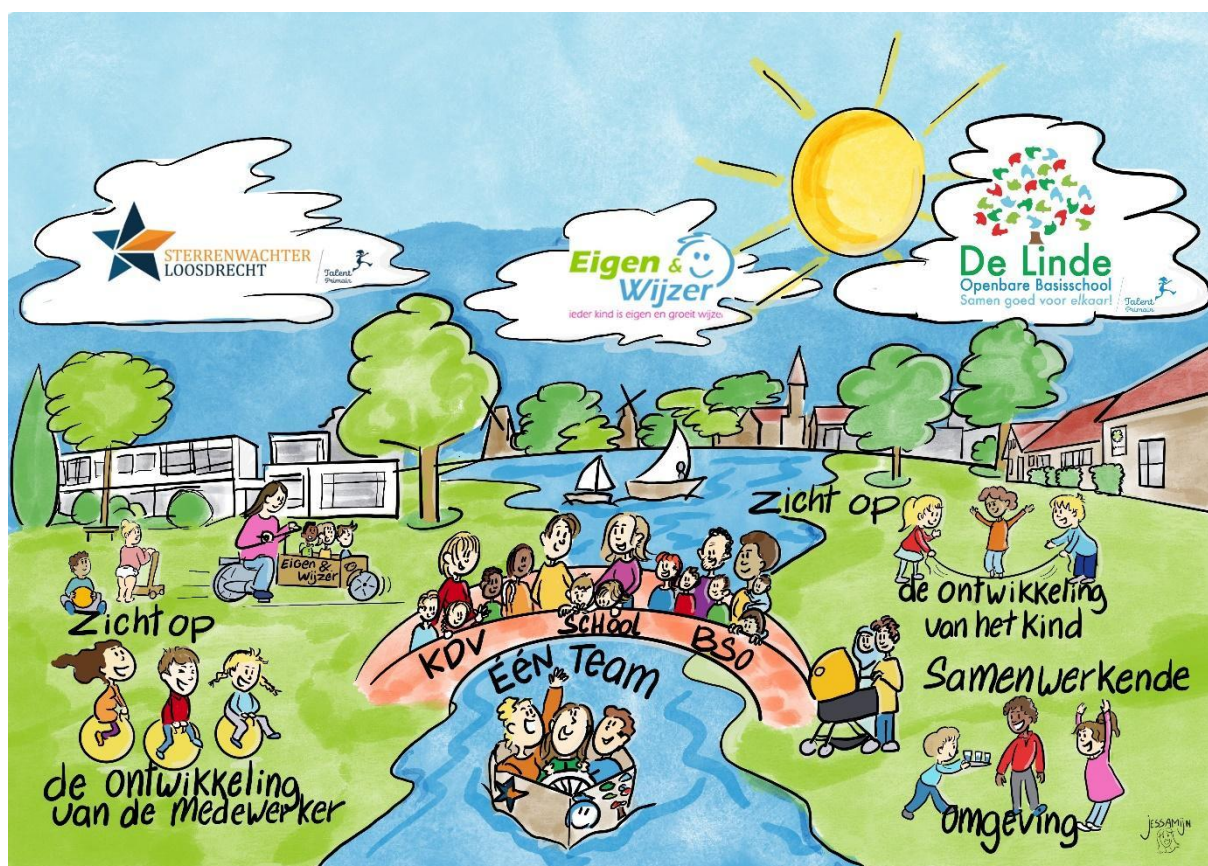


Jenaplanschool de Sterrenwachter

OBS de Linde



Schoolplan

2021-2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Totstandkoming schoolplan	4
1.2 Leeswijzer	5
2. Kaders	6
2.1 Missie en visie Talent Primair	6
2.2 Visie en missie [IKC Talent Primair]	6
2.3 Context analyse	7
3. Strategische thema's	11
3.1 Strategische thema's Talent Primair	11
3.2 Strategisch thema's [IKC Talent Primair]	11
4. Ambities	14
4.1 Ambities, doelen en concrete acties	14

Bijlage Wettelijke en deugdelijkheidseisen

Bijlage I: Onderwijskundig beleid Jenaplanschool De Sterrenwachter

Bijlage II: Onderwijskundig beleid OBS De Linde

Bijlage III: Personeelsbeleid Jenaplanschool de Sterrenwachter & OBS De Linde

Bijlage IV: Kwaliteitsbeleid Jenaplanschool de Sterrenwachter & OBS De Linde

Bijlage V: SOP OBS De Sterrenwachter

Bijlage VI: SOP OBS De Sterrenwachter

Bijlage VII: Concept Ontwikkelingsconcept

Bijlage VIII: MR Instemmingsformulier Schoolplan

Voorwoord

Over drie jaar zullen **Openbare Basisschool De Linde** en **Jenaplanschool de Sterrenwachter** te Loosdrecht, samen met kinderopvang Eigen&Wijzer, een nieuw IKC in Loosdrecht vormen. Dit schoolplan beslaat vier jaar, in die periode werken we gezamenlijk naar het IKC toe en streven we naar één team, één organisatie. En één nieuw ontwikkelconcept IKC.

In de aanloop naar het nieuwe schoolplan hebben we daarom goed nagedacht over de vorm en inhoud van dit plan. Met als resultaat een kort, krachtig en leesbaar plan dat ons helpt de stappen in de goede richting te zetten, zowel als afzonderlijke organisaties als in gezamenlijkheid. In dit plan willen we de twee scholen recht doen in hun onderwijsvisie. En we willen de basis leggen voor het IKC: het ontwikkelconcept zal het beste van deze scholen en de kinderopvang samenbrengen. En uiteindelijk meer zijn dan de som van de delen.

