kindcentrum het Talent



# Schoolplan 2019-2023

# BS het Talent

*Samen gaan voor kwalitatief vernieuwend onderwijs.*



**VOORWOORD**

De Wet op het Primair Onderwijs [WPO] voorziet in een herziening/bijstelling van het schoolplan van een basisschool in een periode van 4 jaar. Met trots presenteren wij het schoolplan van BS het Talent voor de periode 2019-2023.

*Het Talent, samen gaan voor kwalitatief vernieuwend onderwijs!*

De samenleving verandert, ons onderwijs verandert mee. De afgelopen schoolplan periode 2015-2019 is er hard gewerkt aan innovatief onderwijs volgens een nieuw concept. Het Talent is niet voor niets per januari 2019 één van de zes eerste Brainport juniorscholen. Er is sprake van voortdurende ontwikkeling waarbij de volgende drie accenten richting geven:

- **Samen** gaan we er voor
- **Kwaliteit** van goed onderwijs
- **Vernieuwend** werken

Voortdurende ontwikkeling betekent een proces van reflectie, bezinning en evaluatie.
U leest hierover in de volgende hoofdstukken:

1. Wat bepaalt onze richting?
2. Blik op de toekomst
3. Groots denken!
4. Prioriteiten stellen en de goede dingen doen

**Procedure en totstandkoming van dit schoolplan**
Met een projectteam van verschillende expertises hebben we het schoolplan 2015-2019 aangepast. Dit team heeft de doelen geactualiseerd en het nieuwe plan mee geschreven, waardoor het breed gedragen is. Nieuwe ontwikkelingen zijn toegevoegd en de nieuwe richtlijnen van de Inspectie van het Onderwijs verwerkt. Na goedkeuring van het schoolplan in het managementteam is deze tevens goedgekeurd door de Medezeggenschapsraad.

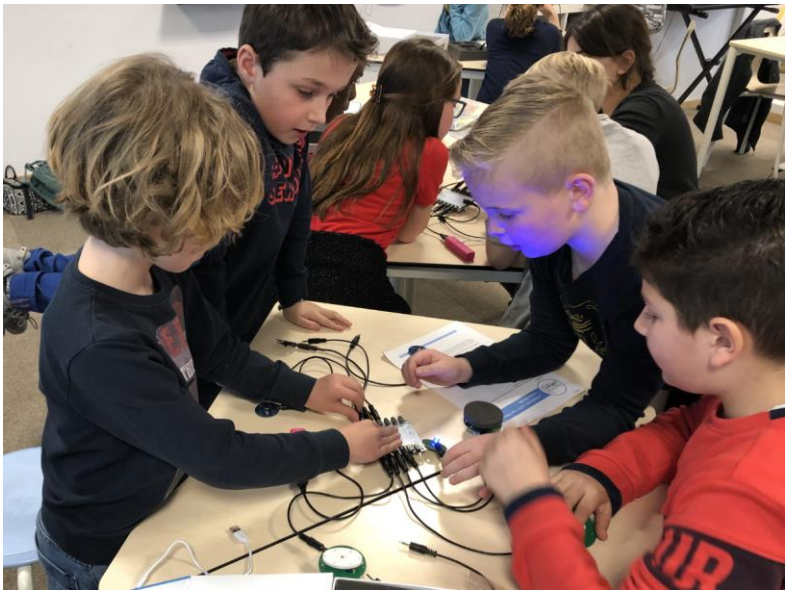
**Verwijzingen**
Naast ons schoolplan hanteren we andere documenten waar we naar verwijzen:

- Het Jaarplan, operationele deel met de doelen
- Document Klasse!zorg
- Het schoolondersteuningsprofiel
- Schoolgids
- Jaarinfo
- Document sociale veiligheid
- Management statuut



Moge dit schoolplan als toetssteen duidelijkheid bieden aan iedereen. Een houvast op onze weg naar voortdurende kwaliteitsverbetering.

Anja Jansen (directeur)



# 1. ALGEMEEN GEDEELTE

## WAT BEPAALT ONZE RICHTING


| | Pagina |
|---|---|
| **Inleiding schoolplan** | **2** |
| **De school** | **4** |
| **Kenmerken van het voedingsgebied** | **4** |
| **Leerling kenmerken** | **5** |
| **Stichting Prodas** | **6** |
| **Uitgangspunten schoolbestuur** | **6** |
| **Uitgangspunten en verantwoording** | **6** |
| **Monitoring schoolbestuur** | **7** |
| **Doelen en functie van het schoolondernemingsplan** | **7** |

**De school**

Het adres:
Basisschool het Talent
Asterstraat 35
5721EE Asten
Telefoon: 0493 670090
E-mail: hettalent@prodas.nl
Website: www.hettalent-asten.nl

Het team van het Talent bestaat uit 12 leerkrachten, een directeur, een onderwijsassistent, een administratief medewerkster en een conciërge.
Onder de leerkrachten hebben wij twee intern begeleiders (IB-ers) en drie leden van het Managementteam (MT).

