplaats. De school kan eventueel tijdens de gym gebruik maken van dit veld, inclusief speeltoestellen en half pipe.

De bovenbouwlocatie ligt midden in het centrum van Enter, naast de katholieke kerk. Daar bevinden zich zowel winkels als woonhuizen. De ingang van de school bevindt zich aan een zijstraat van de Dorpsstraat. De kinderen kunnen op deze manier rustig en veilig het schoolterrein betreden.

Het team van De Talenter bestaat uit 32 personen: de directeur, leerkrachten, Intern Begeleiders, ICT-er, bouwcoördinatoren, schoonmaakpersoneel en een conciërge.

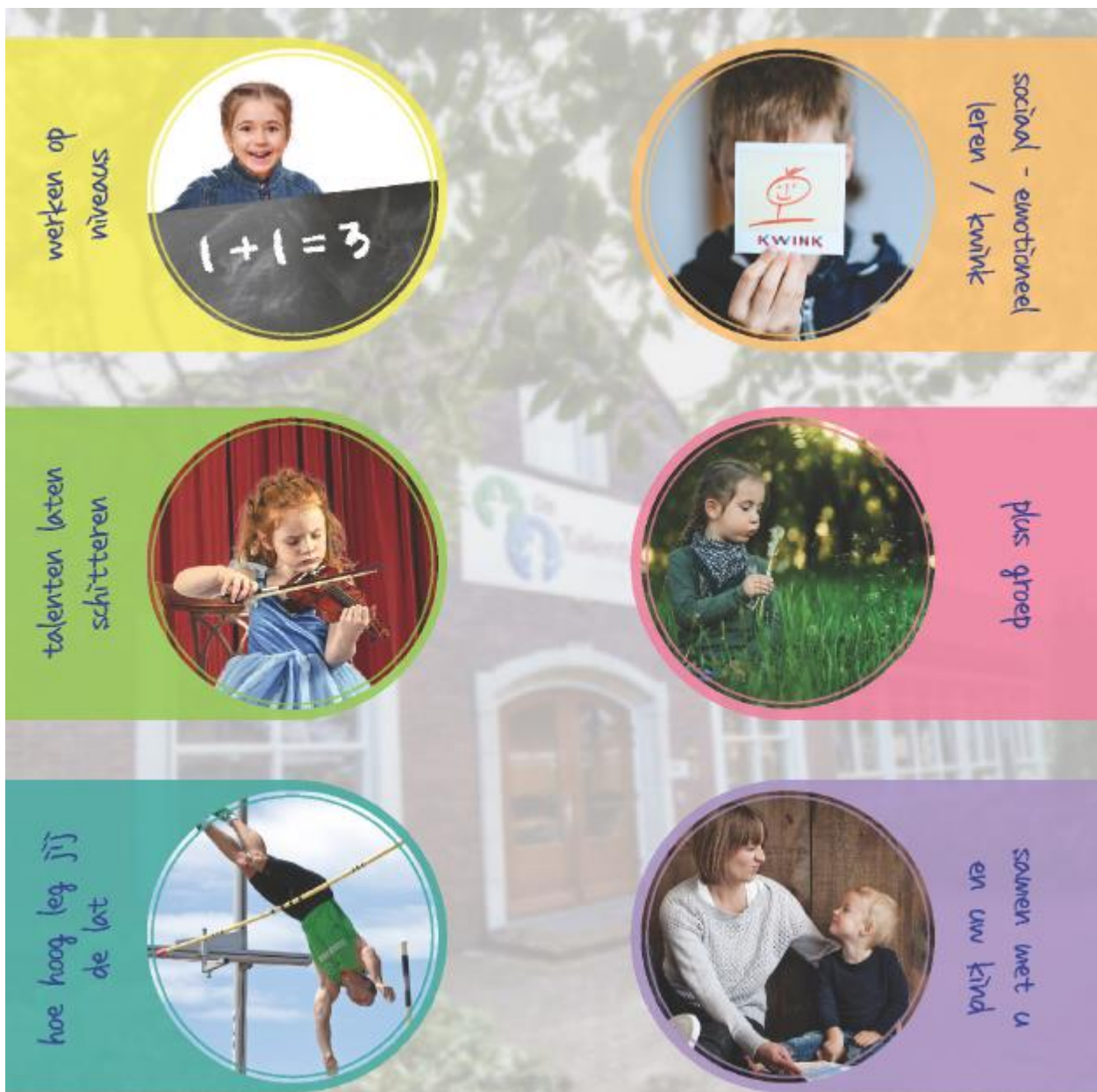
Wij bieden kinderen onderwijs in de breedste zin van het woord en willen samen met ouders werken aan de ontwikkeling van hun kinderen, ieder vanuit de eigen discipline en verantwoordelijkheden. Dit vraagt om deskundigheidsontwikkeling, betrokkenheid en middelen.

Onderwijs is voortdurend in beweging en doet een beroep op de kwaliteiten en talenten van leerkrachten en leerlingen. Deze talenten en kwaliteiten zorgen ervoor dat ons onderwijs aansluit bij de belevingswereld van kinderen, dat de leerkrachten gemotiveerd zijn en dat we in staat zijn onze deskundigheid te vergroten. Wij zien de school als instituut dat de mogelijkheden van het kind benut om ontwikkeling te optimaliseren en te versterken.

Bij ons is iedereen van harte welkom. We verwachten van ouders en kinderen wel dat ze de identiteit van de school onderschrijven. We gaan ervanuit dat alle kinderen meedoen met de

activiteiten die we op school rondom identiteit organiseren. Bij buitenschoolse activiteiten is iedereen natuurlijk vrij om hieraan deel te nemen.

Voor De Talenter vormen 6 kernwaarden onze leidraad.



De Talenter wil met haar onderwijs aansluiten bij de mogelijkheden van het kind. Ons uitgangspunt is het aanbieden van klassikaal onderwijs op drie niveaus. Hierop zijn onze gekozen methodes voor rekenen, taal, spelling afgestemd. Voor kinderen die hier niet genoeg aan hebben is er een plusgroep. Kinderen worden gestimuleerd in hun ontwikkeling naar zelfstandigheid. We geven kinderen taken en het vertrouwen om zelf naar een goede oplossing te zoeken. Er zijn duidelijke regels en afspraken. Dit biedt kinderen een structuur waarbinnen zij zich veilig kunnen ontplooiën en leren verantwoordelijkheid te dragen en mede-eigenaar te zijn van hun eigen leerproces. Sociale vorming wordt bevorderd door samenwerken. Samenwerken moet je leren: leren luisteren naar elkaar, de sterke kanten van elkaar benutten, elkaars hulp vragen en hulp aanvaarden, elkaar accepteren. Wij gebruiken daar onder andere de methode KWINK voor. Naast het gebruik van de methode is deskundigheid van leraren op het gebied van sociaal emotioneel leren essentieel. De ontwikkeling van kinderen wordt nauwlettend begeleid en vastgelegd door de leraren.

Kinderen worden gestimuleerd om zich te presenteren en zich goed te uiten. Dramatische expressie, muziek, tekenen, techniek, handvaardigheid en bewegingsonderwijs zijn naast de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling een vast onderdeel in het leerstofaanbod. Voor muziek hebben we een muziekleerkracht in dienst.

De school moet een veilige, motiverende, fijne en uitdagende omgeving bieden aan kinderen, zodat ze zich op hun gemak voelen. Kinderen gaan dan met plezier naar school, ontwikkelen meer zelfvertrouwen, worden nieuwsgierig en leergierig. Het is onze stellige overtuiging dat kinderen in zo'n omgeving betere resultaten laten zien. De leerkracht doet er in dit geval alles toe.

Kinderen worden positief benaderd. Wij spreken onze waardering uit en stimuleren kinderen elkaar onderling te respecteren en te waarderen als onmisbare schakel in je omgeving. Aan (het voorkomen van) pesten en aan omgangsvormen en omgangsnormen besteden we structureel aandacht in onze lessen. De ouders mogen dit van ons verwachten. Wij mogen op onze beurt van ouders verwachten dat ze onze normen en waarden onderschrijven en uitdragen.

De inzet van ouders wordt zeer gewaardeerd. Wij werken actief aan betrokkenheid en inspraak van ouders bij de school.

Onze school staat niet op zich. Wij zijn onderdeel van de Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand (SKOT). Waar mogelijk trekken we ons op aan elkaar. Om zelf beter te worden en om als stichting sterker te staan. De school is een belangrijk "instituut" in het dorp. Wederzijdse samenwerking met verenigingen uit het dorp en de parochie zijn waardevol en belangrijk. We leveren indien mogelijk een belangrijke bijdrage aan diverse dorpsactiviteiten.

Samengevat:

De Talenter, Natuurlijk.

De Talenter is een school met kwalitatief hoogstaand onderwijs waarbij we in een prettige sfeer nadrukkelijk oog hebben voor de toekomstige talenten uit Enter. We hechten veel waarde aan een brede ontwikkeling en individuele ontplooiing van het kind tot een zelfstandig, positief kritisch denkend mens, binnen een duidelijke structuur van rust, regelmaat en respect voor elkaar.

2. Strategische koers SKOT

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 "Samen verder bouwen" heeft SKOT haar strategische koers bepaald en 8 ambities geformuleerd. De uitdagingen voor SKOT liggen op het terrein van het onderwijsproces, identiteit, de kwaliteit, het zorgproces en passend onderwijs, het HRM beleid, het leiderschap en managementproces, het financiële- en facilitaire beleid en de samenwerking met de interne en externe partners. De inhoud van dit schoolondernemingsplan past binnen de ambities na het bestuur.

3. Ambitie van de school

3.1 Onze missie

Iedereen die betrokken is bij De Talenter draagt op zijn of haar manier bij aan de ontwikkeling van de kinderen. Gezamenlijk zorgen zij ervoor dat een kind op katholieke basisschool De Talenter zelfvertrouwen heeft, in evenwicht en sociaal is, respect toont, zicht heeft op eigen capaciteiten, computer- en internetvaardig is en zich positief kritisch kan opstellen in de huidige samenleving.

3.2 Onze visie

Ieder kind is uniek en heeft eigen talenten.

Wij gaan uit van de eigenheid van ieder kind en willen de kinderen met cognitieve, sociale, creatieve, sportieve en/of kunstzinnige vaardigheden en talenten begeleiden in het ontwikkelen daarvan.

Onze katholieke school is continu in ontwikkeling. Vanuit een positieve en stimulerende houding hebben wij oog voor de onderwijsbehoeften van elk kind. We luisteren naar elkaar, geven elkaar vertrouwen en hebben respect voor elkaar. Door die uitgangspunten na te streven geven medewerkers, ouders, kinderen en externen onze normen en waarden op school gestalte.

De Talenter is een veilige, voorspelbare, gestructureerde, opgeruimde school en heeft een uitdagende leeromgeving waar kinderen met plezier willen zijn. In zo'n omgeving is het mogelijk om hoge opbrengsten te realiseren en kan het talent van elk kind zich goed ontplooiën. De kinderen leren stap voor stap verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. De sociaal emotionele ontwikkeling van ieder kind vinden we erg belangrijk. We willen de kinderen juist die vaardigheden bijbrengen, die ze nodig hebben in de maatschappij. Om onze missie en visie te realiseren is een duidelijke en open relatie met ouders en externe partners vanzelfsprekend. Hierbij is een constructieve samenwerking essentieel. Onze slogan is dan ook "Natuurlijk kiezen ouders voor De Talenter".

3.4 Interne en externe analyse

Het is zeker met het oog op de (mogelijke) nieuwbouw voor De Talenter van belang om goed voorbereid te zijn op de toekomst en op toekomstige ontwikkelingen. Het is dus interessant om te weten wat relevante ontwikkelingen zijn binnen de maatschappij in relatie tot de ontwikkelingen binnen onze Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand en de school waar wij werken. De interne en externe sterktes en zwaktes en kansen en bedreigingen hebben we in beeld gebracht.