Het plan is ook geheel in lijn met de Koers van Talent Primair en de beleidsterreinen die wij belangrijk vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Vervolgens hebben we de algemene doelen van onze scholen (en de missie) vertaald naar de dagelijkse praktijk. We beschrijven hoe we ons onderwijs gaan inrichten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren.

We hebben het opnieuw samenstellen van ons nieuwe schoolplan ook benut om als team en directie kritisch naar onze visie te kijken en te bepalen op welke punten deze op onderdelen aangepast kon worden. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als uitgangspunt bij de uitwerking van beleid. Waarbij we vooral hebben gekeken naar de urgentie van de onderwerpen en verplichtingen bij het uitzetten van het tijdpad. Team-gerelateerde onderdelen zijn uitvoerig in het team besproken en vastgesteld. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als een leidraad voor de keuzes waarvoor we gesteld worden, zeker als het gaat om de totstandkoming van het IKC. Daarnaast is dit schoolplan ons verantwoordingsdocument richting ouders en de onderwijsinspectie.

Omdat deze schoolplanperiode in het teken staat van veel veranderingen zullen we dit schoolplan jaarlijks bijstellen en aanpassen in overleg met alle betrokkenen en ter instemming voorleggen aan de afzonderlijke medezeggenschapsraden.

De leerling staat bij ons centraal. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. De leerkracht maakt het verschil. In bijlage III Personeelsbeleid staat dit uitgebreid beschreven.

Namens het team van **Openbare Basisschool De Linde** en **Jenaplanschool de Sterrenwachter**,

Angelique van Hees

Carolina van den Bouwhuijsen

Directie

Inleiding

Dit is het schoolplan van zowel **Openbare Basisschool De Linde** als **Jenaplanschool de Sterrenwachter**. Over drie jaar (2023-2024) zullen deze scholen samengaan in een IKC (daarbij moeten we wel rekening houden met veranderende omstandigheden). Er is daarom gekozen om een schoolplan te schrijven dat voor beide scholen hetzelfde is. Waar nodig zoomen we in op de afzonderlijke organisaties.

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van de scholen en het IKC voor de periode **2021-2025**. We beschrijven hoe wij ons onderwijs hebben gericht en hoe we ons onderwijs blijven ontwikkelen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De publieksversie van dit schoolplan past op een poster.

Schoolnaam	OBS de Linde	Jenaplanschool de Sterrenwachter
Adres	Lindelaan 54	Lindelaan 106/ 108
Website	www.obsdelinde.nl	www.sterrenwachterloosdrecht.nl
Brinnummer	18LT	04HM
Directie	Angelique van Hees Carolina van den Bouwhuijsen	Angelique van Hees Carolina van den Bouwhuijsen

Bestuursnaam	Talent Primair
Adres	Amersfoortsestraatweg 180c , 1272 RR, Huizen
Bestuursnummer	41376
Website	www.talentprimair.nl

1.1 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van **Openbare Basisschool De Linde, Jenaplanschool de Sterrenwachter en Kinderopvang Eigen&Wijzer** tot stand gekomen. Omdat we toewerken naar een gezamenlijke organisatie hebben we uiteraard teruggekeken, maar vooral met de blik: wat willen we behouden van beide scholen? Wat zijn de onderwijsparels van zowel De Linde als De Sterrenwachter die terug moeten komen in het IKC? En welke kennis en inzichten zijn er die ons helpen het best mogelijke onderwijs aan onze leerlingen te geven? We bouwen ons nieuwe IKC op de fundamenteën van De Linde, De Sterrenwachter en Eigen&Wijzer. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen.

Twee jaar geleden hebben de scholen audits uitgevoerd. Op basis daarvan is voor zowel De Sterrenwachter als De Linde een verbeterplan opgesteld. Voor dit nieuwe schoolplan waren deze een belangrijke bron.

Om kennis en ervaring op te doen hebben we bezoeken afgelegd aan verschillende IKC's. Vervolgens hebben we een regiegroep opgericht om de missie en de visie voor het nog op te richten IKC te concretiseren. In deze regiegroep zitten de directie van de scholen en de opvang, een aantal medewerkers en een aantal ouders. Deze regiegroep blijft de komende jaren bestaan om de ontwikkeling van het IKC te volgen en (bij) te sturen.

In mei en juni 2021 zijn twee teamdagen geweest waarop is nagedacht en gesproken over het ontwikkelconcept IKC en over het schoolplan. Vanuit de missie en visie van het nog op te richten IKC hebben directie en teamleden van de twee scholen en de opvang gezamenlijk besproken welke belofte zij aan het kind willen doen en vanuit welke leidende principes ze willen werken.

Ook hebben zij thema's en ambities bepaald, waarbij gekeken is naar de context van beide scholen en welke ontwikkelingen relevant zijn voor de komende jaren. De thema's en ambities zijn door directie en team uitgewerkt in doelen en acties voor de komende vier jaar.

Voor dit schoolplan hebben we gebruik gemaakt van het format van Talent Primair voor alle Talent Primair-scholen. Op basis van bovengenoemde activiteiten hebben we een conceptplan geformuleerd. Deze gaat naar MR, team en regiomanager Eigen&Wijzer voor input om te komen tot het definitieve schoolplan 2021-2025.

Het schoolplan blijft een levend document.