Op 1 augustus 2019 bezoeken 202 leerlingen onze school.
De komende jaren zal de school uit acht groepen blijven bestaan, verdeeld over vier units.

**Kenmerken van het voedingsgebied**

**Wie zijn wij? Wat doen wij?**
Basisschool het Talent is een middelgrote basisschool in het centrum van Asten, in zuidoost Brabant. Wij werken samen met Korein, onze pedagogische partner, in een breed kindcentrum aan een doorgaande lijn van 0 tot 13 jaar.
Naast het bevorderen van cognitieve, creatieve en sociaal emotionele vaardigheden is ontmoeten een belangrijk uitgangspunt van ons onderwijs. Deze componenten vormen de basis voor een goede start in het voortgezet onderwijs.

**Ons bestaansrecht**
Wij willen een spil in ons voedingsgebied zijn. Onze primaire taak is het bieden van primair onderwijs. Daarnaast werken wij intensief samen op het gebied van Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) met kinderopvang Korein. Dit is onze partners in de school. Er vindt structureel overleg plaats met deze pedagogische partner. Doel hiervan is het realiseren van gezamenlijke ambities en een doorgaande ontwikkelingslijn.
Onze belofte is (samen) één lijn voor kinderen. Ouders willen het beste voor hun kind. Er vindt een nauwe afstemming met ouders plaats.

**Wat maakt onze school uniek**
- Alle klassen starten met een power moment. Van 8.20-8.45 uur gaan de kinderen aan de slag in de ruimtes die horen bij hun unit. Hier werken ze aan een mentale, fysieke of emotionele activiteit volgens Human Dynamics (HD).
- De rijke leeromgeving heeft verbinding met 3O-Leren, ondernemend, onderzoekend en ontwerpend leren
- In de klassen zijn flexplekken. Bij de instructie kun je ergens anders zitten dan tijdens de verwerking van je lesstof.
- We maken gebruik van ons eigen lokaal en van het HD meubel in het midden van de school.

- Elke unit heeft een iets andere indeling, de klassen zijn speels inricht en de ruimtes erom heen worden multifunctioneel gebruikt.
- Kinderen van de verschillende units komen elkaar regelmatig tegen en helpen elkaar.
- We werken met 5 basis-gedragsregels in de school.

Wat ons samen opvalt is de rust in de school, iedereen beweegt zich door de school en vindt op een andere plek de rust om te werken. De een werkt liever alleen, de ander liever samen. Dit alles met de wetenschap dat iedereen anders is en dat verschillen er mogen zijn. We gaan de talenten die we bezitten tot zijn recht laten komen in het Talent!

**Cluster Asten**
Stichting Prodas werkt sinds het schooljaar 2018-2019 met vier clusters van scholen. Cluster Asten bestaat uit de volgende scholen: Antonius, Bonifatius, Lambertus, het Lover, het Talent en Voordeldonk.

De missie van cluster Asten voor de schoolplanperiode 2019-2023 is:
*Samen gaan we voor vier toekomstbestendige kindcentra met kwalitatief primair onderwijs waarbij de eigenheid van de scholen gewaarborgd blijft, onder gezamenlijke verantwoordelijkheid voor iedere leerling.*

In het schooljaar 2019-2020 wordt het plan van cluster Asten opgesteld.

**Brainport**
De Brainport regio maakte de afgelopen decennia een enorme transitie door. De wijze waarop er binnen de Brainport regio wordt gewerkt laat zien dat kennis delen leidt tot kennis vermenigvuldiging.
Vanuit het onderwijs is deze gedachte van kennis delen ook opgepakt. De Brainport Scholen zijn een samenwerkingsverband aangegaan met als missie om onderwijs aan te bieden dat leerlingen klaar maakt voor de wereld van vandaag en morgen waarin een **lerend leven** essentieel is. De scholen richten zich daarbij sterk op de **omgeving** waarin de school staat en **werken samen** met externe partijen binnen deze regio bij de vormgeving van dit onderwijs. Het doel van het samenwerkingsverband is om deze gezamenlijke missie door te vertalen in het onderwijs en in de organisatie van de scholen. Hierbij werken scholen gezamenlijk aan diverse thema's zoals:

- ondernemend, onderzoekend en ontwerpend onderwijs (3O-Leren)
- omgevingsgericht onderwijs waarbij wordt samen gewerkt met bedrijven/ organisaties in de regio
- aanleren van 21st century skills zoals samenwerken, presentatietechnieken, communiceren, kritisch denken
- gepersonaliseerd leren/ leren op maat
- bijdragen aan de internationale oriëntatie van leerlingen
- co-creatie

BRAINPORT EINDHOVEN

**Leerling-kenmerken**
Deze staan beschreven in het beleidsstuk 'actief burgerschap en sociale cohesie'. Dit beleidsstuk is toegevoegd als bijlage van dit schoolplan.

**Stichting Prodas**
Basisschool het Talent is één van de 24 scholen horende bij de Stichting Prodas. Stichting Prodas staat voor Primair Onderwijs Deurne-Asten-Someren. Met zo'n 480 medewerkers verzorgt de organisatie het onderwijs aan 4325 leerlingen.

Adres Stichting PRODAS:
Heikamperweg 7,
5725AZ Heusden, gemeente Asten,
Telefoon: 0493 670603
Website: www.prodas.nl

**Uitgangspunten schoolbestuur**
Dit schoolplan is niet los te zien van het strategisch beleid van de Stichting Prodas, zie hiervoor het strategisch plan 'Ontdek jouw wereld 2019-2023'.
Dit strategisch plan is tot stand gekomen door met personeel en stakeholders in gesprek te gaan over wat goed onderwijs is.

De visie en besturingsfilosofie betreft de volgende thema's: Bij Prodas,

- geloven we in de kracht van samen,
- koesteren we eigenheid,
- kijken we met een brede blik naar de toekomst,
- geven we ruimte aan talenten,
- blijven we voortdurend in beweging.

Vanuit deze visie wordt binnen de scholen gewerkt aan de volgende onderwijskundige thema's:

- wij bieden een stevige onderwijskwaliteit,
- wij bieden een doorlopende ontwikkelingslijn van 0-14 jaar,
- wij versterken het eigenaarschap van leerlingen,
- wij maken het onderwijs passend en betekenisvol,
- wij maken het onderwijs toekomstgericht,
- wij gaan voor educatief partnerschap.

**Uitgangspunten en verantwoording**
De uitgangspunten bij de totstandkoming en implementatie van dit plan zijn:

- Het plan moet door alle personeelsleden gedragen worden.
- Het plan moet leesbaar zijn.
- Er wordt tussentijds en jaarlijks middels een jaarverslag geëvalueerd of de gestelde doelen in relatie tot de jaarplanning zijn gehaald.
- Dit schoolplan van basisschool het Talent sluit aan bij het strategisch plan en de onderwijskundige doelen van stichting Prodas.

**Monitoring schoolbestuur**
Het bestuur bewaakt de gewenste kwaliteit op onze school door middel van monitoring. Deze zijn verdeeld over vijf schooljaren. Voor verdere informatie zie pagina 29 van dit schoolplan.

**Doelen en functie van het schoolondernemingsplan**
In dit schoolplan ontvouwt het team van Basisschool het Talent haar plannen omtrent de beoogde schoolontwikkeling voor de periode 2019 – 2023. Ofwel :
waar staan we als school in 2019, wat voor school zijn we in 2023 en hoe proberen we dat bereiken?

Het plan, zoals dat voorligt is een kwaliteitsdocument, voor verdere ontwikkeling van reeds ingezette trajecten en voor vernieuwing. Het sluit aan bij het eerdere schoolondernemingsplan 2015-2019. Hierin wordt het beleid van de school geformuleerd en vastgesteld. Daarnaast is dit plan ook een planningsdocument voor beoogde kwaliteitsverbetering. De grote lijnen worden uitgezet over een periode van vier jaar. Het document eindigt aldus met een planning van de beleidsvoornemens tot 2023. Deze planning is gekoppeld aan de zes onderwijskundige thema's van stichting Prodas:

- wij bieden een stevige onderwijskwaliteit,
- wij bieden een doorlopende ontwikkelingslijn van 0-14 jaar,
- wij versterken het eigenaarschap van leerlingen,
- wij maken het onderwijs passend en betekenisvol,
- wij maken het onderwijs toekomstgericht,
- wij gaan voor educatief partnerschap,

Door dit alles te beschrijven in een plan willen we -in samenhang met onze schoolgids- onze ouders duidelijkheid bieden. Tegelijk leggen wij wettelijke verantwoording af aan het bevoegd gezag 'Stichting Prodas', de overheid en onze medezeggenschapsraad.