Op 9 oktober 2018 heeft het team aangegeven wat we de komende vier jaar nodig hebben om passend onderwijs tot een nog groter succes te maken. Op 10-01-2019 hebben de directie, de IB-ers en de bovenbouwcoördinator de zelfevaluatielijst basisondersteuning van het SWV besproken en naast de opmerkingen voortkomend uit de vergadering van het team gelegd. De conclusies hebben we verwoord in de evaluatie die toegevoegd is aan het schoolondersteuningsprofiel. In januari 2019 is de enquête van Beekveld en Terpstra afgenomen onder het personeel, de ouders en de kinderen van de groepen 6, 7 en 8. In oktober 2019 wordt het haalbaarheidsonderzoek m.b.t. nieuwbouw in Enter gepresenteerd. De conclusies die daaruit voortvloeien hebben ongetwijfeld invloed op ontwikkelpunten in de planperiode 2019-2023.

Om de sterke en zwakke punten van De Talenter in beeld te brengen gebruiken we onder andere de volgende documenten/ instrumenten:

- Inspectierapporten
- CITO-analyse
- Kwaliteitsmeter Beekveld Terpstra (voorjaar 2019)
- SCOL/ sociaal emotioneel leren
- Conclusies haalbaarheidsonderzoek
- Wat wij horen van ouders
- Reacties van kinderen en collega's

Inspectierapport

Op 15 februari 2016 heeft de inspectie De Talenter bezocht. Het verslag is te vinden op de website van de inspectie.

Geen enkel onderdeel is als zwak of zeer zwak beoordeeld. De kwaliteitszorg is als goed aangemerkt.

Een voorbeeld van een punt ter verbetering was dat de school ambitieuzer kan zijn bij het behalen van resultaten.

CITO-analyse

We brengen sinds 2015 systematisch onze CITO-resultaten in kaart. In het document "opbrengsten De Talenter" hebben we onze eigen ambitieuze streefdoelen vastgelegd. De intern begeleiders bespreken met de leerkrachten de vorderingen van de eigen groep en nemen hierbij ook de resultaten van de CITO toetsen mee. Ook is de eindopbrengst van de CITO in groep 8 een jaarlijkse graadmeter van onze opbrengsten. Eén keer per schooljaar wordt het document "opbrengsten De Talenter" besproken in het team en toegelicht in de MR.

Beekveld en Terpstra

In januari 2019 is de enquête van Beekveld en Terpstra afgenomen onder het personeel, de ouders en de kinderen van De Talenter. De uitslag van het personeel, de ouders en de kinderen is besproken in het team en de MR en de uitslag is teruggekoppeld naar de ouders. Uit de enquête zijn enkele aandachtspunten naar voren gekomen. Deze zijn besproken met het team en de medezeggenschapsraad. Een aantal punten is meegenomen in de meerjarenplanning voor deze planperiode. Daarvoor verwijzen we naar de evaluatie Beekveld en Terpstra 2019.

SCOL (sociale competentie observatie lijst)/sociaal emotioneel leren

In het najaar wordt door elke leerkracht de SCOL ingevuld. In het voorjaar vullen de kinderen van de groepen 6,7 en 8 de lijst in. De uitkomsten worden besproken tijdens de groepsbesprekingen. De resultaten worden jaarlijks uitgewisseld met de inspectie. Sinds 2018 werken we met de methode KWINK. Die methode voldoet aan de eis van de overheid om een "gecertificeerde" methode te hebben voor sociaal emotioneel leren. Uit de methode vloeit een aantal gezamenlijke gedragsverwachtingen voort voor zowel kinderen als leerkrachten. Deze regels worden door iedereen gehanteerd. In nieuwsbrieven worden de KWINK-regels gecommuniceerd met ouders.

Haalbaarheidsonderzoek

Op 6 april 2019 is het haalbaarheidsonderzoek aan de deelnemende besturen, de beleidsmedewerkers van de gemeente en aan de wethouder gepresenteerd. Uiterlijk 1 juni 2019 wordt het vastgesteld. De uitkomst hiervan is logischerwijs van grote invloed op de planperiode 2019-2023.

Wat zoal meer

Sinds 2015 stellen we een jaarplan op en evalueren we het voorbije jaar met het team en de MR. Jaarlijks wordt i.s.m. het samenwerkingsverband een schoolondersteuningsplan opgesteld door de intern begeleiders en de directie.

We werken met groepsplannen op het gebied van technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen. Twee keer per jaar worden deze plannen bijgesteld, aangevuld en geëvalueerd.

De directie gaat jaarlijks in ieder geval één keer op klassenbezoek. Leerkrachten gaan jaarlijks (facultatief) bij elkaar op klassenbezoek.

Op basis van de uitkomsten uit bovenstaande en op dat wat we "horen" van ouders, kinderen en collega's zijn de sterktes en zwaktes, de kansen en bedreiging schematisch in beeld gebracht.

Sterktes

- Collegiaal team en teamleren
- Grote inzet voor kinderen en welbevinden
- Flexibel, betrokken en professioneel team
- Hoge werkmotivatie
- Website / facebook van de school
- Talentershow
- Vriendelijk en uitdagend gebouw
- Ouders kiezen bewust voor onze school.
- Jaarlijkse resultaten op de eind cito zijn op of boven gemiddeld
- Laagdrempelig in contact
- We komen bij de aanmeldingen de laatste jaren steeds goed naar voren
- Er is een goede zorgstructuur
- Veilige school met goede aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling
- Transparante organisatie/ open in communicatie
- ICT goed geïntegreerd in het onderwijs

Zwaktes

- Twee locaties, waardoor bijvoorbeeld het teamgevoel en de saamhorigheid onder druk kan komen
- Groot aantal duobanen maakt intern overleg moeizaam
- Niveau spelling is te laag
- Begrijpend lezen wordt beter maar blijft punt van zorg
- Te weinig naar buiten brengen van onderwijskwaliteiten
- Afstemming op onderwijsvisie
- Controle op gemaakte afspraken en het cyclisch controleren en evalueren
- Borgen van het onderwijsproces
- Analyseren van toetsen
- De opbrengsten zijn voldoende maar nog niet op het niveau van onze eigen streefdoelen
- Pesten en veiligheid voor kinderen blijft een belangrijk aandachtspunt

- Jaarlijks evalueren van de onderwijsontwikkelingen en maken van jaarplan
- Tegemoetkomen aan kinderen die extra aandacht nodig hebben
- Communicatie met ouders kan beter
- Pedagogisch klimaat kan beter

Kansen

- Nieuwbouw en samenwerking met andere partners die daaruit voortvloeit
- Onderwijsinhoudelijke koerswijziging
- Het vertrouwen dat ouders hebben in de school
- Goede contacten met de ouders
- Toename van expertise en deskundigheid binnen het team
- Aandacht voor normen en waarden
- Maatschappelijke rol van de school (door toenemend gebruik van BSO/ouders die beiden werken/opvang van kinderen in school/buurthuisfunctie);
- SKOT-bestuur als partner

Bedreigingen

- Concurrentie van scholen in het dorp
- Teruglopend leerlingaantal volgens de prognoses en bijbehorende bezuinigingen
- Vergrijzing van het dorp
- Minder betrokkenheid ouders (vanwege maatschappelijke ontwikkelingen)
- Passend onderwijs. De toename van 'leerlingen die aandacht behoeven' roept de vraag op of we in de toekomst nog steeds zorg op maat kunnen bieden
- Invoering van de zorgplicht: het verzorgen van passend onderwijs aan elk kind
- Adhoc veranderingen in het onderwijs vanuit de politiek/ maatschappij
- Verhogen de werkdruk

Conclusies:

- De nieuwbouw biedt op velerlei gebied een scala aan kansen.
- De verwachte terugloop in het leerlingenaantal en de toename van zorgleerlingen kan een bedreiging vormen voor de kwaliteit van het onderwijs. We verwachten dat het leerlingaantal de komende jaren op de teldatum tussen de 300 en 310 leerlingen zal zijn.
- De daling van het aantal leerlingen en de mutaties op personeelsgebied zorgen voor de nodige veranderingen op diverse terreinen. Belangrijk is dat we hoge kwaliteit willen (blijven) bieden. Bovendien blijft de interactie tussen ouders en school belangrijk. Dat geldt ook voor het pedagogisch klimaat op school.
- De eisen van Passend Onderwijs lijken veel te vragen m.b.t. de juiste plaatsing en/of het aanbod bij verschillende leerlingen. We moeten onze positieve uitstraling naar buiten vasthouden en versterken.
- We gaan ervoor zorgen dat er voor kinderen die een individuele leerweg bewandelen of kinderen met een "arrangement" tussendoelen worden opgesteld. Dat doen we door voor die kinderen een OPP op te stellen. Het OPP wordt vanzelfsprekend regelmatig geëvalueerd.
- We moeten in ons dagelijks werken strakker plannen en afspraken borgen zodat we elkaar daar ook op kunnen bevragen.
- We bespreken de resultaten van ons onderwijs jaarlijks met het team.
- Het jaarplan en de evaluatie van het jaar ervoor worden ook de komende 4 jaar door de directie gemaakt. Dit wordt jaarlijks besproken met het team en de MR en naar de inspectie gestuurd.
- We moeten aandacht besteden aan professionalisering van de leerkrachten en het inzetten van collegiale observatie/consultatie als instrument (scholing/cursussen)
- We willen de informatievoorziening en communicatie verbeteren. Dat doen we door in de nieuwsbrief of via face book vaker onderwijsinhoudelijke thema's onder de aandacht te brengen en door duidelijkheid te verschaffen over de wijze waarop we social media gebruiken.
- We willen het pedagogisch klimaat verbeteren. Dat doen we door nog nadrukkelijker aandacht te besteden aan: KWINK, groepsvormende activiteiten, het anti pest protocol, de wijze waarop kinderen met elkaar om moeten gaan, de regels die daarbij horen en het toezicht op het plein. Bovendien gaan we het hebben over dat wat we doen met kinderen

die moeite hebben om, ondanks alle preventieve programma's, blijven pesten of geen zicht hebben op de gevolgen van hun eigen gedrag. In de nieuwsbrief brengen we ouders regelmatig op de hoogte van dat wat we in de klas doen om het pedagogisch klimaat te verbeteren.

Voor een verdere uitwerking verwijzen we naar de meerjarenplanning en de jaarplanning.

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1. Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs.

De kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor rekenen en taal de belangrijkste landelijke leerplankaders in het primair onderwijs.

Ons onderwijs heeft drie belangrijke functies: het draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen, het zorgt voor overdracht van maatschappelijke en culturele verworvenheden en het rust kinderen toe voor participatie in de samenleving. De belangrijkste dingen die kinderen moeten leren om actief deel te nemen aan de samenleving, staan vastgelegd in de zogenaamde kerndoelen.

Elke leerling krijgt op school de vakken die wettelijk verplicht zijn en volgen de kerndoelen. De kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor rekenen en taal de belangrijkste leerplankaders. De kerndoelen geven aan wat leerlingen aan het einde van de basisschool periode moeten kennen en kunnen op meerdere vakgebieden. Het zijn streefdoelen met veel ruimte voor eigen invulling. Wij gebruiken methodes om de kerndoelen te behalen. In de meerjarenplanning staat beschreven wanneer we welke methode onder de loep nemen om te vervangen. Naast de kerndoelen schrijven de referentieniveaus voor wat leerlingen op het gebied van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. Alle referentieniveaus samen vormen het referentiekader. Het referentiekader bestaat uit fundamentele niveaus en streefniveaus. Het fundamentele niveau (F-niveau) is de basis die zo veel mogelijk leerlingen van de basisschool moeten beheersen. Het streefniveau (S-niveau) is voor leerlingen die meer aankunnen. We gebruiken onder andere de eindtoets om onze schoolresultaten te vergelijken met de landelijke scores.

De kerndoelen zijn voor:

Taalonderwijs:

Mondeling onderwijs:

De leerlingen leren informatie te verwerven uit gesproken taal. Ze leren tevens die informatie, mondeling of schriftelijk, gestructureerd weer te geven.

De leerlingen leren zich naar vorm en inhoud uit te drukken bij het geven en vragen van informatie, het uitbrengen van verslag, het geven van uitleg, het instrueren en bij het discussiëren.

De leerlingen leren informatie te beoordelen in discussies en in een gesprek dat informatief of opiniërend van karakter is en leren met argumenten te reageren.

Schriftelijk onderwijs:

De leerlingen leren informatie te achterhalen in informatieve en instructieve teksten, waaronder schema's, tabellen en digitale bronnen.

De leerlingen leren naar inhoud en vorm teksten te schrijven met verschillende functies, zoals: informeren, instrueren, overtuigen of plezier verschaffen.