1.2 Leeswijzer

Dit schoolplan heeft een opbouw in drie hoofdstukken. In het eerstvolgende hoofdstuk staan de kaders, met kwaliteits- en contextanalyse, als logische opmaat voor de ambitie, speerpunten en eigen opdrachten. In het daarop volgende hoofdstuk staan de strategische thema's van Talent Primair en van de scholen/IKC. In het laatste hoofdstuk worden de speerpunten vertaald in een plan voor de komende vier jaar.

In de bijlagen staat informatie over de wijze waarop we voldoen aan de wettelijke eisen van het schoolplan, inclusief onze eigen opdrachten volgens de kwaliteitsaspecten van het toezichtkader.

2. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van beide scholen beschreven. Deze kaders bestaan uit de visie en missie van **Talent Primair**, het bestuur waar de scholen onder vallen. Hierna volgt de visie en missie van **Openbare Basisschool De Linde** en **Jenaplanschool de Sterrenwachter Loosdrecht**. Dit is een gezamenlijke visie en missie die voortkomt uit beide scholen en de kinderopvang. In een gezamenlijk ontwikkelconcept behouden we wat goed is en werkt, we vullen aan waar dat nodig is. Tot slot beschrijven we welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie voor ons IKC te komen: de stip op de horizon.

2.1 Visie en missie Talent Primair

De visie en missie van Talent Primair is hieronder samengevat.

WHY Wij ontwikkelen talent met uitdagend onderwijs en zorgen ervoor dat onze kinderen de beste versie van zichzelf ontdekken.

HOW Passievol stimuleren wij een actief lerende houding en leren we kinderen dat leren leuk is, en dat ze dit hun hele leven mogen blijven doen. Wij doen dit samen, met enthousiasme en verantwoordelijkheid.

WHAT Talent Primair met basisscholen in Gooi en Vechtstreek ontwikkelt op betrokken wijze talenten voor een betere wereld. Heel bewust zetten wij de leerkracht én het belang van het kind centraal.

2.2 Visie en missie IKC Talent Primair (werktitel)

In de afgelopen maanden hebben vertegenwoordigers van alle geledingen van de drie betrokken instanties (Eigen&Wijzer, de Sterrenwachter en De Linde), zich geconcentreerd op de missie en visie van het nieuwe IKC.

IKC visie

IKC Talent Primair is het kloppend hart van de buurt, een liefdevolle ontdekplek voor kinderen van 0 tot 12 jaar en hun ouders. Kinderen, ouders en professionals werken samen aan de groei en ontwikkeling van het totale kind, in alle facetten. In deze positieve leer- en leefgemeenschap kunnen kinderen opgroeien tot mensen die van betekenis zijn voor zichzelf, voor anderen en voor een gezonde en duurzame wereld.

IKC missie

“Ik ben oké, jij bent oké, wij zijn oké!”. Binnen IKC Talent Primair ondersteunen we kinderen bij het ontdekken en ontwikkelen van zichzelf en hun talenten vanuit succeservaringen en zelfvertrouwen. In verbinding en vanuit verwondering stemmen we op ieder kind af, zodat we kunnen bieden waar het behoefte aan heeft en kan groeien.

2.3 Analyse van de kwaliteit en de context

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's, ambities en speerpunten van dit schoolplan te komen. We lopen ze langs.

Interne analyse: leerlingpopulatie

De leerlingpopulatie van De Linde is te omschrijven als heel sociaal en positief, er is veel ondersteuning vanuit de ouders. Er is een grote diversiteit tussen de achtergronden op gebied van sociale economische status, opleidingsniveau van ouders en culturele achtergrond. 5% van de leerlingen heeft een VVE-indicatie voordat zij bij ons op school komen.

Ook de leerlingpopulatie van De Sterrenwachter is sociaal en positief. Anders dan op De Linde is er niet veel diversiteit aanwezig binnen de schoolpopulatie. Er zijn weinig verschillen op het gebied van sociale economische status, opleidingsniveau van ouders en culturele achtergrond. Over het algemeen zijn ouders van De Sterrenwachter hoog opgeleid en hebben een Nederlandse culturele achtergrond. Ouders van De Sterrenwachter zijn mondig en spreken directie en onderwijspersoneel aan als het gaat om schoolbeleid en keuzes die op school gemaakt worden.

Na de samenvoeging van De Linde en De Sterrenwachter zal de ouderpopulatie van de school zich kenmerken als zeer divers. Er komt een grotere verscheidenheid in opleidingsniveau, sociaal economische status en culturele achtergrond van de ouders. Dit vraagt van schoolleiding en onderwijspersoneel meer kennis en vaardigheden om de ouderbetrokkenheid in de toekomst goed te blijven houden en te versterken.

Interne analyse: tevredenheid en veiligheid

In april 2021 is bij leerlingen en ouders van beide scholen de Succes!Spiegel afgenomen, gericht op de tevredenheid en sociale veiligheid. Hieruit kwamen de volgende resultaten naar voren. De Linde krijgt van leerlingen als rapportcijfer een 8,8. Dat is zowel hoger dan het gemiddelde van Talent Primair als het landelijk gemiddelde (beide 8,3). De leerlingen geven hun gevoel van veiligheid een 8,9. Dat is hoger dan het gemiddelde van Talent Primair en het landelijk gemiddelde (beide 8,5).