# 2. STRATEGISCH GEDEELTE

## BLIK OP DE TOEKOMST


| | Pagina |
|---|---|
| **Inleiding** | **9** |
| **Katholieke identiteit** | **9** |
| **In welke behoefte voorziet ons onderwijsaanbod** | **9** |
| **Missie / intenties en ambities** | **9** |
| **Kernwaarden** | **11** |
| **Strategische doelen en ambities** | **12** |
| **Conceptueel model** | **13** |

**Inleiding**
Het onderwijs is voortdurend in beweging. Het schoolplan vormt de 'aanjager' van onze kwaliteit. Het scherpt onze visie en prikkelt de deskundigheid van de leerkrachten. Vergroting van de professionaliteit van de leerkrachten komt immers direct ten goede aan de leerresultaten van de kinderen. Zo heeft ons schoolplan te maken met maatschappelijk ondernemen, de behoeften van leerlingen en ouders zijn daarbij leidend.
In dit hoofdstuk beschrijven we waar we de afgelopen schoolplanperiode aan hebben gewerkt. Wat we hebben bereikt, waar we trots op zijn en hoe dit willen koesteren en verbeteren.

**Katholieke identiteit**
Wij geloven in een open leeromgeving waarin respect, ontmoeting, samenwerking en communicatie sleutelwoorden zijn. Wij zijn een school waar kinderen met plezier leren, daarin zijn wij als team, als volwassenen, een voorbeeld. Het Talent is een school waar enthousiaste mensen werken die zich betrokken voelen bij de ontwikkeling van kinderen. Professionaliteit en verantwoordelijkheid zijn voor ons essentieel. Wij voelen ons betrokken bij basisschool het Talent, de kinderen en hun ouders, elkaar en de wereld om ons heen. Wij zijn oprecht geïnteresseerd in de mensen om ons heen en in ons vak.
Kinderen vormen zich een beeld van de overeenkomsten en verschillen tussen geestelijke stromingen in de samenleving door de multiculturele samenleving. We vieren de katholieke feestdagen. Maar besteden ook aandacht aan feesten van andere geloven. Kinderen leren mede hierdoor dat de levensbeschouwing ook in het dagelijkse leven een rol speelt.

**In welke behoefte voorziet ons onderwijsaanbod?**
Kinderen komen graag bij ons naar school. Wij streven ernaar dat iedere leerling zich prettig voelt. Het welbevinden en geluk van het kind staat bij ons hoog in het vaandel. Wij willen dat onze leerlingen opbrengsten behalen welke afgestemd zijn op het niveau en de talenten van de leerling. Kinderen worden gestimuleerd tot presteren naar vermogen. Bij minder goede prestaties, moeilijker gedrag of concentratieproblemen bieden wij de juiste en adequate hulp om de ontwikkelingskansen van kinderen te bevorderen. De sociaal- emotionele ontwikkeling stimuleren wij zoveel mogelijk, zodat leerlingen leren samenwerken, reflecteren en opkomen voor zichzelf en voor een ander.
Verder streven we ernaar om ons onderwijs actueel en prikkelend vorm te geven. Wij proberen kinderen uit te dagen en hen een ondernemende houding mee te geven. Dit doen we door thematisch onderwijs te bieden, te werken met flexplekken en groepsoverstijgend te werken. De leerkrachten zorgen hierbij voor inhoud, organisatie, de juiste feedback, feed up en feed forward en een veilig klimaat.

**Intenties en ambities / Missie**
Onze primaire taak is het bieden van kwalitatief, goed onderwijs. Door goed primair onderwijs geven wij onze leerlingen gelijke kansen in de maatschappij. Leren wij hen verantwoordelijk te zijn voor de wereld waarin zij leven. Dragen wij bij aan het geluk van onze kinderen.

Onze ambitie hierbij is om gebruik te maken van moderne methodes en methodieken. We bieden thematisch onderwijs aan waarbij we de omgeving zoveel mogelijk bij de school willen betrekken. Dit zorgt voor uitdagend en betekenisvol onderwijs.

Onze leerlingen kunnen hun talenten op verschillende gebieden maximaal ontplooien. Leerkrachten, kinderen en ouders dragen samen zorg voor de ontwikkeling van het kind. Door middel van een leerling portfolio, kind- en ontwikkelgesprekken monitoren zij voortdurend het proces waarin het kind zich bevindt. Teamleden investeren structureel in hun vakmanschap en communiceren direct en open. Door gebruik te maken van ieders expertises leren wij van en met elkaar.