De leerlingen leren informatie en meningen te ordenen bij het lezen van school- en studieteksten en andere instructieve teksten, en bij systematisch geordende bronnen, waaronder digitale bronnen.

De leerlingen leren informatie en meningen te vergelijken en te beoordelen in verschillende teksten.

De leerlingen leren informatie en meningen te ordenen bij het schrijven van een brief, een verslag, een formulier of een werkstuk. Zij besteden daarbij aandacht aan zinsbouw, correcte spelling, een leesbaar handschrift, bladspiegel, eventueel beeldende elementen en kleur.

De leerlingen krijgen plezier in het lezen en schrijven van voor hen bestemde verhalen, gedichten en informatieve teksten.

Taalbeschouwing:

De leerlingen leren bij de doelen onder 'mondeling taalonderwijs' en 'schriftelijk taalonderwijs' strategieën te herkennen, te verwoorden, te gebruiken en te beoordelen.

De leerlingen leren een aantal taalkundige principes en regels. Zij kunnen in een zin het onderwerp, het werkwoordelijk gezegde en delen van dat gezegde onderscheiden.

De leerlingen kennen

- regels voor het spellen van werkwoorden;
- regels voor het spellen van andere woorden dan werkwoorden;
- regels voor het gebruik van leestekens.

De leerlingen verwerven een adequate woordenschat en strategieën voor het begrijpen van voor hen onbekende woorden. Onder 'woordenschat' vallen ook begrippen die het leerlingen mogelijk maken over taal te denken en te spreken.

Rekenonderwijs:

Getallen en bewerkingen:

De leerlingen leren structuur en samenhang van aantallen, gehele getallen, kommagetallen, breuken, procenten en verhoudingen op hoofdlijnen te doorzien en er in praktische situaties mee te rekenen.

De leerlingen leren de basisbewerkingen met gehele getallen in elk geval tot 100 snel uit het hoofd uitvoeren, waarbij optellen en aftrekken tot 20 en de tafels van buiten gekend zijn.

De leerlingen leren schattend tellen en rekenen.

De leerlingen leren handig optellen, aftrekken, vermenigvuldigen en delen.

De leerlingen leren schriftelijk optellen, aftrekken, vermenigvuldigen en delen volgens meer of minder verkorte standaardprocedures.

De leerlingen leren de rekenmachine met inzicht te gebruiken.

Wiskundig inzicht en handelen:

De leerlingen leren wiskundetaal gebruiken.

De leerlingen leren praktische en formele rekenwiskundige problemen op te lossen en redeneringen helder weer te geven.

De leerlingen leren aanpakken bij het oplossen van rekenwiskundeproblemen te onderbouwen en leren oplossingen te beoordelen.

Meten en meetkunde:

De leerlingen leren eenvoudige meetkundige problemen op te lossen.

De leerlingen leren meten en leren te rekenen met eenheden en maten, zoals bij tijd, geld, lengte, omtrek, oppervlakte, inhoud, gewicht, snelheid en temperatuur.

Oriëntatie op jezelf en de wereld:

Mens en samenleving:

De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en anderen.

De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht, als verkeersdeelnemer en als consument.

De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger.

De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen.

De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen.

De leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu.

Natuur en techniek:

De leerlingen leren in de eigen omgeving veel voorkomende planten en dieren onderscheiden en benoemen en leren hoe ze functioneren in hun leefomgeving.

De leerlingen leren over de bouw van planten, dieren en mensen en over de vorm en functie van hun onderdelen.

De leerlingen leren onderzoek doen aan materialen en natuurkundige verschijnselen, zoals licht, geluid, elektriciteit, kracht, magnetisme en temperatuur.

De leerlingen leren hoe je weer en klimaat kunt beschrijven met behulp van temperatuur, neerslag en wind.

De leerlingen leren bij producten uit hun eigen omgeving relaties te leggen tussen de werking, de vorm en het materiaalgebruik.

De leerlingen leren oplossingen voor technische problemen te ontwerpen, deze uit te voeren en te evalueren.

De leerlingen leren dat de positie van de aarde ten opzichte van de zon, seizoenen en dag en nacht veroorzaakt.

Ruimte:

De leerlingen leren de ruimtelijke inrichting van de eigen omgeving te vergelijken met die in omgevingen elders, in binnen- en buitenland, vanuit de perspectieven landschap, wonen, werken, bestuur, verkeer, recreatie, welvaart, cultuur en levensbeschouwing. In ieder geval wordt daarbij aandacht besteed aan twee lidstaten van de Europese Unie en twee landen die in 2004 lid werden, de Verenigde Staten en een land in Azië, Afrika en Zuid-Amerika.

Kinderen leren over de maatregelen die in Nederland genomen worden/werden om bewoning van door water bedreigde gebieden mogelijk te maken.

De leerlingen leren over de mondiale ruimtelijke spreiding van bevolkingsconcentraties en godsdiensten, van klimaten, energiebronnen en van natuurlandschappen zoals vulkanen, woestijnen, tropische regenwouden, hooggebergten en rivieren.

De leerlingen leren omgaan met kaart en atlas, beheersen de basistopografie van Nederland, Europa en de rest van de wereld en ontwikkelen een eigentijds geografisch wereldbeeld.

Tijd:

De leerlingen leren gebruik te maken van eenvoudige historische bronnen en ze leren aanduidingen van tijd en tijdsindeling te hanteren.

De leerlingen leren over kenmerkende aspecten van de volgende tijdvakken: jagers en boeren; Grieken en Romeinen; monniken en ridders; steden en staten; ontdekkers en hervormers; regenten en vorsten; pruiken en revoluties; burgers en stoommachines; wereldoorlogen en holocaust; televisie en computer.

De leerlingen leren over de belangrijke historische personen en gebeurtenissen uit de Nederlandse geschiedenis en kunnen die voorbeeldmatig verbinden met de wereldgeschiedenis.

Kunstzinnige Oriëntatie:

De leerlingen leren beelden, taal, muziek, spel en beweging te gebruiken, om er gevoelens en ervaringen mee uit te drukken en om er mee te communiceren.

De leerlingen leren op eigen werk en dat van anderen te reflecteren.

De leerlingen verwerven enige kennis over en krijgen waardering voor aspecten van cultureel erfgoed.

Bewegingsonderwijs:

De leerlingen leren op een verantwoorde manier deelnemen aan de omringende bewegingscultuur en leren de hoofdbeginselen van de belangrijkste bewegings- en spelvormen ervaren en uitvoeren.

De leerlingen leren samen met anderen op een respectvolle manier aan bewegingsactiviteiten deelnemen, afspraken maken over het reguleren daarvan, de eigen bewegingsmogelijkheden inschatten en daarmee bij activiteiten rekening houden.

Engels:

De leerlingen leren informatie te verwerven uit eenvoudige gesproken en geschreven Engelse teksten.

De leerlingen leren in het Engels informatie te vragen of geven over eenvoudige onderwerpen en zij ontwikkelen een attitude waarbij ze zich durven uit te drukken in die taal.

De leerlingen leren de schrijfwijze van enkele eenvoudige woorden over alledaagse onderwerpen.

De leerlingen leren om woordbetekenissen en schrijfwijzen van Engelse woorden op te zoeken met behulp van het woordenboek.

Aan het begin van elk schooljaar is er een informatieavond voor ouders. Tijdens die avond wordt onder andere aan de ouders verteld wat er in het betreffende schooljaar verwacht wordt.

4.2. Eigen opdracht voor het onderwijs in het onderwijsprogramma

Doorlopende leerlijn

Het onderwijs is zodanig ingericht dat de leerlingen in acht aaneensluitende jaren de school kunnen doorlopen. We zien het als onze taak om leerlingen toe te rusten voor een goede plek in de maatschappij. Dat vraagt om rekening te houden met verschillen tussen leerlingen en aan te sluiten op de onderwijsbehoeften die er zijn.

Door het gebruik van methodes die voldoen aan de kerndoelen en aansluiten bij de referentieniveaus 1F en 1S (rekenen) /2F (taal) ontstaat een doorgaande lijn binnen de school, maar ook een doorgaande lijn richting het voorgezet onderwijs.

Burgerschapsonderwijs

Elk kind moet veilig naar school kunnen gaan. Het gaat hier om de veiligheid die de omgeving biedt en waar het kind zelf, door zijn of haar gedrag, deel van uit maakt. Een goed pedagogisch klimaat is van belang voor het welbevinden van de kinderen op De Talenter. Voor het behouden van een goede leefomgeving en burgerschapsvorming gebruiken wij KWINK, de methodes voor de zaakvakken, onderwijsaanbod stichting De Welle, het antipestprotocol, schoolregels, groepsregels en dossiervorming. d.m.v. het vastleggen van gesprekken met leerlingen en/of ouders. Belangrijk is en blijft de goede communicatie met de ouders. Op school zijn de volgende documenten aanwezig: schoolreglement, antipestprotocol, ARBO-plan (fysieke veiligheid), protocol e-mail en internetgebruik, meldcode, klachtenregeling, registratiesysteem en een schoolveiligheidsplan (sociale veiligheid).

In de klassen wordt gelet op gedrag en respect naar elkaar toe. In alle klassen worden de schooregels en gedragsregels minimaal twee keer per schooljaar besproken. Wekelijks werken we in elke klas aan KWINK.

Om oogcontact te kunnen hebben met de kinderen willen we geen petten in de klas. Ook wordt het gebruik van een mobiele telefoon niet toegestaan.

Onder ontoelaatbaar gedrag verstaan wij: fysiek of verbaal geweld, dreigen, vernielzucht en diefstal. In ernstige gevallen, waarbij sprake is van schorsing of verwijdering van een kind, wordt de leerplichtambtenaar en het bevoegd gezag op de hoogte gebracht. Dit gebeurt volgens de procedure die beschreven staat in de schoolgids. (Schorsing en verwijdering van leerlingen)

De stichting heeft een beleidsstuk burgerschapsvorming opgesteld. Hiervoor verwijzen we naar de site van de Stichting.

Onderwijstijd

Bij het plannen van de leertijd hebben basisvaardigheden als taal, (begrijpend) lezen en rekenen, mede gelet op het persoonlijke en maatschappelijke belang hiervan, prioriteit. Deze vakken zijn de basis waarop andere leerstofgebieden ontwikkeld kunnen worden. Bij de uitvoering hiervan houden wij ons in principe aan de voorgeschreven tijdsindeling die de methodes zelf adviseren. In de praktijk betekent dit dat de taal/leesgebieden en het rekenonderwijs samen (meer dan) de helft van het aantal lessen in de week bestrijken. De kinderen die onze school bezoeken komen over het algemeen uit autochtone echt Twentse gezinnen. Kenmerkend hierbij zijn het gebruik van het dialect, een gevarieerde woordenschat en een bijbehorend taalgebruik.

Aan de hand van de opbrengsten bekijken per jaar per groep of deze groep een extra accent nodig heeft op taal/lezen of rekenen. De onderwijstijd per vak wordt dus per jaargroep bekeken.

Absenten worden geregistreerd in ESIS.

Ambities m.b.t. de opbrengsten van ons het onderwijsprogramma

De CITO LVS opbrengsten van De Talenter worden 2x per jaar na de M- en de E-afname bekeken en vergeleken en in het team verspreid door de directeur. In een teamvergadering worden deze resultaten tenminste één keer per jaar binnen het team besproken.

De interne begeleider bespreekt twee keer in het jaar de individuele opbrengsten van de leerlingen met de groepsleerkrachten. Gezamenlijk wordt er dan naar verbeter en verander punten gekeken. We hebben streefdoelen opgesteld op het gebied van rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spelling. We streven ernaar dat minimaal 45 % van de kinderen CITO I of II scoort, maximaal 35 % III scoort en maximaal 20 % mag IV of V scores op het gebied van. De kinderen met een eigen leerweg zijn hier vanzelfsprekend van uitgezonderd

Passend Onderwijs

Het schoolondersteuningsprofiel is vastgesteld in maart 2019. Hierin zijn ook de doelen / aandachts- of ontwikkelpunten voor passend onderwijs op De Talenter vastgelegd. Ze worden meegenomen in het jaarplan 2019-2020 en de jaren die daarop volgen. Zie schoolondersteuningsprofiel maart 2019 De Talenter.