Slechts 3% van de kinderen ervaart vervelende situaties, 1% van de kinderen zorgt voor vervelende situaties. Ouders geven de school gemiddeld een 7,8, wat net hoger is dan het landelijk gemiddelde (7,7) en het gemiddelde van Talent Primair (7,6). Ze hebben het gevoel dat ze worden gehoord, dat ze worden meegenomen.

De Sterrenwachter krijgt als rapportcijfer van leerlingen een 7,7. Dit is ruim voldoende, maar ligt wel onder het landelijk gemiddelde en het gemiddelde van Talent Primair (beide 8,3). Als het gaat over het gevoel van veiligheid, geven kinderen op De Sterrenwachter dit een 8,6. Dat is net iets hoger dan het landelijk gemiddelde en het gemiddelde van Talent Primair (beide 8,5). 2% van de kinderen ervaart vervelende situaties. 1% van de kinderen zorgt voor vervelende situaties. Kinderen geven aan dat ze de sfeer in groep fijn vinden en dat er goed contact is met de leerkracht. Opvallend is dat kinderen aangeven dat leerkrachten niet altijd doorhebben of een kind gepest wordt.

Bij De Sterrenwachter zijn de ouders kritischer dan op De Linde, ze geven de school een 6,8 als algemeen cijfer. Dit is lager dan het landelijk gemiddelde (7,7) en het gemiddelde van Talent Primair (7,6). Opvallend is dat ouders op veel vragen lager scoren dan het landelijk gemiddelde en het gemiddelde van het bestuur. Het grootste verschil zit in de vraag 'Doen

we als school wat we zeggen?', waarbij ouders gemiddeld een 6,3 scoren, terwijl het landelijk gemiddelde 7,7 is en het gemiddelde van Talent Primair 7,5.

Ouders zijn wel heel tevreden over de uitleg van de leerkrachten en de veiligheid van kinderen op school. Deze scores zijn hoger dan de gemiddelde score van Talent Primair en de landelijke score.

Uit gesprekken met ouders blijkt dat de ouders van De Linde het gevoel hebben dat ze goed worden meegenomen. Ouders worden in een vroeg stadium meegenomen als er extra ondersteuning voor hun kind nodig is. Daarnaast komt het doordat er vooral ervaren fulltimers werkzaam zijn, de leerkracht blijft altijd het eerste aanspreekpunt voor ouders. Er wordt op school Kanjertraining gegeven.

Interne analyse: passend onderwijs

Op beide scholen vindt er extra ondersteuning plaats in en buiten de klas. Bij De Linde gebeurt dit door een lerarenondersteuner en een onderwijsassistente. Bij De Sterrenwachter is er een remedial teacher (RT-er) ingezet voor kinderen die extra begeleiding nodig hebben. We proberen zoveel mogelijk kinderen met dezelfde ondersteuningsbehoefte te clusteren. Er is ook begeleiding voor kinderen die meer aankunnen dan het aanbod in de groep. Dit aanbod bieden we aan kinderen uit groep 6 t/m 8.

Op De Sterrenwachter is er een intern begeleider voor drie dagen. Op De Linde is twee dagen een intern begeleider beschikbaar.

Zowel op De Linde als op De Sterrenwachter is er een goede samenwerking met ouders en school met het samenwerkingsverband Unita. De expertise van het samenwerkingsverband is een aanvulling op de al aanwezige kennis in de school. Hierdoor wordt het passend onderwijsaanbod steeds meer versterkt. De werkwijze van de scholen over het aanbod van Passend Onderwijs staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) die in juni 2022 is herschreven en opnieuw is vastgesteld.

Extra ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband wordt gegeven door medewerkers van het samenwerkingsverband zelf of zelfstandige bureaus.

De ouders van beide scholen kunnen ook zelf externe ondersteuning inschakelen. We streven ernaar om dit in samenspraak te doen met de leerkracht en de intern begeleider.

Jeugdhulp

Als kinderen jeugdhulp nodig hebben dan gaat dit via de jeugdconsulent van de gemeente Wijdmeren. De school kan, indien nodig, samenwerken met de jeugdhulpaanbieder. Onderzoek en behandeling van ernstige enkelvoudige dyslexie valt onder jeugdhulp en wordt betaald door de gemeente en uitgevoerd voor zelfstandige bureaus. In overleg met school is het mogelijk dat dit op school plaatsvindt.

Interne analyse: personeel

De Linde heeft een stabiel team met veel fulltimers. Er is weinig verloop, daardoor is er een positieve familiecultuur. Ook is er weinig ziekteverzuim. De meeste medewerkers zijn tussen de 40 en 65 jaar. De prognose is dat er niet veel mensen weggaan, de eerste die met pensioen gaat is over twee jaar.

Bij De Sterrenwachter is er meer verloop dan op De Linde. De meeste medewerkers zijn tussen de 25 en 45 jaar. Er zijn leerkrachten ingestroomd met een salarisschaal van een leerkracht-plus (L11). Het streven is dat deze collega's aanvullende taken uitvoeren die recht

doen aan hun salarisschaal. Leerkrachten ervaren overbelasting en werkdruk mede door de activiteiten voor het IKC.

Interne analyse: gebouwen en faciliteiten

Voor beide scholen geldt dat de gebouwen zo goed als afgeschreven zijn. Wifi, ventilatie en verwarming zijn al jaren niet goed. De gebouwen zijn niet meer goed schoon te krijgen. De scholen werken toe naar een nieuw gebouw voor het IKC. Het blijft belangrijk de komende jaren de gebouwen en de schoolpleinen te onderhouden, zodat er onderwijs verzorgd kan worden. Er zal echter geen extra onderhoud of investeringen plaatsvinden wanneer dit niet strikt noodzakelijk is.