## *'Samen gaan, voor kwalitatief vernieuwend onderwijs'*

Bovenstaande slogan geeft onze visie voor de komende schoolplan periode pakkend weer. Wij staan garant voor een goede basis voor al onze leerlingen. Hieronder omschrijven wij de verantwoording.

**Samen**
Samen werken, samen leren, samen spelen. Samen is echt een kernwaarde voor onze school en voor ons onderwijs. Dit geldt voor onze leerlingen. Zij werken op flexplekken, in units en zij zijn samen verantwoordelijk voor hun ontwikkeling.
Maar dit geldt ook voor onze leerkrachten. Onze leerkrachten zitten tussen, en werken samen met leerlingen. Het gesprek is hierbij van cruciaal belang. Leerkrachten en leerlingen voeren regelmatig ontwikkelgesprekken met elkaar. Dit om de persoonlijke ontwikkeling van iedere leerling inzichtelijk te maken.
Samen zien we ook terug door de openheid van onze school. Na lestijd werken leerkrachten samen in de daarvoor bedoelde werkruimtes. Hierdoor wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het ontwerpen van goed betekenisvol onderwijs optimaal gestimuleerd. Leerkrachten houden elkaar scherp, durven elkaar aan te spreken en maken gebruik van elkaars expertises.
Samen met de ouders spreken, vieren en delen we. Ze worden betrokken bij de ontwikkeling van de kinderen en bij pedagogische en didactisch zaken. Ze worden geïnformeerd via Schoolpoort en uitgenodigd voor gezamenlijke activiteiten.
Samen met onze pedagogische partner Korein kinderopvang delen wij onze kennis. Deze kennis ligt op het pedagogisch gebied en bij VVE (Vroeg en Voorschoolse Educatie).
Op die manier is 'samen' eigenlijk de rode draad van ons onderwijs.

**Kwalitatief**
Wij vinden het belangrijk om goed, kwalitatief onderwijs te bieden dat een goede aansluiting biedt op het voortgezet onderwijs. In de maatschappij waarin wij leven vinden voortdurend veranderingen plaats. Het onderwijs aan onze school is daarom ook steeds in beweging. We proberen in onze school vernieuwend bezig te zijn, waarbij we de goede zaken behouden. Goede prestaties bij de leervakken zijn belangrijk. Maar we hopen met onze inspanningen meer te bereiken. Wij vinden het belangrijk dat we een kwalitatief goede bijdrage leveren aan de opvoeding. We leren kinderen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf, voor anderen en voor de omgeving. Er is aandacht voor ontwikkeling en versterking van het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid van kinderen.

Het ziekteverzuim van de leerkrachten en kinderen is laag dit komt door de aandacht die wij hebben voor elkaar en de kinderen. De sociale veiligheid, gebaseerd op het gedachtengoed van Human Dynamics is van belang voor kwalitatieve veiligheid binnen het hele Kindcentrum.
Samen met de IB-ers van de school werken we aan kwalitatief goed onderwijs op pedagogisch en didactisch gebied, hierbij schrijven we periodeplannen die ons de focus geven om doelen te behalen en leerlijnen te doorlopen. (zorgdocument)

**Vernieuwend**
Basisschool het Talent is een dynamische school, wij zijn altijd in beweging. Dit is letterlijk zo, door het werken op flexplekken is er altijd beweging in ons Kindcentrum, maar zeker ook figuurlijk. Dit komt door ons thematisch onderwijs. Het werken in thema's biedt voor ons namelijk veel kansen. Vakken integreren en jezelf breed oriënteren vinden wij belangrijk. Wij willen kinderen ook leren verbanden te zien, buiten kaders denken en de wereld om zich heen proberen te ontdekken. Een onderzoekende en ondernemende houding bij kinderen is daarbij essentieel. Vandaar dat wij het 3O-Leren (Brainport) als uitgangspunt nemen om ons onderwijs vorm te geven. 3O-Leren is geen vak, maar een manier van denken en handelen. Daarnaast willen wij kinderen de vaardigheden (21st century skills) leren om goed te kunnen ondernemen, onderzoeken en ontwerpen. In de huidige maatschappij wordt de vraag naar deze vaardigheden namelijk steeds groter. De omgeving rondom de school wordt betrokken om ons onderwijs betekenisvol te maken en de betrokkenheid optimaal te laten zijn. Leren voor de toekomst.
Kinderen worden hierbij begeleid op niveau, dit is niet altijd het groepsniveau. Wij zorgen ervoor dat een kind succes ervaart door bewust om te gaan met ons onderwijsaanbod. We maken weloverwogen keuzes en kunnen kinderen goed begeleiden omdat we tussen de kinderen in staan en zitten.