4.3. Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat

De school neemt het leerstofjaarklassensysteem als uitgangspunt. Wij komen binnen het leerstofjaarklassensysteem tegemoet aan de verschillen in niveau door te werken met leerstof en methodes die voldoen aan de kerndoelen en ons in staat stellen om adaptief te werken. Er moet sprake zijn van een duidelijke structuur en ons onderwijs moet leerlijnen bevatten om op niveau te kunnen werken. De oefenstof moet uitdagend en verrijkend zijn waarbij ook de inrichting van het lokaal op deze manier van werken is afgestemd. Binnen dit leerproces en deze omgeving differentieert de leerkracht naar instructie, tempo en zelfstandigheid. Hierbij heeft ieder kind recht op adaptieve instructie, die mogelijk visueel en auditief wordt ondersteund.

In de praktijk betekent dit dat kinderen van dezelfde leeftijdsgroep bij elkaar zitten. In de groepen 3 t/m 8 krijgen nagenoeg alle kinderen leerstof aangeboden op drie niveaus. Zijn er kinderen die problemen hebben met de basisstof, dan krijgen zij extra (pré) instructie of wordt er voor hen een aangepast programma gemaakt. De taal- en rekenmethode zijn de laatste jaren vernieuwd en komen tegemoet aan de verschillen tussen kinderen. Dat door we door kinderen in te delen in *, ** en ***. Elke groep krijgt een andere instructie en uitwerking van de leerstof. Hiervan stellen we de ouders vanzelfsprekend op de hoogte. In de groepen 1, 2 en 3 werken we met het planbord. In de groepen 4 t/m 8 is het zelfstandig werken (al dan niet gebruik makend van een taakbrief) een structureel onderdeel van methodes en van het werken in de klas. Op deze manier proberen we de zelfstandigheid van kinderen te bevorderen. Naast het oefenen van de zelfstandigheid van kinderen creëert de leerkracht zo tijd om extra instructie te geven.

Er is een leerkracht minimaal twee dagen vrij geroosterd om te werken met kinderen die meer nodig hebben dan het werk dat in de klas wordt aangeboden. We noemen dit "de plusgroep".

In de groepen 5,6 en 7 hebben we een vakleerkracht muziek. Zij verzorgt 30 weken muziek. We bezien of het misschien mogelijk is de lessen uit te breiden naar de groepen 3 en 4. In 2018 is dezelfde persoon begonnen met De Talentband. Kinderen uit de groepen 5 t/m 8 kunnen zich opgeven om deels tijdens schooltijd en deels in eigen tijd muziek te maken in een band.

Ambitie

In oktober 2018 heeft het team overduidelijk aangegeven toe te zijn aan een onderwijsinhoudelijke koerswijziging. We willen de planperiode 2019-2023 met elkaar bespreken of het mogelijk is om (met de creatieve alsook de zaakvakken) meer klassen doorbrekend te gaan werken. Hoe en of we hier uiteindelijk handen en voeten aan geven wordt de komende planperiode duidelijk. Onze studiedagen en een deel van de vergaderingen zal voor een deel in het teken staan van dit onderwerp. In het schooljaar 2019-2020 wordt hier een start mee gemaakt. Zie hiervoor ook het jaarplan.

School- en klassenorganisatie

De Talenter telt op 1 oktober 2019 ongeveer 300 kinderen. Vanwege de daling van het leerlingaantal starten we in het schooljaar 2019-2020 met 15 groepen. Door de fusie van de school is er op dit moment geen gebrek aan ruimte. De school bestaat uit een locatie onderbouw en een locatie bovenbouw. We verwachten de komende jaren stabiel te blijven rond dit aantal.

Op het moment van schrijven wordt het haalbaarheidsonderzoek om te komen tot nieuwbouw in Enter gepresenteerd. Het is de bedoeling om met de conclusies in de hand een huisvestingsaanvraag in te dienen uiterlijk 1 februari 2020. We hopen met de drie scholen uit Enter onder één dak te gaan, zodat kinderen van de verschillende scholen elkaar kunnen ontmoeten en dat er tevens schoolkeuze blijft bestaan.

Jaarlijks vindt in januari de aanmelding plaats voor het nieuwe schooljaar. Afhankelijk van deze aanmelding, het moment van instromen en de actuele groepsindeling, wordt door de directie aan het team een voorstel groepsindeling voor het nieuwe schooljaar gedaan. Uitgaande van de mogelijkheden streven we ernaar geen combinatiegroepen te maken.

Klassenmanagement

Differentiatie: vanuit onze visie op het didactisch handelen, kijken we bij de aanschaf van nieuwe methodes expliciet naar de differentiatiemogelijkheden in leerstof en werkwijze die de methode biedt. Zowel groepsinstructie als de mogelijkheid tot zelfstandig werken zijn daarbij voor ons belangrijke zaken. Bovendien moeten de methodes voldoen aan de kerndoelen. Hoewel ons onderwijs in eerste instantie gericht is op de grote "middengroep", benadrukken we dat kinderen die na de klassikale instructie nog extra aandacht dit krijgen aan de instructietafel. Hierbij richt de groepsleerkracht zich heel specifiek op die kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Daarnaast is onze zorg ook gericht op het aanbod voor de (meer)begaafde leerling. De kinderen die meer aankunnen en nauwelijks genoeg hebben aan de verrijkingsstof die bij de methode hoort krijgen de mogelijkheid om naar de zogenaamde "plusgroep" te gaan. Daarvoor hebben we een leerkracht minimaal twee dagen per week vrij geroosterd.

De groepsmappen en klassenmappen van de leerkrachten zijn op dezelfde manier ingericht en de weekplanning heeft voor alle groepen een uniform format dat aansluit op de groepsplannen.

Toelating, verwijzing en verwijdering

De procedure m.b.t. toelating, verwijzing en verwijdering is bovenschools geregeld. (Zie schoolgids)

Taakbeleid

De opzet van het taakbeleid is in mei 2015 bovenschools herschreven en vastgesteld in de GMR. Iedere individuele school kan zelf accenten aanbrengen en taken toevoegen. In de (functionerings) gesprekken komen wensen, mogelijkheden en uitvoering van taken uit het eigen school specifieke taakbeleid aan de orde. Het compensatieverlof is door het bestuur afgeschaft. Met ingang van augustus 2015 krijgen nieuw aan te stellen leerkrachten een andere werktijdfactor (wtf) dan voorheen (conform de cao). Leerkrachten die hun oude wtf behouden worden door het bestuur verplicht om de voormalige "compensatieverlof factor" in lesgevende taken of in niet lesgevende taken op school uit te voeren.

Bovenschool is het werkverdelingsplan vastgelegd. Op De Talenter is het in het team en in de MR besproken. Jaarlijks wordt rekening gehouden met dat wat daarin is vastgelegd.

Communicatie

Onze school vindt goede communicatielijnen met alle betrokkenen buitengewoon belangrijk. Maandelijks vinden er teamvergaderingen en bouwvergaderingen plaats. De directie en/ bouwcoördinator is vertegenwoordigd in de vergadering van de ouderraad. Bij de vergaderingen van de MR is de directie als adviseur aanwezig. De nieuwsbrief wordt 10 keer per jaar gemaakt. De ouders worden geïnformeerd over allerlei zaken die op school spelen. Tevens wordt geattendeerd op de website en facebook waar ook allerlei informatie is te lezen en te bekijken. Jaarlijks worden de schoolgids, het schoolondersteuningsplan en de informatiekalender

herschreven en bij de ouders bekend gemaakt. Ook zijn er informatieavonden aan het begin van ieder schooljaar, individuele 10-15 minuten gesprekken met ouders n.a.v. de rapporten en intakegesprekken voor ouders van nieuwe leerlingen. De leerkrachten van groep één gaan bij alle nieuwe kinderen op huisbezoek.

Periodiek wordt de mening van de ouders geïnventariseerd d.m.v. een enquête. Dit is op bestuursniveau vastgesteld. Ouders hebben zitting in de medezeggenschapsraad of de oudervereniging. Contacten met veel externe partners is grotendeels op bestuursniveau vastgesteld. Zie hiervoor het bestuurs-communicatieplan.

4.4. Zorg dragen voor veiligheid op school

Veiligheidsbeleid, monitoring van veiligheid en coördinatie van anti-pestbeleid.

Sinds 2017 werken we met de methode KWINK. De uitgangspunten die horen bij deze methode zijn de basis voor het sociaal emotioneel leren van de kinderen op bij ons op school. Een aantal personeelsleden bewaakt de gemaakte afspraken die gemaakt zijn. In de klassen wordt wekelijks aandacht besteed aan de lessen. De bijbehorende regels worden in de maandelijkse nieuwsbrieven gecommuniceerd met de ouders en verzorgers en de pleinwacht gebruikt deze regels ook tijdens het buiten spelen van de kinderen. Daarnaast hebben we in alle klassen een antipestprotocol. We bespreken dit protocol proactief en minimaal twee keer per jaar.

Vanzelfsprekend gebruiken we het als de situatie zich voordoet. Elk schooljaar starten we in elke groep met de zogenaamde “gouden weken”. Het accent ligt dan op groepsvormende activiteiten.

Één keer per twee jaar nemen we de enquête van Beekveld en Terpstra af onder de leerkrachten, één keer per vier jaar onder de ouders en de kinderen van de groepen 5 t/m 8. De laatste keer is januari 2019 geweest. De uitkomsten worden met het team en de MR besproken.

Daarnaast gebruik we jaarlijks SCOL om het sociaal emotioneel leren te monitoren.

4.5. Schoolondersteuningsprofiel

Het schoolondernemingsplan wordt jaarlijks vastgesteld door het SWV. In maart 2019 is weer akkoord gegeven. In dat plan staat beschreven welke ondersteuning we op school kunnen bieden en op welke wijze de ondersteuningsvragen gecoördineerd worden.

5. PERSONEELSBELEID

Binnen onze stichting wordt het personeelsbeleid op stichtingsniveau vormgegeven. Er is een integraal personeelsbeleidsplan waarin het functie bouwwerk inclusief functieomschrijvingen is beschreven. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle personeelsleden hebben een bestuur aanstelling waardoor ze op alle scholen inzetbaar zijn. De hieronder beschreven invulling van onderdelen van personeelsbeleid gelden voor alle scholen van de stichting.

5.1. Onderhouden bekwaamheid

Alle personeelsleden van de school die werkzaamheden verrichten met kinderen hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod vanuit de stichting en het SWV Passend onderwijs of andere aanbieders.

Scholing is vast gespreksonderwerp in de POP-gesprekken en de functionering- en beoordelingsgesprekken. In deze gesprekken wordt met de medewerker zijn ontwikkeling besproken en wordt er gesproken of er ontwikkelingswensen (noodzakelijk) zijn. Op basis daarvan kan in overleg met de directie individuele scholing gevolgd worden.

Met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is, bepaald welke teamscholing gevolgd wordt. Deze wordt omschreven in het scholingsplan.

Ook kan worden besloten een externe deskundige in te schakelen om een teamontwikkeling vorm te geven. De personele ontwikkeling van medewerkers van start-bekwaam naar basis bekwaam en vakbekwaam is gekoppeld aan de personeel ontwikkelcyclus en de gesprekken die met elk personeelslid wordt gehouden in het kader van het personeelsmanagement.

De directeur is geregistreerd in het schoolleidersregister. De IB-ers en ICT-ers zijn respectievelijk lid van het IB-netwerk en ICT-netwerk van de SKOT. In het scholingsplan is een nadere uitwerking gegeven.

Professionalisering van de leerkracht;

Het versterken van de professionele capaciteiten van het team is in het algemeen belang van de school. Invoering van passend onderwijs, handelingsgericht werken, het omgaan met groepsplannen en het gebruik van het directe instructiemodel zijn vaardigheden die (verder) ontwikkeld kunnen worden door (team)scholing.

De professionaliteit van de leerkrachten is van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs dat de kinderen krijgen. Bovenschools is afgesproken dat wij ons willen profileren als een lerende organisatie. Dat betekent dat we op SKOT niveau als ook op schoolniveau er naar streven dat leerkrachten zich voortdurend ontwikkelen ten bate van de eigen deskundigheid als ook in het belang van de specifieke schoolontwikkeling.