Interne analyse: onderwijsresultaten

We hebben geconstateerd dat de onderwijsresultaten op beide scholen beter kunnen. Bij De Sterrenwachter is in schooljaar 2020-2021 reeds een zichtbare verbetering ingezet. Voor een uitgebreide analyse verwijzen we naar het School Ondersteunings Plan (SOP).

We streven ernaar om betere resultaten te behalen op de basisvakken door eenduidige pedagogische en didactische aanpak. Dit is gebaseerd op kennis van en het werken met leerlijnen. Deze kunnen de samenhang en de doorgaande lijn tussen de jaren en bouwen versterken. Op de Linde is afgelopen twee jaar geïnvesteerd in een soepele overgang van groep 2 naar groep 3, met positieve resultaten. Mede daardoor is de Sterrenwachter ook gestart met combinatiegroepen 2-3.

Externe analyse: partners

Beide scholen vallen onder Unita Passend Onderwijs. De wens is om meer samen te werken met ondersteunende diensten, maar ook bijvoorbeeld met de buurtsportcoach. In het gebouw van het IKC zou dat in praktijk moeten worden gebracht. Beide scholen hebben een goede samenwerking met de GGD (schoolarts, schoolverpleegkundige en opvoedcoach), Bureau Leerplicht en het sociaal wijkteam. Daarnaast is er samenwerking met de bibliotheek, een logopediepraktijk en een kinderrfysiotherapeut.

Door de ontwikkelingen richting de oprichting van het IKC samen met Eigen&Wijzer, vindt nu ook al samenwerking plaats met medewerkers van de kinderopvang en de bso van Eigen&Wijzer. Sommige medewerkers zijn gedetacheerd naar één van beide scholen om hier te ondersteunen. Daarnaast vindt er op regelmatige basis overleg plaats met de regiomanager van Eigen&Wijzer om de samenwerking richting het IKC zo goed mogelijk vorm te geven.

Externe analyse: maatschappelijke ontwikkelingen en relevante wetgeving

Het IKC is een maatschappelijke ontwikkeling. In Loosdrecht is al een IKC (Wereldwijs). Er is ook de tendens dat onderwijs meer hybride ingericht gaat worden naar aanleiding van de ervaringen van de afgelopen anderhalf jaar (een combinatie tussen fysiek en online onderwijs).

Doorlopende leerlijnen over de grenzen van de basisschool is een ontwikkeling die de scholen volgen, bijvoorbeeld een groep 9 als tussenjaar voor de overstap naar het voortgezet onderwijs of een groep 0 en samenwerking met de kinderopvang. Er wordt gestreefd naar een doorgaande lijn tussen de kinderen van de opvang, in het bijzonder de VVE kinderen en het onderwijs.

Burgerschap is geïntegreerd in het onderwijs conform de wetgeving.

In Wijdmeren is, meer dan gemiddeld, behoefte aan meer woningen. Dit zal een mogelijke groei in leerlingenaantal tot gevolg hebben.

3. Strategische thema's

In dit hoofdstuk staan de strategische thema's van **Talent Primair** en beschrijven we welke strategische thema's **Openbare Basisschool De Linde en Jenaplanschool de Sterrenwachter Loosdrecht** willen realiseren, op basis van de analyse en context uit het vorige hoofdstuk. De strategische thema's zijn zo geformuleerd dat ze gelden voor beide scholen en voor het IKC. Het vormt niet alleen de leidraad voor het onderwijs voor de komende vier jaar, maar ook voor de samenwerking tussen de drie organisaties.

Een belangrijk startpunt voor het schoolplan als voor het ontwikkelconcept IKC is de belofte aan de leerling die de medewerkers van beide scholen en de opvang samen hebben geformuleerd. Deze belofte geeft aan hoe zij naar het kind kijken en wat zij hierin belangrijk vinden.

“Wij beloven je een veilige en liefdevolle omgeving waar jij tot ontwikkeling komt. Binnen ons IKC word je gezien en voel je je thuis. We willen weten hoe het écht met je gaat, ook als het even niet goed gaat. Wij zorgen voor een stevig fundament en een kwalitatief goed aanbod, zodat jij kunt leren en je op alle ontwikkelgebieden verder kunt komen. Stap voor stap. Er is ruimte voor een grapje en om plezier te maken. We dagen je uit om het beste uit jezelf te halen. Je bent zelfstandig, vol (zelf)vertrouwen en je kan een positieve bijdrage leveren aan de wereld. Samen met jou en je ouder(s) zorgen we dat je trots op jezelf bent!”

3.1 Strategische thema's Talent Primair

De strategische thema's waar **Talent Primair** met haar scholen aan wil werken, staat beschreven in het koersplan. Voor de uitwerking van de doelstellingen verwijzen we naar het koersplan 2020 - 2024. Hieronder zijn de acht thema's kernachtig samengevat:

- **Passend Onderwijs:** de basis op orde, de basisondersteuning nog passender
- **Toekomstgericht Onderwijs:** vernieuwende onderwijs (deel)concepten, digitale leeromgeving, leerling participatie
- **Zorg voor ons personeel:** binden, boeien en stimuleren
- **Communicatie:** delen wat ons enthousiast en trots maakt
- **Onderdeel in de keten:** bouwen aan de doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen; de overgangen voorschoolse naar basisonderwijs naar voortgezet onderwijs
- **ICT:** leuk, handig en noodzakelijk voor nu en de toekomst
- **Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur:** een reflectieve dialoog; scherpe doelen, ambitieus, goede gegevens, iedereen doet mee
- **Financieel beheer:** geld en gebouwen; borgen gezonde financiële huishouding, brin = bron en duurzame schoolgebouwen.