**Kernwaarden**
Onze drie kernwaarden zijn kort samen te vatten door de volgende woorden hieraan te koppelen.

| Kernwaarden | Kernwoorden |
|---|---|
| Samen | Werken in units, Human Dynamics, Powermoment, positief, ouderbetrokkenheid, ouder-kind gesprekken, VVE, pedagogische partners, professionele leergemeenschap, gezamenlijke verantwoordelijkheid. |
| Kwalitatief | Leerling zorg, sociale veiligheid, feedback, sociaal veiligheidsplan, communicatie, rekenen, taal, lezen, thematisch onderwijs, laag ziekte verzuim, experts en creators, coaching on the job. |
| Vernieuwend | Niveaugroepen, Brainport, 21st century skills, thematisch onderwijs, netwerk omgeving, flexplekken, periodeplannen, toegankelijk, Schoolpoort, tussen de kinderen. |

**Drie accenten waarop het Talent zich wil onderscheiden**
De volgende drie pijlers vormen de basis van ons onderwijskundig concept in deze schoolplanperiode:

1. Samen gaan voor het kind, met een groot hart
2. Kwalitatief onderwijs
3. Vernieuwend onderwijs

De uitleg over deze pijlers is op de vorige pagina's gegeven.

**Positionering**
Onze "Unique Selling Points" (USP) zijn:
Op onze school

- weten we waar kinderen behoefte aan hebben
- werken competente leerkrachten
- heerst een positieve werksfeer, vanuit oprechte aandacht
- werken we met een excellent taal/rekenprogramma
- werken we aan de vaardigheden ontdekken, onderzoeken en ontwikkelen (3O-Leren)

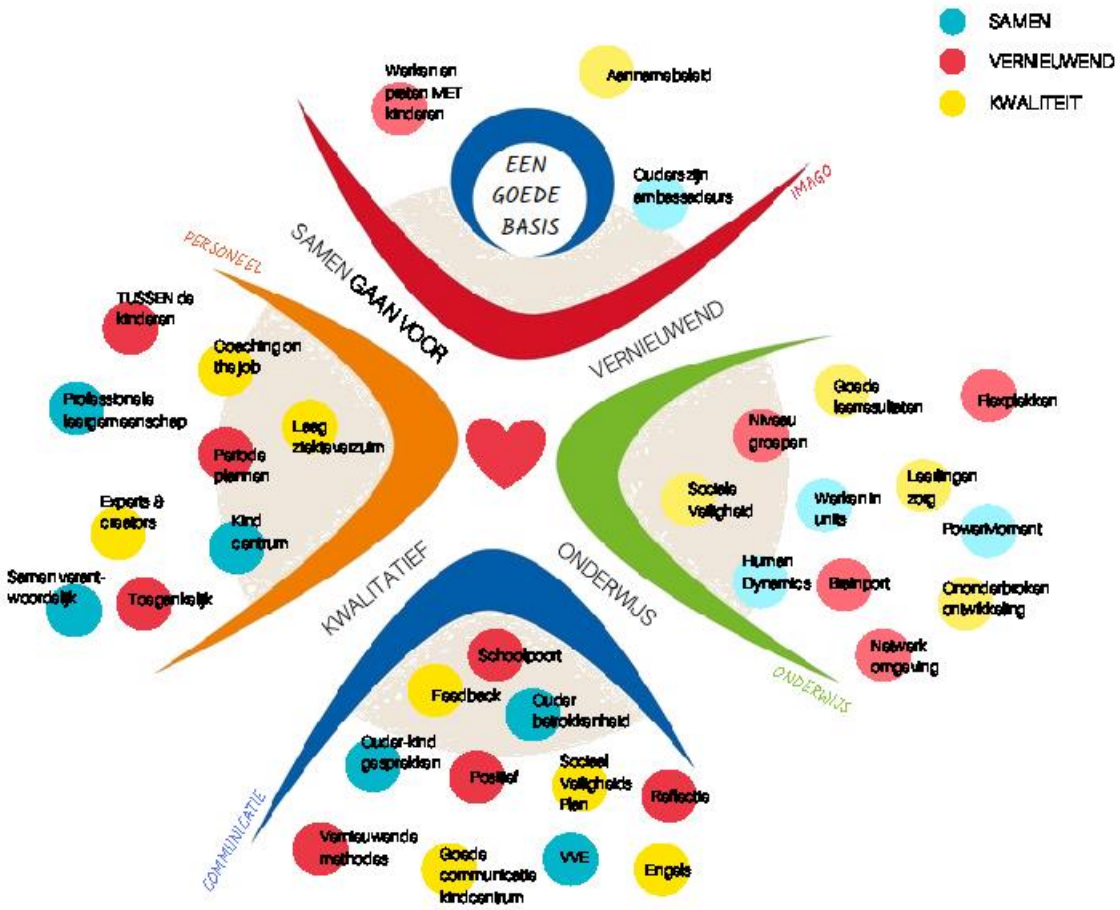
**Strategische doelen en ambities.**
De innovaties ofwel de strategische intenties van de school moeten gericht zijn op verbeter- en/of veranderdoelen van de school. Innovaties moeten voor externe doelgroepen van (grote) waarde zijn.
Innovatie ontstaat uit wat teamleden en ouders willen.
Om tot werkelijke innovatie over te gaan leiden we vanuit de positionering strategische doelstellingen af. We spreken daarbij onze ambitie uit ten aanzien van het tijdpad en beschrijven vervolgens de strategieën over hoe we de doelstellingen gaan behalen.