Op basis van de wet BIO (Bekwaamheid In Onderwijs) is er binnen de Stichting een gesprekkencyclus ontwikkeld die erin voorziet dat er aan het begin van de planperiode van het schoolplan een POP gesprek wordt gevoerd. De daaropvolgende twee jaren wordt er een functioneringsgesprek gevoerd en in het laatste jaar van de planperiode een beoordelingsgesprek. Daarna herhaalt deze procedure zich. De formulieren en de instrumenten die gehanteerd worden staan op het intranetdeel van de website van de Stichting.

Beleid op hoofdlijnen

a) Uitgangspunten bij het opstellen van de formatie

Voor de uitgangspunten van het formatiebeleid wordt verwezen naar de afspraken die hierover op stichtingsniveau zijn gemaakt. Ten gevolge van de gesignaleerde terugloop van het aantal leerlingen op stichtingsniveau, zullen (waarschijnlijk) ook de financiële middelen voor De Talenter afnemen. Het afgelopen jaar heeft het team besloten de werkdruk verlagende middelen in te zetten voor een extra leerkracht. De Stichting staat er financieel bijzonder goed voor. Ze heeft besloten om, naast de middelen van de overheid, zelf ook per leerling formatief geld aan elke school toegekend. Het bestuur heeft uitgesproken dit de komende jaren te continueren.

b) Werkverdelingsplan

Het werkverdelingsplan is bovenschools vastgesteld en besproken met team en MR. De afspraken uit dat document vormen onder andere jaarlijks het uitgangspunt om de formatie voor elkaar te maken. Ook worden afspraken gemaakt over de taken die op De Talenter verdeeld moeten worden. De verslaglegging van de punten uit het werkverdelingsplan leggen we vast in Lusanet, Office 365 en het bekwaamheidsdossier.

c) Nascholing

De school stelt de teamleden in staat nascholing te volgen op basis van de volgende uitgangspunten:

** Teamontwikkeling*

Trainingen die het (boven)schools management nodig acht in het kader van de algemene personeels-school- en/of teamontwikkeling worden gefaciliteerd in tijd en geld en alle teamleden worden, ongeacht hun werktijdfactor en werkdagen, geacht hieraan deel te nemen.

** Individuele ontwikkeling*

Individuele professionalisering wordt gefaciliteerd in tijd en geld voor zover deze plaatsvindt op basis van de koppeling met de ontwikkelingsdoelstellingen van de school of die van het teamlid, mits deze is opgenomen in het persoonlijke ontwikkelingsplan. Indien de budgettaire middelen niet toereikend zijn, prevaleert de facilitering van de teamontwikkeling boven die van het individu.

d) ARBO-beleid

Vierjaarlijks wordt op bestuursniveau een risico-inventarisatie en risico-evaluatie (RI&E) gehouden, waaruit een actieplan wordt opgesteld. Dit wordt besproken met de MR. De te ondernemen activiteiten worden opgenomen in het jaarplan van de school.

e) Pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht.

Als je op de Talenter werkt dan wordt verwacht dat je de missie en visie en de uitgangspunten met betrekking tot pedagogisch en didactisch handelen zoals opgenomen in dit schoolondernemingsplan, in de schoolgids en in het jaarplan onderschrijft. Je handelt naar de gezamenlijk gemaakte afspraken en bent bereid je te ontwikkelen op dit gebied. (Zie 5.4)

5.2 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

Binnen de stichting is de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding in evenwicht. Bij benoeming van nieuwe personeelsleden in de schoolleiding wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

5.3 Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. Dit wordt vormgegeven door klassenbezoeken van de directeur, coaching door interne begeleiders en/of de directeur, collegiale consultatie of begeleiding vanuit het samenwerkingsverband. In team- en bouw vergadering wordt gesproken over het onderwijskundig beleid, didactisch handelen en verandering van didactiek bijvoorbeeld bij invoering van een nieuwe methode of invoering van andere onderwijsvernieuwingen bijvoorbeeld op het gebied van ICT.

In de gesprekken cyclus die bestaat uit een POP -gesprek, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken wordt het pedagogisch- en didactisch handelen van elk personeelslid besproken.

5.4 Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel

De leraren van De Talenter:

- zijn actief en betrokken bij hun werk en andere zaken dan lesgevende taken
- zijn meedenkend in schoolbelang
- staan voor een professionele houding en samenwerking
- zetten een gezamenlijk gekozen beleid in
- scholen en ontwikkelen zich
- verdiepen zich in vakliteratuur
- leveren hun bijdrage aan vernieuwingen passend bij de visie en missie van de school
- hebben een positieve uitstraling
- denken in kansen en niet in bedreigingen

Onderwijskwaliteit is afhankelijk van de bekwaamheid van de onderwijsgeevenden, het management en de andere medewerkers in de school. Competenties van alle medewerkers staan daarom centraal; zowel bij de werving en selectie, als in hun professionele ontwikkeling. De stichting wil dat elke groep van medewerkers beschikt over een aantal basiscompetenties. Naast competentie management is ook de persoonlijke ontwikkeling, leeftijdsbewust personeelsbeleid en het welzijn van personeelsleden van belang.

Schooldoelen

- Jaarlijks worden gedurende het schooljaar en tijdens de gesprekken de scholing van de individuele personeelsleden besproken.

- Alle leerkrachten nemen de komende jaren deel aan teamscholing die voortvloeit uit de opgestelde jaarplannen. Het ligt in de lijn der verwachting dat de teamscholing te maken gaat hebben met de inhoudelijke koerswijziging m.b.t. klassen doorbrekend werken met de zaak- en expressievakken.
- Individuele kwaliteiten worden benut voor een efficiënt en effectief taakbeleid
- Leerkrachten worden gestimuleerd gebruik te maken van de lerarenbeurs.
- Leerkrachten worden gestimuleerd zich verder te ontwikkelen in persoonlijke interesses en vaardigheden
- Indien nieuwbouw mogelijk wordt, zal logischerwijs veel tijd geïnvesteerd moeten worden om een succes van samenwerking met overige partijen te realiseren.

6. KWALITEITSZORG

6.1 Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen

Om de kwaliteit van De Talenter te bewaken, gebruiken wij onder andere de enquête van Beekveld en Terpstra, de resultaten van de inspectiebezoeken, SCOL, de eigen observatielijsten in de groepen 1 en 2, de analyse van de methode gebonden en methode ongebonden CITO toetsen. Door de aanwezigheid van de directie bij de MR en OR vergaderingen en gesprekken met ouders vangen we signalen op die onder de ouders over onze schoolleven. Tijdens de jaarlijkse managementgesprekken met de voorzitter college van bestuur is de kwaliteit van het onderwijs nadrukkelijk onderwerp van gesprek.

In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) verantwoorden wij ons op het gebied van de kwaliteit van onze ondersteuningsstructuur.

Om de kwaliteit te bewaken en zo te monitoren dat het onderwijs goed is ingericht, dat kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat de ondersteuningsbehoeften goed afgestemd zijn, hebben we de volgende documenten en afspraken gemaakt:

*Er is jaarlijks een evaluatie gemaakt van onze activiteiten. En jaarlijks wordt een nieuw jaarplan geschreven.

*In het kader van sociaal emotionele ontwikkeling hebben we de methode KWINK aangeschaft en hebben we een antipestprotocol. Om te monitoren gebruiken we SCOL, Viseon voor de groepen 1 en 2 en Beekveld en Terpstra.

*Jaarlijks wordt een schoolondersteuningsplan opgesteld door de intern begeleiders.

*Jaarlijks maken we de schoolgids opnieuw op.

*We werken met groepsplannen op het gebied van technisch / begrijpend lezen en rekenen.

*We hebben een toets kalender. Methode onafhankelijk CITO toetsen worden op een gepland moment afgenomen. We nemen als verplichte eindtoets de CITO toets af.

*Twee keer per schooljaar worden deze plannen bijgesteld, aangevuld en geëvalueerd.

*Jaarlijks verwerken de IB-ers de methode onafhankelijke CITO toetsen in ons eigen document "opbrengsten De Talenter".

*De intern begeleiders bespreken met de leerkrachten de vorderingen van de groep en nemen hierbij ook de resultaten van de citotoetsen mee. Ook is de eindopbrengst van de cito in groep 8 een jaarlijkse graadmeter van onze opbrengsten.

*De directie gaat jaarlijks in ieder geval één keer op klassenbezoek. Leerkrachten gaan jaarlijks facultatief bij elkaar op klassenbezoek.

* Eén keer per schooljaar worden de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen en de resultaten van de eindtoets in het team besproken.

* Ongeveer zes keer per jaar is er SOT (School Ondersteuning Team) overleg. In een enkel geval wordt een HIA (Handelings Gericht Arrangement) aangevraagd.

*Voor kinderen met een eigen leerweg wordt een OPP gemaakt

*We analyseren de rapportages van de inspectie.

*We nemen het tevredenheidsonderzoek van Beekveld en Terpstra af.

Om kwaliteit en continuïteit te waarborgen zijn er jaarlijks bovendien;

- 6 teamvergaderingen
- 4 bouwvergaderingen
- 8 zorgoverleg momenten (IB, directie)
- 2 groepbesprekingen met leraren (IB – leraren; nov. / mrt.)
- 1 groepsoverdracht aan het einde van het schooljaar
- Leerling besprekingen tijdens bouwvergaderingen alsook tussen ib-er en leerkracht
- Collegiale consultatie voor zorgleerlingen (IB – leraren, SBO, orthopedagoog, ambulante begeleiders, collegiale consulenten)

De rol van de IB-er en de leerkracht is van groot belang voor het bewaken van de kwaliteit van de ondersteuning aan de leerlingen.

Tot slot hebben we ook bovenschools een groot aantal instrumenten om de kwaliteit te bewaken:

- RI&E
- PMO
- Jaarverslag ARBO dienst
- Controle speelpleinen
- Controle speelzalen
- NEN 3140 elektrische installaties
- Raet verzuimmanager
- Arbeidsomstandighed en spreekuur
- BHV
- SMO (sociaal medisch overleg) 6 keer per jaar

6.2 Onderwijsvolgsysteem

Ondersteuningsdocumenten en begeleiding op school

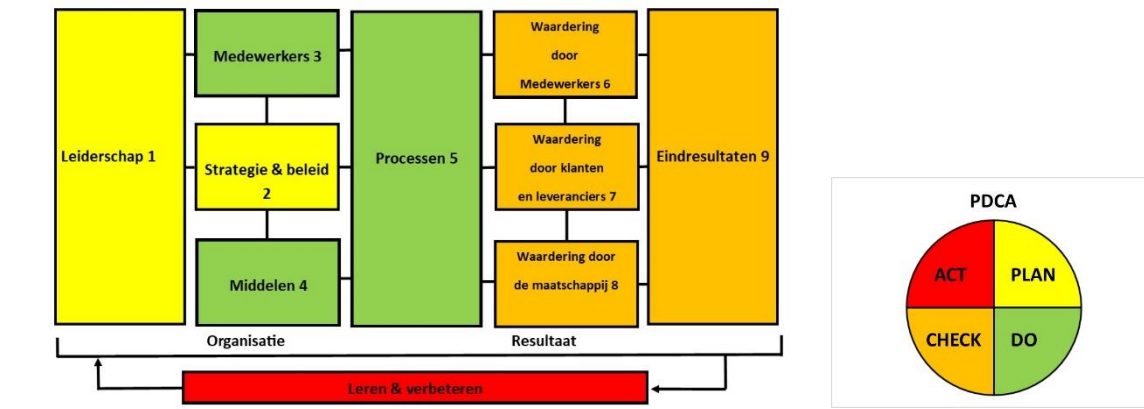
Binnen ons systeem van leerstofjaarklassen, willen we het onderwijs zo organiseren, dat er rekening gehouden wordt met de specifieke onderwijsbehoeften en mogelijkheden van elk kind. Dit schoolondernemingsplan, de schoolgids, het jaarplan (en evaluatie) en het schoolondersteuningsplan beschrijven op welke manier wij dit organiseren. De Talenter biedt goed onderwijs, aandacht voor elke individuele leerling en voor zover mogelijk zorg op maat. Hierbij denken we aan leerlingen met diverse problematieken op gedragsgebied, leerlingen die problemen hebben met de leerstof en aan kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Bij dit alles streven we een goede sociaal emotionele ontwikkeling na. Voor leerlingen met een individuele leerweg gebruiken we een OPP. Om de ondersteuning van kinderen samen met de leerkrachten goed te volgen hebben we twee intern begeleiders, die samen vier dagen vrijgesteld zijn van lesgevende taken.