3.2 Strategisch thema's IKC

De medewerkers van de drie organisaties hebben naast de belofte ook leidende principes voor het IKC geformuleerd:

- We streven naar een veilige en plezierige omgeving waarin kinderen de kans krijgen om zich te ontwikkelen en hierin gestimuleerd worden.
- Elk kind is anders en heeft eigen talenten.
- Wij zetten in op “de basis op orde” (rekenen, taal, lezen) en op de brede ontwikkeling.

- Wij geven iedereen de ruimte om vanuit het eigen potentieel en persoonlijkheid de volgende stap te kunnen en mogen maken.
- We werken vanuit vertrouwen in de ander: in kind, ouders en collega's.
- Wij werken vanuit een open houding, waarin respect, gelijkwaardigheid en humor belangrijk zijn.
- Wij houden ons aan de afspraken die we met elkaar maken, we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.
- We vinden tijd en energie om met elkaar in verbinding te zijn en te blijven.
- Wij zijn een lerende organisatie, waarin we ons blijven ontwikkelen.

Samen met de contextanalyses en de missie/visie van de organisaties komen we tot de volgende strategische thema's.

1. Zicht op de ontwikkeling van de leerling

We zien dat er winst te behalen is als het gaat om de onderwijsresultaten en de ondersteuning van de leerlingen. Het betekent dat de medewerkers goed zicht willen hebben op de ontwikkellijnen van het kind, dat je weet wat je van de leerling mag verwachten op een bepaalde leeftijd. Dat heeft te maken met de kennis en kunde van de medewerker op het gebied van leerlijnen en met goede methodes en volgsystemen, niet alleen als het gaat om cognitieve ontwikkeling, maar bijvoorbeeld ook om sociaal-emotionele ontwikkeling. Structurele gesprekken met leerling en ouders zijn essentieel om zicht op de ontwikkeling te krijgen en te houden. Aan de andere kant wil de school niet vasthouden aan leeftijd, het gaat erom wat een leerling nodig heeft op een bepaald moment. Het startpunt is de ontwikkeling, minder de leeftijd. Dat betekent ook dat we ons aanbod voor de leerling willen uitbreiden (bijvoorbeeld muziek, dans, drama, sport), dat we willen werken volgens duidelijke leerlijnen van 0 tot en met 12 jaar en een duidelijke instructie methode, en dat we de betrokkenheid van ouders verder willen uitbreiden.

2. Zicht op (de ontwikkeling van) medewerkers

Als we het eerste strategische thema willen waarmaken zullen we moeten investeren in onze mensen. We willen dit thema dan ook sterk koppelen aan zicht op de ontwikkeling van leerlingen. Dat betekent veel voor ons pedagogisch-didactisch handelen, voor onze kennis en samenwerken in teams. Door middel van het faciliteren van tijd, ruimte en scholing wordt hierop ingezet.

3. Samenwerken met de omgeving

Om onze belofte waar te maken werken we graag samen met andere organisaties in onze omgeving. We zien de omgeving in schillen. De kern is de school (en in de toekomst het IKC), daaromheen zijn de mensen en organisaties die ons helpen het best mogelijke onderwijs te geven aan onze leerlingen. In de eerste schil zitten de meest direct betrokkenen: leerlingen en ouders. Een onderdeel van zicht op de leerling en zijn ontwikkeling is ook de communicatie met ouders. Die moeten betrokken zijn bij het hele ontwikkelingsproces.

De volgende schil is het netwerk van organisaties rond de school. Vervolgens willen we meer samenwerken met bijvoorbeeld zorginstelling De Beukenhof, culturele instellingen, bedrijven, natuurorganisaties en buurtsportcoaches om ons de ontwikkeling en het leren van de kinderen goed vorm te geven.

4. De kwaliteitszorg op orde

Op het gebied van de kwaliteitszorg is ook een professionaliseringsslag te slaan: een

duidelijk plan, helderde gesprekkencycli, meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij de medewerkers. En afspraken vastleggen in kwaliteitskaarten.

5. Een nieuw ontwikkelconcept voor een nieuw IKC

We werken toe naar een nieuw IKC waar we met drie organisaties gaan samenwerken. Deze organisaties werken nu volgens hun eigen onderwijs- en ontwikkelingsconcept.

Samenwerken en samengaan betekent ook: samen vormgeven aan ontwikkeling en leren vanuit dezelfde visie, vanuit hetzelfde concept. In de komende twee jaar zullen we het ontwikkelconcept IKC uitdenken, uitwerken en uitvoeren. In de bijlage is een eerste aanzet tot het ontwikkelconcept opgenomen.

4. Ambities

4.1 Ambities, doelen en concrete acties

We onderscheiden ambities en eigen opdrachten. Ambities gaan over die zaken die de speerpunten vormen voor de komende vier jaar en die voortvloeien uit de kwaliteitsanalyse en missie. Dit staat beschreven in dit hoofdstuk.

Daarnaast beschreven we hier de concrete doelen en actiepunten per ambitie. Op welke manier gaan we zorgen dat de ambities ook daadwerkelijk gerealiseerd worden de komende jaren? Wat hebben we in ieder geval als eerste te doen?