Om onze missie en visie te realiseren in de planperiode 2019-2023 komen we daarbij tot de volgende strategische thema's:

Strategische doelen.

1. Het onderwijs op onze school is van een goed niveau. De opbrengsten van de school liggen op het niveau van de schoolgroep. Wij werken aan de onderwijskundige doelen van stichting Prodas.
2. Het Talent geeft vernieuwend onderwijs volgens de vijf thema's die horen bij de Brainport scholen. Wij werken aan de criteria van de Brainport juniorscholen.
3. Onze leerkrachten zijn professionals en werken in een professionele leergemeenschap (PLG). Hierbij zijn formeel leren en informeel leren gelijkwaardig. Human Dynamics blijft onze gezamenlijke blik op werken en leren in de school.

**Conceptueel model**




Uitleg conceptueel model

Dit is het conceptueel model voor het schoolplan 2019-2023 van basisschool het Talent. Het geeft in één oogopslag ons hele schoolplan 2019-2023 weer.

Je ziet het logo van de school, een bewegend kind, springend met de armen omhoog. Kom maar op zegt dit kind.

- De wegen staan voor de pijlers, Samen, Kwaliteit en Vernieuwend.
- De kleuren staan voor de vier onderdelen van dit schoolplan, Onderwijs, Personeel, Communicatie en Imago
- De stippen hebben de kleuren van Human Dynamics: blauw/emotioneel staat voor de pijler Samen – rood/mentaal staat voor de pijler Vernieuwend – geel/fysiek staat voor de pijler/Kwaliteit. De centreringen van Human Dynamics en de pijlers van ons concept zitten niet zo strak in elkaar, het loopt in elkaar over. ‘Samen’ zit natuurlijk ook in mentaal en fysiek. In dit model geeft het ons een goede focus.
- De aandachtspunten van de komende vier jaren zie je dan in de stippen rondom het logo omschreven, passend bij de onderdelen van het schoolplan.



# 3. TACTISCH GEDEELTE

## GROOTS DENKEN!


| | Pagina |
|---|---|
| **Onderwijs** | **15** |
| **Personeel** | **19** |
| **Imago** | **23** |
| **Communicatie** | **24** |
| **Overzicht doelen 2019-2023** | **26** |

# ONDERWIJS

**Onderwijsconcept**
Het conceptueel model op pagina 12 wordt hier concreet toegelicht. Wat zie je dan in onze school dagelijks gebeuren?