De ontwikkeling van kinderen wordt systematisch gevolgd door middel van:

- CITO leerlingvolgsysteem
- Methode gebonden toetsen
- De rapporten
- Dyslexie protocol
- Leerlingvolgsysteem sociale- emotionele ontwikkeling: SCOL
- Groepsplannen
- OPP
- Verplichte eindtoets
- Registratieformulieren voor groep 1/2
- Intake gesprekken
- Overdracht Peuter speelzaal of kinderopvang
- Dagelijkse observaties
- Gesprekken met ouders

6.3 Maatregelen ter verbetering vaststellen

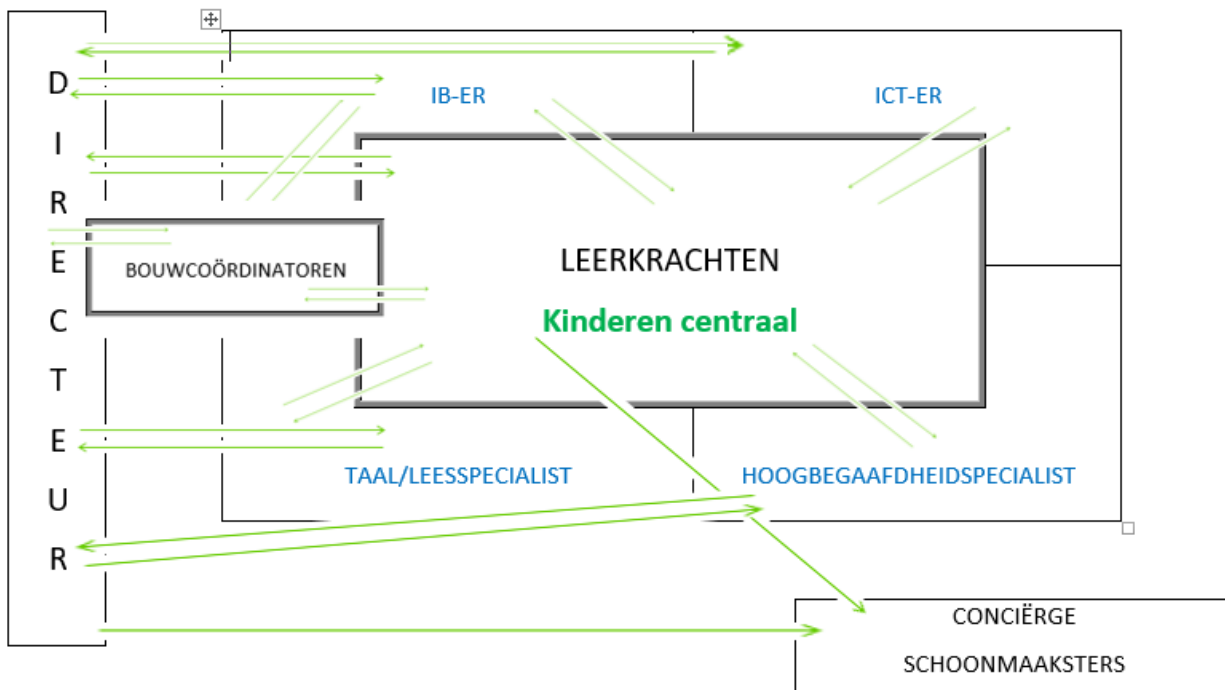
Bij de bewaking van de kwaliteit wordt gewerkt vanuit het INK model waarbij leiderschap, bouwen op vertrouwen, samenwerking, resultaatgerichtheid en continu verbeteren en vernieuwen belangrijke pijlers van het model zijn. De kwaliteitsbewaking vanuit het INK model wordt gevolgd via de PDCA als regelkring die schematisch als volgt is weer te geven.



6.3.1. Leiderschap

SKOT heeft in het haar beleidsplan het begrip leiderschap omschreven. Vanuit die visie hebben we een vertaalslag gemaakt naar de wijze waarop leiderschap bij ons op school is georganiseerd.

Op De Talenter staan de leerkracht en de kinderen centraal. Uiteindelijk stellen we ons bij alles de vraag of het in het belang is van het kind in de groep waaraan de leerkracht lesgeeft. Daarom beginnen we ook in onze beschrijving vanuit de leiding aan de groep.



Leidinggeven op groepsniveau:

De leerkracht: Verantwoordelijk voor het welbevinden en onderwijs geven aan alle kinderen van de groep als ook het toepassen van afspraken.

Leidinggeven op schoolniveau:

Directeur: Algehele leiding en eindverantwoordelijk

Bovenbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor onderwijsinhoudelijke processen bij groep 5 t/m 8 en leidinggeven aan bovenbouwvergaderingen.

Onderbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor onderwijsinhoudelijke processen bij groep 1 t/m 4 en leiding geven aan onderbouwvergaderingen.

I.B.'er: Verantwoordelijk voor doorgaande lijnen ondersteuningsstructuur en coördinatie leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Komt wellicht nog een aanvulling vanuit studiedag Ib-ers

I.C.T.'er: Verantwoordelijk voor ontwikkelen van ICT beleid en ondersteunend in hardware en software ontwikkelingen.

Voorzitters van werkgroepen: Verantwoordelijk voor een onderwijsinhoudelijke ontwikkeling van een werkgroep.

De directeur, de intern begeleiders en de bouwcoördinatoren hebben regelmatig overleg. Zij zijn het "managementteam". Zij spreken over alle ontwikkelingen die zich op school voordoen. De data zijn opgenomen in de kalender.

Organogram

De grootste rechthoek komt de leerkracht en het kind toe. Uiteindelijk is iedereen die op De Talenter werkt zich bewust van het feit dat de leerkracht en het kind centraal staan.

De leerkrachten geven, binnen de op school gemaakte afspraken, richting aan het onderwijs. De leerkracht doet ertoe. In de klas moet het gebeuren, omdat het om het kind draait.

Een aantal leerkrachten heeft een extra taak. Dat zijn "experts, de kartrekkers / aanjagers" op een specifiek onderdeel van ons onderwijssysteem. In taakbeleid worden de taken vastgelegd.

De IB-ers, ICT-ers, taal- en leesspecialist, hoogbegaafdheidspecialist en bouwcoördinatoren hebben de ruimte om binnen hun expertise onderzoek te doen. Zij proeven, ruiken, ervaren en nemen kennis tot zich. Zij delen ervaringen en kennis met zowel de directeur als de individuele leerkrachten. Ook vanuit de leerkrachten is deze groep het eerste aanspreekpunt voor vragen en advies als het gaat om hun expertise.

Leerkrachten zitten in werkgroepen. In het werkverdelingsplan is het taakbeleid opgenomen. Op het gebied van onderwijskundig inzicht is de expertise redelijk verdeeld over de bouwen.

Ook de schoonmaak en conciërge zijn dienend aan kind en leerkracht. Zij ondersteunen waar nodig en zijn er (mede) verantwoordelijk voor dat de kinderen in een plezierig, schone en opgeruimde omgeving vertoeven.

Leidinggeven op SKOT niveau:

Als directeur ben je lid van het directiecomité van de SKO-Twenterand. Een platte organisatie die werkt met onderwijsinhoudelijke werkgroepen en beleidscommissies. Op school ben je integraal verantwoordelijk. Dat betekent dat de directeur verantwoordelijk is voor alles wat speelt op onderwijskundig, personeel, financieel en materieel gebied.

Op de Talenter hebben we de ambitie om ons gedeeld leiderschap verder te ontwikkelen. De bedoeling is dat iedereen zich nog meer verantwoordelijk gaat voelen voor alle werkzaamheden behorende bij de eigen taak/functie.

6.3.2. Strategie en beleid

Strategische beleidsontwikkeling is een dynamisch cyclisch proces binnen SKOT dat zowel geïnitieerd kan worden vanuit de scholen alsmede door bestuur en/of management dan wel ontwikkeling vanuit de context. SKOT heeft een strategisch koersdocument dat dient als basis van

de ontwikkeling waaraan gewerkt gaat worden. De uitwerking van beleid kan op bestuursniveau liggen maar ook invulling krijgen op schoolniveau of gelijktijdig op beide niveaus. De middelen, methodes, ict programma's en onze manier van werken gebruiken we om ons onderwijsproces, zoals beschreven in dit schoolondernemingsplan, te verbeteren alsook om nieuwe impulsen te geven aan de missie en visie van De Talenter.

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 werken we niet meer met een adjunct directeur, maar met een onder- en bovenbouwcoördinator, een intern begeleider onderbouw en bovenbouw. Zij stemmen met de directeur af of wanneer het belangrijk is de kwaliteit te vergroten. De intern begeleiders hebben zitting in het door het bestuur georganiseerde IB netwerk. Evenals de directie gaan IB-ers op klassenbezoek. De directeur gaat bij iedereen op bezoek, de intern begeleiders gaan op bezoek als er een gerichte hulpvraag is. Alle personeel op De Talenter wordt uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen door het volgen van nascholing. In hoofdstuk 5.1 is dit uitgewerkt. In dit schoolondernemingsplan staat ook al beschreven dat we teamscholing, klassenbezoeken, functioneringsgesprekken, bijeenkomen om de opbrengsten te bespreken, groepsbesprekingen, leerling besprekingen en collegiale consultatie hebben.

Binnen SKOT is leerling georiënteerd onderwijs uitgangspunt. Dat vraagt voor onze school om jaarlijks de middelen op het gebied van onder andere ICT, methodes, meubilair, inrichting van ruimtes, professionalisering en dergelijke te herijken. Hiervoor maken we een meerjarenbegroting en een jaarbegroting.

Het schoolplan 2019 – 2023 wordt uitgewerkt in jaarplannen. Deze jaarplannen worden opgesteld, geëvalueerd, eventueel bijgesteld en geborgd. Ze komen voort uit dit schoolplan en de ontwikkelingen die zich in de lokale en landelijke maatschappij voordoen. Dit jaarplan is de leidraad van onze onderwijsontwikkelingen en wordt besproken met het team en de MR. Nogmaals, bij alles stellen we ons de vraag wat het betekent voor leerlingen, wat het effect, de bedoeling en het belang van de veranderingen is voor het kinderen in de klas.

De middelen, methodes, ict programma's en onze manier van werken gebruiken we om ons onderwijsproces, zoals beschreven in dit schoolondernemingsplan, te verbeteren alsook om nieuwe impulsen te geven aan de missie en visie van De Talenter.

6.3.3. Medewerkers

Op onze school willen we natuurlijk hoog en kwalitatief goed blijven onderwijs bieden. Daarvoor biedt onze school haar medewerkers de mogelijkheden om zich te ontwikkelen door teamscholing, individuele scholing, op verzoek van de medewerker of op basis van ontwikkelen van een hiaat in de competenties. Daarnaast is het mogelijk om gebruik te maken van het interne scholingsaanbod van SKOT. Van medewerkers wordt verwacht dat zij individueel verworven expertise delen binnen de teams, netwerk en eventueel met andere SKOT- scholen.

De directeur heeft de taak om gesprekken te voeren volgens de richtlijnen van de gesprekkencyclus zoals die is vastgesteld binnen SKOT. De gesprekken gaan over persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling. Medewerkers worden uitgedaagd om buiten de gesprekkencyclus om zelf het gesprek aan te gaan ver de eigen ontwikkeling. Dit vraagt van de directeur een open en betrokken houding.

Instrumenten of manieren om ontwikkeling van medewerkers te bevorderen zijn:

Aanbieden van (teamgerichte) nascholing

Klassenbezoeken

Coaching door IB en/of ICT-er

Consultaties

Intervisie

Gesprekkencyclus

6.3.4. Management van middelen

Het management van de middelen is op bestuursniveau belegd binnen SKOT. Het bestuur houdt bij de toekenning van middelen rekening met de specifieke, unieke, tijdelijke factoren die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van de school door de directeur. Deze centrale distributie draagt bij aan het overall zicht houden op de inzet en impact van middelen binnen het onderwijs en de andere domeinen. Bestuurlijk wordt er in overleg met de directeuren keuzes gemaakt of met gezamenlijke inkoop of samenwerking met leveranciers en partners toegevoegde waarde kan worden gerealiseerd binnen het totale systeem.