Strategisch thema 1 - Zicht op de ontwikkeling van het kind

Ambitie 1 - Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich kunnen ontwikkelen op verschillende vlakken. We laten daarom ieder kind groeien in zijn of haar talenten zonder de kerndoelen uit het oog te verliezen. Daartoe hebben we kennis, inzichten en ervaringen als het gaat om de ontwikkeling van het kind in het algemeen, op alle relevante vlakken (cognitief, sociaal-emotioneel, creativiteit, enzovoort). Er is een vloeiende en warme overgang tussen jaarlagen, groepen en bouwen.

Doel 1 - Voor taal, rekenen, lezen en zaakvakken hebben we doorlopende leerlijnen ontwikkeld.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Studiedag plannen	Training over de leerlijn rekenen	Training leerlijn spelling. Kennisopbouw leerlijnen onderwijs door pm'ers door bijvoorbeeld collegiale consultatie en vice versa	Training leerlijn begrijpend lezen	Doorlopende leerlijnen van alle vakken
Doel 2 - Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling hebben we een volgsysteem en methode gekozen. Ook hier gaan we uit van een doorlopende leerlijn.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Werkgroep volgsysteem en methode sociaal-emotionele ontwikkeling	Onderzoek naar methode en volgsysteem	Gezamenlijke methode en volgsysteem implementeren		
Doel 3 - Er is een volgsysteem voor hoogbegaafdheid.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
DHH opzeggen. Werkgroep onderzoek naar volgsysteem (SIDL-Pro?)	Hetzelfde volgsysteem hoogbegaafdheid op beide scholen			
Doel 4 - We houden regelmatig collegiale consultaties (individueel en in groepjes) om van elkaar te leren en met elkaar over uitdagingen te sparren.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Eerste ronde consultaties, binnen de eigen organisatie			
Doel 5 - De aanwezige expertise (en relaties met externen) is gedeeld zodat we alles in huis hebben om kinderen te ondersteunen in hun ontwikkeling, ook wanneer er sprake is van bijvoorbeeld hoogbegaafdheid, dyslexie of autisme.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	inventarisatie aanwezige expertise	plan van aanpak voor het delen van deze kennis	uitvoeren	

Ambitie 2 - Door middel van ouder-kindgesprekken en een helder leerlingvolgsysteem zorgen we ervoor dat we van elk kind zien waar het staat en wat het nodig heeft om zich op alle vlakken verder te ontwikkelen en om de volgende stap te zetten. We willen het kind betrekken bij zijn/haar eigen leerproces zodat het zich bewust wordt van zijn of haar eigen vorderingen. Hiermee wordt het eigenaarschap van de leerling voor zijn/haar ontwikkelproces vergroot.

Doel 1 - We bespreken structureel de mogelijkheden en uitdagingen van de leerlingen met hun ouders en professionals.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Structuur neerzetten voor ouderkindgesprekken, ervaring opdoen	Per jaar 2 a 3 gesprekken met leerling en ouders, daarnaast regelmatige een-op-een gesprekken tussen leraar en leerling.		
Doel 2 - Elk kind heeft een portfolio waarin zijn/haar ontwikkeling wordt bijgehouden.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Onderzoek naar mogelijkheden portfolio	Besluit portfolio	Implementatie	Ieder kind heeft een portfolio
Doel 3 - We hebben een gezamenlijk administratie- en volgsysteem op cognitief gebied.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Werkgroep samenstellen	Observeren via Bosos-systeem 2 - 6 jaar	Uitzoeken welk gezamenlijk administratiesysteem	Gezamenlijk administratiesysteem. a. Parnassys voor 0-12 jaar, b. LeerUniek	
Doel 4 - Leraren kunnen de goede vragen te stellen aan leerlingen en ouders.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Inventarisatie cursussen, beslissing cursussen	Start cursus(sen)		
Doel 5 - We hebben ons onderwijs diverser gemaakt door het integreren van burgerschapsonderwijs, drama, muziek, enzovoort				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	drama- en muziekprojecten	evalueren en vervolgacties		

Strategisch thema 2 - Zicht op de ontwikkeling van medewerkers

Ambitie 1 – Wij vinden het belangrijk dat medewerkers van alle drie de organisaties elkaar kennen en zich bewust zijn van elkaar kwaliteiten, omdat dit bijdraagt aan het leerproces van onze kinderen. We maken optimaal gebruik van de kennis en ervaring van de drie organisaties en zorgen voor de ruimte om elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren. Op die manier groeien we de komende jaren toe naar één organisatie.

Doel 1 - We hebben een werkverdelingsplan				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Plan opstellen op studiedag 7 maart	Plan implementeren	Borging en evaluatie	
Doel 2 - We kennen elkaar en elkaars kwaliteiten, we weten van elkaar wat we doen. We hebben zicht op wat werkt in de samenwerking, gericht op toegevoegde waarde.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	gezamenlijke studiedagen met ruimte voor uitwisseling	collegiale consultatie tussen de organisaties		
Doel 3 - Er is een duidelijk systeem voor de gesprekkencyclus				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	gesprekken cycli inventariseren en op elkaar afstemmen. Elke medewerker heeft dit jaar een gesprek (POP-gesprek)	gesprekkencyclus is uniform voor het hele IKC, iedere medewerker voert een functioneringsgesprek	iedere medewerker voert een beoordelingsgesprek	

Ambitie 2 – Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich op verschillende vlakken kunnen ontwikkelen. Dit vraagt dat alle medewerkers zijn geschoold om de ambities onder thema 1 te kunnen uitvoeren (of kunnen zich hierin scholen).

Doel 1 - We creëren mogelijkheden om onze mensen te laten groeien, waarbij we persoonlijke ontwikkeling koppelen aan de schoolontwikkeling (kennisvergroting en kennisdeling).				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	iedere medewerker krijgt een POP-gesprek.	Uitvoering van de ontwikkelafspraken.		
Doel 2 - Op school geven we instructie volgens het EDI-model (Expliciete Directe Instructie).				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	23/9 studiemiddag rond het EDI-model. Gevolgd door klassenbezoeken, gekoppeld aan de leerlijn rekenen.	Structurele observaties om het EDI-model te borgen. Uitbreiding naar andere vakken.	Evalueren	Borgen

Strategisch thema 3 - Samenwerken met de omgeving

Ambitie 1 - Om het leren en ontwikkelen zo breed en diep mogelijk te maken, werken we samen met wat de omgeving van het (toekomstig) IKC te bieden heeft.

Doel 1 - We zijn een team				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Afstemming over informatie die we tijdens rondleidingen en informatiesprekken aanbieden. We organiseren (per locatie) gezamenlijke activiteiten (sint, Kerst, sportdag, vieringen). Pedagogisch medewerkers werken mee in het onderwijs.	Twee scholen verdeeld over twee gebouwen. Regelmatig bouwvergaderingen schooldoorbrekend.	Duidelijkheid over de organisatiestructuur. Naam kiezen voor het IKC. Teamvergaderingen met het hele IKC.	Fusie 1 augustus 2024. Samen op één locatie.
Doel 2 - We zijn het kloppend hart van het dorp en dat is terug te zien in activiteiten die we met en voor het dorp organiseren.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Zonnebloem, kerstkaarten, moestuin, dodenherdenking, Beukenhof, consultatiebureau en dergelijke	Samenwerking zoeken met de dorpsraad en aansluiten bij activiteiten	Gesprekken MT met organisaties i.v.m. organisatiestructuur	implementatie

Ambitie 2 - Ouderbetrokkenheid is hoog (bij hun eigen kind en bij het onderwijs), we hebben een doorlopende communicatielijn ontwikkeld met ouders.

Doel 1 - We sluiten met de communicatie aan op behoeften/wensen van ouders.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Duidelijke communicatiestructuur neerzetten voor beide scholen, in overleg met ouders.	Communicatiestructuur evalueren en borgen. Website bouwen voor het IKC.	Website in de lucht.	
Doel 2 - We vergroten de ouderbetrokkenheid door een duidelijke gesprekkencyclus tussen ouder, leerkracht en kind.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Studiedag op 23/9 over ouderbetrokkenheid. Onderzoeken op welke manier we ouderbetrokkenheid willen invullen	Structuur neerzetten rondom de ouderkindgesprekken en kindgesprekken in de twee scholen.	Structuur verbreden naar de kinderopvang.	Structuur implementeren.

Strategisch thema 4 - De kwaliteitszorg is op orde

Ambitie 1 - Alle medewerkers zijn zich bewust hoe zij bijdragen aan de onderwijskwaliteit, ze zijn pro-actief en voelen eigenaarschap. Ze komen uit zichzelf met hulpvragen en met mogelijke oplossingen. Wij monitoren en analyseren cyclisch de onderwijsresultaten van onze leerlingen. De analyses helpen ons in het vormgeven van de lessen en het formuleren van heldere doelen, zodat iedere leerling optimaal wordt ondersteund in zijn/haar leerproces.

Doel 1 - Er is een plan kwaliteitszorg met heldere doelen en acties. De bovenschoolse kwaliteitszorgmedewerker van Talent Primair is betrokken, ook om kennis en ervaringen van andere TP-scholen te delen. Er is eigenaarschap bij leerkrachten en leerlingen.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Nieuwe kwaliteitscyclus implementeren	Kwaliteitszorg is onderdeel van overleg.		
Doel 2 - Er zijn leerteams geformeerd met een heldere opdracht aangaande de leerlijnen/vakken. In elk leerteam zitten mensen uit de verschillende organisaties.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Formeren leerteams van beide scholen	Heldere opdrachten formuleren voor ieder leerteam.	Onderzoek en uitvoering. Verbreding leerteams naar de kinderopvang.	Evalueren	
Doel 3 - Medewerkers durven te spiegelen en op zichzelf te reflecteren. Medewerkers durven elkaar op een positief-kritische manier aan te spreken.				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Op verzoek collegiale consultatie. Klassenbezoeken door ib-ers. Kwaliteitskaarten ontwikkelen.	Structurele intervisie en collegiale consultatie aan de hand van kwaliteitskaarten.	Borgen	

Strategisch thema 5 - Een nieuw ontwikkelconcept voor een nieuw IKC

Ambitie 1 - Er is een helder ontwikkelconcept voor het IKC, waar de drie organisaties zich in herkennen, waar de ontwikkeling van het kind centraal staat, waar leerlingen zich veilig in voelen en dat herkenbaar en aantrekkelijk is voor de omgeving. Vanuit dit ontwikkelconcept kunnen de drie organisaties in de komende twee jaar aan de slag, gezamenlijk en binnen hun eigen organisatie.

Doel 1 - Ontwikkeling van het ontwikkelconcept				
2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Eerste opzet ontwikkelconcept	Ontwikkelen ontwikkelconcept en deels implementeren.	Ontwikkelconcept evalueren en bijstellen.	Vaststellen ontwikkelconcept	