Op onze school werken we met vastgestelde budgetten die we naar eigen inzicht mogen inzetten op de verschillende domeinen. Jaarlijks wordt de begroting en het “meer jaren investeringsplan” voor ICT en OLP opgesteld door de directeur. Na goedkeuring door het CvB en de (G)MR wordt deze van kracht. Incidenteel boven budget geplande uitgaven of meer jaren investeringen worden aangevraagd bij het CvB.

6.3.5. Management van processen

De kwaliteit van de primaire processen op de verschillende scholen wordt in een bilaterale afstemming tussen bestuur en directie besproken. Waar nodig is het bestuur meer of minder actief en intensief betrokken bij schoolontwikkeling. In situaties waar de onderwijskwaliteit achterblijft bij dat wat het bestuur wenselijk acht zijn er verschillende soorten interventies beschikbaar die al naar gelang de situationele omstandigheden worden ingezet. Dit kan uiteenlopen van diagnostisch onderzoek, de inzet van mensen met specifieke expertise, tijdelijk meer mensen, externe deskundigen, specifieke trainingen tot meerjarige begeleidingstrajecten. Uitgangspunt is en blijft dat de directeur sturing geeft aan de ontwikkelprocessen en het bestuur in haar rol dit proces zorgvuldig volgt. Bestuur en directeur acteren afgestemd op elkaar in dit proces en hebben een nadrukkelijke lijn naar alle directbetrokkenen en/of belanghebbenden bij dit proces.

De kwaliteit van de ondersteunende processen is primair de verantwoordelijkheid van het bestuur. Zij wordt op onderdelen bijgestaan door interne en externe deskundigen.

Het management en besturingsproces is binnen SKOT vormgegeven vanuit het idee dat directie en bestuurder gescheiden rollen vervullen maar elkaar gebruiken als sparringpartners. Binnen het directiestatuut is aangegeven welke verantwoordelijkheid en rol de bestuurder dan wel de directie heeft en wat dit tot gevolg heeft voor de besluitvorming.

- De kwaliteit van het primaire proces wordt onder andere gemonitord door:
- Evaluatie jaarplan
- Bespreken van opbrengsten (tussen en eind)
- Gesprekken te voeren conform de gesprekken cyclus
- Klassenbezoeken
- Observaties van leerkrachten bij elkaar in de klas
- Groepsbespreking en leerlingbespreking tussen intern begeleider en leerkracht
- Teamscholing en individuele scholing

De kwaliteit van de school is de eindverantwoordelijkheid van de directeur. Het schoolondernemingsplan, als afgeleide van het strategisch beleidsplan van de skot, is de basis van de schoolontwikkeling. Op basis daarvan wordt er jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de concrete de schoolontwikkeling wordt beschreven en geëvalueerd. De evaluatie hiervan vindt plaats met het gehele team. De evaluatie is de basis voor het jaarplan voor het daaropvolgende schooljaar.

De opbrengsten van de CITO LVS, Eindtoets worden 1x per jaar teambreed besproken en geanalyseerd. Op basis daarvan worden verbeterpunten omgezet in acties op schoolniveau en groepsniveau (zie document opbrengsten De Talenter). De opbrengsten op groepsniveau wordt planmatig verwerkt en minimaal twee keer per jaar bijgesteld.

De leerkracht spreekt twee keer per jaar de groep door met de intern begeleider. De resultaten van de groep en het individuele kind zijn daarbij een belangrijk onderwerp tijdens het gesprek.

Eén keer per twee jaar wordt de tevredenheid van leerlingen en medewerkers gemonitord door de afname van een kwaliteit enquête (Beekveld & Terpstra). De ouders worden gevraagd om eens per vier jaar deze enquête in te vullen. Op basis van de uitkomsten wordt wat goed gaat geborgd en verbeterpunten vastgesteld. Deze worden omgezet in acties die een plek krijgen in het jaarplan.

Jaarlijks legt de directeur over alle aspecten van kwaliteitszorg verantwoording af aan het CvB middels het managementgesprek. Jaarlijks is er ook een gesprek met het CvB, de orthopedagoog van het bestuur en het managementteam van de school.

6.3.6. Waardering door klanten en partners

Onze school kent een aantal formele klant/partner tevredenheid bronnen. We gebruiken hiervoor o.a. de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra. Deze is voor ouders om de vier jaar en voor leerlingen om de twee jaar. De Talenter staat midden in de samenleving en investeert niet alleen vandaag maar iedere dag in de relatie met haar ouders en alle andere betrokkenen. Dat geldt ook zeker met de mogelijk aanstaande nieuwbouw die over een aantal jaren hopelijk plaats gaat vinden. Investeren in elkaar is noodzakelijk omdat we weten dat we samen meer kunnen dan alleen. We nodigen ouders van de OR en MR uit om mee te denken over ons beleid. Tijdens vergaderingen vragen we ze naar wat we beter of anders kunnen doen en vieren ook samen succes als daar reden toe is.

6.3.7. Waardering door medewerkers

Onze school is een onderdeel van SKOT en kent de volgende formele medewerkers tevredenheidbronnen. Deze zijn de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra, de RI&E en het Periodiek Medisch Onderzoek [PMO].

Daarnaast worden in de gesprekkencyclus, tijdens team overleggen en/of bilaterale contactmomenten signalen van mensen over dat zaken niet goed verlopen actief opgepakt. De school is alert op signalen dat iets niet goed gaat. Daarnaast is er binnen SKOT/naam school in woord en gebaar aandacht voor elkaar op de mooie heugelijke momenten, maar ook op de verdrietige.

De Stichting en onze school probeert met passende aandacht en waardering mensen te laten ervaren dat hun actieve bijdrage en inzet gezien wordt en van grote betekenis voor de school is.

6.3.8. Waardering door de maatschappij

De Talenter streeft ernaar om in haar specifieke omgeving een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen te geven. Onze school is op haar eigen manier onderdeel van de geschiedenis en het heden van die schoolomgeving waarbij steeds opnieuw, passend bij de tijd de relatie met de grotere omgeving vormgegeven wordt. We spelen adequaat in op voor ons relevante vraagstukken die op ons af komen. Het mag duidelijk zijn dat de mogelijk nieuwbouw en het samengaan in één gebouw met de collega PO scholen en andere partners uit het dorp de belangrijkste ontwikkeling de komende jaren is. De ontwikkelingen daaromtrent kunnen van grote invloed zijn op de waardering van de maatschappij voor de komende decennia.

6.3.9. Resultaten

Op De Talenter gaan resultaten over dat wat meetbaar is maar ook dat wat merkbaar is. De onderwijsopbrengsten zijn meetbaar in de Cito tussentoetsen en de Centrale Eindtoets die bij de leerlingen worden afgenomen. Resultaten over welzijn van leerlingen zijn meetbaar via de SCOL en Viseon. De scholen en SKOT leggen verantwoording af in jaarverslagen. De ontwikkelingen van de onderwijskwaliteit en veranderingsprocessen wordt beschreven in de jaarplannen op schoolniveau. Deze worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld op basis van de bereikte resultaten. De bereikte resultaten worden verantwoord in het jaarverslag. Resultaten van het welbevinden van leerlingen en ouders op school uit zich in de sfeer op school, in een hoge mate van betrokkenheid van ouders, het willen meedenken over het beleid van de school in de ouderraad en medezeggenschapsraad.

6.3.10. Leren en verbeteren

Vanuit alle kwaliteitsdocumenten waarmee we monitoren of leerlingen en de schoolorganisatie zich blijven ontwikkelen, wordt nieuw beleid geformuleerd en worden nieuwe ontwikkelingen in gang gezet. Wat goed gaat houden we vast, wat niet gaat willen we verbeteren. Niet alles kan altijd tegelijk gedaan worden. Dat is ook de reden dat we jaarlijks de doelen in ons jaarplan beschrijven en jaarlijks de doelen evalueren. Het jaarplan wordt opgesteld aan de hand van dit schoolondernemingsplan, het schoolondersteuningsplan, de meerjarenplanning en op basis van de evaluatie van het jaarplan van het voorafgaande schooljaar. Daarnaast kunnen doelen worden opgenomen die voortkomen uit landelijke ontwikkelingen waarop wij op dit moment nog geen zicht hebben.

Ook werken we binnen school met het team aan een cultuur waarin we onderzoekmatig en planmatig samenwerken aan continue kwaliteitsverbetering. Dit doen we aan de hand van de volgende vragen (PlanDoCheckAct- cyclus):

Doen we de goede dingen?

Doen we ze goed?

Hoe meten/weten we dat?

Vinden anderen dat ook?

Wat doen we met die wetenschap?

Hiervoor hebben we teamoverleg, bouwoverleg en studiemiddagen opgenomen in onze jaarkalender.

7. Overige onderwerpen

In de schoolgids is opgenomen hoe we omgaan met de aanvaarding van materiele bijdragen/sponsoring. De Talenter kan te maken krijgen met bedrijven die willen sponsoren. Dat kan een uitkomst zijn om extraatjes van te betalen. Maar sponsoring brengt ook risico's met zich mee. Kinderen zijn makkelijk te beïnvloeden en daardoor een kwetsbare groep. Zorgvuldigheid is daarom het motto. In 2002 heeft het Ministerie van OCW een convenant afgesloten waarin afspraken staan over sponsoring www.minocw.nl/onderwijs/sponsor/3.htm. De gezamenlijke scholen van Twenterand houden zich aan dit convenant.

Een afspraak tussen sponsor en school wordt op schrift vastgesteld. Contracten die een waarde van € 2272,- te boven gaan worden door het College van Bestuur beoordeeld en getekend. Bedragen daaronder kunnen door de directeur in samenspraak met de MR worden uitgevoerd.

De jaarlijkse ouderbijdrage wordt geïnd door de oudervereniging. In de begeleidende brief schrijven ze dat het een vrijwillige bijdrage is en de oudervereniging geeft ook aan waar het geld aan besteed wordt. Jaarlijks vindt er kascontrole plaats.

De schooltijden zijn te vinden in de schoolgids. De Talenter heeft geen overblijfgeregeling nodig, omdat er met een continurooster wordt gewerkt.

8. Slotwoord

Dit schoolondernemingsplan dient als uitgangspunt voor de planperiode 2019-2023. In de bijlage is de meerjarenplanning De Talenter 2019-2023 te vinden. De meerjarenplanning komt voort uit de opmerkingen die gemaakt zijn tijdens de teamvergadering van 9 oktober 2018. Die opmerkingen zijn in het voorjaar van 2019 naast de door het SWV opgestelde vragenlijst gelegd, besproken in de MR en verwerkt in de meerjarenplanning. Daarnaast zijn de uitkomsten van de enquête van Beekveld en Terpstra verwerkt en sluiten de doelen aan op de jaarplannen voortkomend uit het schoolondernemingsplan 2015-2019.

Dit plan is besproken met het team en de MR.

In de bijlage is opgenomen:

1. Meerjarenplanning 2019- 2023
2. Meerjarenplanning OLP en ICT 2019-2023

Voor akkoord juni 2019:

Team De Talenter
Medezeggenschap De Talenter
Directie De Talenter

Bijlage

Meerjarenplanning 2019-2023. Beleidsterreinen:

(Passend) Onderwijs

Kwaliteit

Identiteit

Management

HRM beleid

PLANPERIODE 2019-2023

| | Doel | Activiteiten Wie Inzet middelen Evaluatie opbrengsten |
|--|---|---|
| Beleidssterrein Overstijgend Nieuw gebouw | We hopen op 1 augustus 2023 en uiterlijk 01 augustus 2025 een nieuw gebouw te betrekken. | April 2019: presentatie haalbaarheidsonderzoek December 2019: indienen aanvraag huisvesting bij gemeente |
| (Passend) Onderwijs | We willen de gemiddelde groeps grootte laag houden. Indien dit niet mogelijk is, dan willen we meer handen in de klas om beter tegemoet te komen aan kinderen met specifieke problemen. | Jaarlijks in de maanden maart en april wordt de klassenverdeling door de directeur ingebracht en met het team besproken. Er worden afspraken gemaakt over de inzet van de werkdruk verlagende middelen en we bespreken hoe op welke wijze we de middelen inzetten. Jaarlijks wordt de formatie bovenschool vastgesteld en besproken in de MR. |
| | We willen kind gesprekken invoeren en waar mogelijk meer gebruik maken van een kinderpsycholoog en/of maatschappelijk werk. | In 2020 – 2021 wordt tijd vrijgemaakt zodat de leerkracht gesprekken met kinderen kan voeren. Maatschappelijk werk heeft sinds 2017 een plek op school. We gaan kinderen en ouders hier vaker naar doorverwijzen als we dit nodig vinden. |
| | We gaan afstemmen of we meer vanuit doelen / leerlijnen / meer klassen-doorbrekend gaan werken, of dat we de methodes handhaven. Klassenmanagement is hierbij een belangrijk onderwerp. Is ons huidige schoolmodel nog passend? | In 2019-2020 wordt een werkgroep “klassen doorbrekend werken” opgenomen in het taakbeleid. We willen uiterlijk juli 2021 een gezamenlijk standpunt bepaald hebben, zodat we (als we besluiten om onderwijskundig een andere weg in te slaan) m.i.v. het schooljaar 2021-2022 kunnen starten. |

| | | |
|------------------|--|--|
| | <p>We willen meer aandacht besteden aan de talenten van kinderen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> -op drie niveaus te werken en klassenmanagement onder de loep te nemen; -te werken met Expliciete Directe Instructie (EDI); -de plusgroep te behouden; -de inzet van de vakleerkracht muziek; -het houden van groepsvieringen, -samen te werken met de plaatselijke muziekvereniging; -handvaardigheid en tekenen een prominentere plaats te geven dan nu het geval is. | <p>Vanaf 2019-2020 besteden we jaarlijks in tenminste één bouwvergaderingen aandacht aan de creatieve ontwikkeling van kinderen. De bouwcoördinatoren plaatsen het onderwerp op de agenda en bewaken in samenspraak met de directeur de uitkomsten die voortvloeien uit die overleggen.</p> <p>In het schooljaar 2019-2020 wordt EDI als gezamenlijk teamscholing opgenomen.</p> |
| | <p>We houden onze methodes en aanschaf voor ict up to date conform de meerjarenplanning hieronder.</p> | <p>We hebben besloten een nieuwe methode voor begrijpend lezen te kiezen en begrijpend lezen niet te integreren met de zaakvakken. De werkgroep “klassen doorbrekend werken” neemt de aanschaf van mogelijk nieuwe methodes voor zaakvakken mee in haar overleg. In de begroting ICT en OLP wordt hiervoor geld gereserveerd. Het wordt jaarlijks rond november ingediend door de directeur en vastgesteld door het bestuur.</p> |
| | <p>We volgen de doelstellingen zoals verwoord in het ict beleidsplan.</p> | <p>Door het vertrek van onze ict-er gaan we werken met een bovenschoolse A-ict-er en met een nieuwe ict-er op school. Zij bewaken het proces en dragen zorg voor de uitvoering van de plannen uit het ict beleidsplan. In jaarplan en de evaluatie wordt aangegeven wat we welk jaar gaan doen en wat er al dan niet gerealiseerd is.</p> |
| Kwaliteit | <p>We gaan teamscholing afstemmen op (mogelijke) onderwijskundige vernieuwing.</p> | <p>De teamscholing is de komende jaren gericht op EDI en op scholing die nodig is om wellicht klassen doorbrekend onderwijs mogelijk te maken en (wellicht) meer te werken vanuit leerlijnen en gestelde doelen. Klassenmanagement maakt hierbij een belangrijk onderdeel van uit. Hier wordt geld voor opgenomen in de begroting die jaarlijks rond november wordt vastgesteld door het bestuur.</p> |
| | <p>We stimuleren individuele scholing m.b.t. interesses van medewerkers en scholing m.b.t. de toename van</p> | <p>Het beschikbare geld voor scholing wordt gereserveerd om gewenste individuele scholing mogelijk te maken. Aanvragen worden altijd gedaan na overleg met de directeur. Bij hoge uitzondering wordt scholing niet gehonoreerd.</p> |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | <p>“problematische” kind specifieke kenmerken waaronder diverse gedragsstoornissen.</p> | |
| | <p>We streven ernaar onze eigen doelen (zie ons document “opbrengsten De Talenter”) te halen en nemen toetsen af volgens onze toets kalender. (We willen hogere resultaten halen dan de minimale eisen die de inspectie stelt.) Het resultaat van de eindtoets moet boven het landelijk gemiddelde blijven liggen.</p> | <p>Jaarlijks worden in maart / april de methode onafhankelijke toets resultaten op schoolniveau besproken. De ib-ers verwerken de gegevens in het document “resultaten De Talenter”. Tijdens de leerlingbespreking en het groepsoverleg worden de resultaten besproken met leerkracht en intern begeleider. De resultaten van de methode onafhankelijke toetsen worden in ESIS ingevoerd door de leerkracht.</p> |
| | | |
| Identiteit | <p>We willen het pedagogisch klimaat op school verbeteren. We willen de sociale veiligheid voor kinderen op school verbeteren en pesten nog meer voorkomen. Dat doen we onder andere door de in 2018 ingevoerde methode KWINK wekelijks als leidraad te gebruiken voor sociaal emotioneel leren. Elk nieuwe schooljaar starten we de eerste weken nadrukkelijk met groepsvormende activiteiten en het anti pestprotocol wordt jaarlijks met de kinderen besproken.</p> | <p>In het taakbeleid wordt KWINK opgenomen. Twee leerkrachten blijven verantwoordelijk voor communicatie richting team en ouders. Maandelijks wordt de regel in de nieuwsbrief geplaatst en de lessen zijn opgenomen in de weekplanning. In ieder geval wordt KWINK 1 keer per schooljaar op de agenda geplaatst. De leerkracht is verantwoordelijk voor de groepsvormende activiteiten aan het begin van het schooljaar. Tijdens (team) vergaderingen komt in ieder geval één keer per jaar het tegengaan van pesten aan bod. We gaan nog nadrukkelijker aandacht besteden aan: KWINK, groepsvormende activiteiten, het anti pest protocol, de wijze waarop kinderen met elkaar om moeten gaan, de regels die daarbij horen en het toezicht op het plein. Bovendien gaan we het hebben over dat wat we doen met kinderen die moeite hebben om, ondanks alle preventieve programma's, blijven pesten of geen zicht hebben op de gevolgen van hun eigen gedrag. In de nieuwsbrief brengen we ouders regelmatig op de hoogte van dat wat we in de klas doen om het pedagogisch klimaat te verbeteren.</p> |
| | <p>Één keer per jaar bespreken we welke vieringen, activiteiten en contactmomenten we</p> | <p>De bouwcoördinatoren (of directeur) zorgen ervoor dat dit onderwerp op de agenda geplaatst wordt.</p> |

| | | |
|-------------------|---|--|
| | opnemen in het taakbeleid | |
| | We gaan duidelijkere afspraken maken over de overgang van groep 4 (locatie onderbouw) naar groep 5 (locatie bovenbouw). | De afspraken worden vastgelegd in een document genaamd "overgang groep 4 naar 5". |
| | | |
| Management | Het managementteam (de directeur, 2 ib-ers en 2 bouwcoördinatoren) bewaakt de komende 4 jaar de afspraken die voortvloeien uit dit plan. | In de kalender worden jaarlijks 6 overleg momenten gepland, waarbij in overleg een agenda en een verslag wordt gemaakt. Er worden ook 4 sparmomenten (zonder agenda) opgenomen. |
| | We willen de nieuwe school in een nieuw gebouw openen op 1-8-2023 en uiterlijk op 1-8-2025. | September 2019 presentatie haalbaarheidsonderzoek. Aanvraag huisvesting wordt uiterlijk december 2019 bij de gemeente Wierden ingediend. December 2020: beslissing gemeente 2020-2021-2022 indien akkoord, dan met het team concrete voorbereidingen treffen, scholen bezoeken, plannen maken etc. |
| HRM | De directeur gaat bij elke leerkracht minimaal 1 x per schooljaar op klassenbezoek. | In de maanden oktober, november en december gaat de directeur bij elke leerkracht met een nader te bepalen aandachtspunt op klassenbezoek. Het bezoek wordt kort nabesproken. |
| | Leerkrachten gaan per schooljaar 1 x bij elkaar op klassenbezoek | Jaarlijks maakt de directeur een schema. Hij zorgt er dan voor dat er vervanging geregeld is. |
| | Eén keer per schooljaar voert de directie een gesprek met ieder individueel personeelslid. | In de maanden januari t/m maart voert de directeur een gesprek. Elk personeelslid krijgt vooraf het gespreksformulier. Het verslag van het gesprek wordt in de beveiligde omgeving van het OBt geplaatst. |
| | We willen de informatievoorziening en communicatie willen verbeteren. We willen de grote betrokkenheid van ouders behouden en contacten met ouders. Bovendien willen we een school zijn die laagdrempelig blijft en opgeruimd en netjes is. Personeel, ouders en kinderen moeten zich prettig voelen. | Acht keer per jaar vergadert de oudervereniging en vijf keer de medezeggenschapsraad. De directeur (of de bouwcoördinator) is aanwezig bij de OR. De directeur is altijd aanwezig bij de MR. In de notulen en uit het jaarverslag valt op te maken wat er besproken is. De vergadering van de MR is openbaar. De jaarlijkse gesprekken met ouders worden opgenomen in de kalender. Daarnaast is het voor ouders altijd mogelijk om buiten die momenten om een afspraak te maken met de leerkracht of de directeur. De nieuwsbrief wordt maandelijks verspreid en iedereen is verantwoordelijk voor een opgeruimd en schoon gebouw. In de enquête wordt dit |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>onderdeel door ouders, kinderen en personeel beoordeeld.</p> <p>De ICT-er is in samenspraak met een aantal collega's verantwoordelijk voor het up to date houden van de site. Een aantal collega's houdt face book bij en de klassenouder is eerste aanspreekpunt voor de leerkracht als het gaat om hand en spandiensten.</p> <p>We plaatsen vaker onderwijsinhoudelijke onderwerpen in de nieuwsbrief of op.</p> <p>We willen duidelijkheid verschaffen over de wijze waarop we social media gebruiken.</p> |
| | | |

2. Jaarplan 2019-2020

Het jaarplan 2019-2020 is vanzelfsprekend een afgeleide van dit plan. Dat is ook logisch. Veel onderwerpen zijn niet te vatten in één kalenderjaar, maar lopen door in de jaren. Het jaarplan geeft weer dat het niet een ad hoc opsomming betreft, hoe we de ingeslagen weg continueren en welke vernieuwing we voorstaan. De jaarlijkse evaluatie geeft weer wat we bereikt hebben, wat we (met omklede redenen) niet hebben gedaan en waar we niet aan toegekomen zijn. Zie jaarplan 2019-2020 en de evaluatie jaarplan 2018-2019.

3. Meerjarenplanning OLP 2019-2023

Jaarlijks wordt in oktober door de directie een begroting ingediend bij het bestuur om onderstaande aanschaf en de daarbij horende investeringen mogelijk te maken. De begroting wordt jaarlijks goedgekeurd door de medezeggenschapsraad en het bestuur. De financiële situatie van zowel het bestuur als De Talenter is uitstekend te noemen.

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Begrijpend lezen | 2019 |
| Buiten spel materiaal groepen 1 en 2 | 2019 |
| Ontwikkelingsmateriaal | 2019 |
| Geschiedenis: tijdzaken | 2020 - 2021 |
| Natuuronderwijs: leefwereld | 2020 - 2021 |
| Aardrijkskunde: geobas | 2020 - 2021 |
| Diversen | 2020 |
| Buiten spel materiaal groepen 1 en 2 | 2020 |
| Ontwikkelingsmateriaal | 2020 |
| Wereld in getallen | 2021 |

| | |
|------------------------|------|
| Ontwikkelingsmateriaal | 2021 |
| Diversen | 2021 |
| Ontwikkelingsmateriaal | 2022 |

Meerjarenplanning ICT

| | |
|--------------------------------------|------|
| chroom books | 2019 |
| Beamerlampen | 2019 |
| Server | 2019 |
| Beamer groep 1 en 2 | 2019 |
| Viditouch groepen 4 | 2019 |
| Tablets / laptops / chroome books | 2020 |
| Onvoorzien | 2020 |
| Noodstroomvoorziening | 2020 |
| Beamerlampen | 2020 |
| Viditouch groepen 3 | 2020 |
| Beamerlampen | 2021 |
| Beamer groepen 1/2 | 2021 |
| Tablet / laptops / chroome books | 2022 |
| | |