Met alle nieuwe kennis en vragen voor de toekomst heeft het team van BS Het Talent ervoor gekozen om onderwijs anders te organiseren. Niet meer leren van één leerkracht met dezelfde lesstof uit het boek. Kinderen hebben bij ons een programma op maat en leren van diverse professionals. Wij hebben een gebouw met flexibele leerplekken zowel in de klas als buiten de klas. Er zijn plekken in de school waar kinderen stil kunnen werken, kunnen ontdekken en onderzoeken, samen kunnen werken, kunnen bewegen of dingen uit het echte leven kunnen toepassen.
Wij zijn een lerende organisatie, waar veel van elkaar en van de buitenwereld wordt geleerd. Hiervoor zijn respect voor elkaar en een veilige omgeving noodzakelijk, zodat ruimte ontstaat om elkaar aan te spreken op de resultaten die worden bereikt.
Wij werken in twee bouwen 1 t/m 4 en 5 t/m 8. Daarbinnen werken wij in units 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8. In de bouwen zijn wij gezamenlijk verantwoordelijk voor de leerlingen in de betreffende bouw. Groepsoverstijgend werken zie je dagelijks in onze school. Leerkrachten bereiden samen de lessen voor en bespreken voor een bepaalde periode wat de behoeftes van de leerlingen zijn en hoe deze te verwezenlijken. Dit is zichtbaar in ons periodeplan.
Het gedachtengoed van Human Dynamics geeft ons inzicht in de verschillende dynamieken van mensen. Om het beste uit kinderen te kunnen halen, is het begrijpen en het benutten van de verschillen in leren, samenwerken en communiceren van fundamenteel belang.
Vanuit een goed pedagogisch klassenmanagement werken we aan de cognitieve, creatieve, sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling van ieder kind dat aan onze zorg is toevertrouwd. Voor ons is een goed pedagogisch klimaat een voorwaarde om met de kinderen te komen tot optimaal leren. Dit zie je dagelijks terug in onze lessen waar een positieve benadering en begeleiding naar kinderen te zien is. De leerkracht speelt hierin een centrale rol. Wij begeleiden groepen vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid. De centrale rol van de leerkracht wordt ondersteund door directie, intern begeleider en collega's uit het team.
Onze school kiest voor een opbrengstgerichte aanpak met veel aandacht voor de basisvaardigheden lezen, taal en rekenen. Dit is een goede voorbereiding om moeilijkere vaardigheden als begrijpend lezen en studievaardigheden te ontwikkelen. Wij houden hierbij rekening met de verschillen tussen de kinderen, klassikale leermomenten worden afgewisseld met individuele en groepsleermomenten. Naast het opbrengstgericht werken zorgen we ervoor dat leerlingen goed voorbereid worden op de 21ste -eeuwse samenleving. De 21ste- eeuwse competenties die daarbij horen hebben kinderen nodig om succesvol deel te nemen in de maatschappij van de toekomst.
We werken aan een sfeer van veiligheid en geborgenheid. Tegelijkertijd staat ons onderwijs midden in de wereld: binnen de klas is er aandacht voor maatschappelijke en culturele ontwikkelingen. Op de ochtend geven wij les op de vakgebieden: taal, lezen en rekenen, op de middag is er ruimte voor thematisch werken waarbinnen het eigentijds leren, de zaakvakken en creatievere vakken aan bod komen. Bij het lesgeven maken we gebruik van moderne leermethoden, spelmaterialen en hulpmiddelen, waaronder digitale schoolborden, tablets, Chromebooks en laptops.

**Onderwijs aan het jonge kind**
Het Jonge Kind (4–7 jarigen) leert echt anders dan het oudere kind. De eerste (school)jaren zijn heel belangrijk voor de ontwikkeling van het kind. De hersenen zijn volop in ontwikkeling, kinderen doen elke dag ontdekkingen en leren razendsnel. Het is van belang dat kinderen in deze leeftijd op een juiste manier gestimuleerd worden. Daarom is ons onderwijs aan jonge kinderen gericht op spel. Spel is de meest wezenlijke bezigheid van het kind om zich te ontwikkelen in een wereld die nog alles kan blijken te zijn. Spel is de basis van leren.
Wij verwijzen voor meer informatie naar het visie stuk 'investeren in de onderbouw' van stichting Prodas en naar beleidsstuk 'visie jonge kind, het Talent'.

**Wettelijke opdrachten**
De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe BS het Talent hieraan voldoet.

**Overzicht van de toetsen**
Voor een overzicht van de toetsen en methodieken die wij op onze school gebruiken, zie bijlage 2: 'methoden en toetsen het Talent 2019'

**De inhoud van ons onderwijs**
De onderwijskundige doelen van onze school zijn gebaseerd op de kerndoelen, zoals deze door de overheid zijn vastgesteld en op de algemene doelen uit de WPO (wet Primair Onderwijs). De kerndoelen zijn streefdoelen die aangeven waarop basisscholen zich moeten richten bij de ontwikkeling van de kinderen. De kerndoelen gaan over de hoofdlijnen. Zij beschrijven het eind van een leerproces, niet de wijze waarop ze kunnen worden bereikt. Wij wijken niet af van de vigerende kerndoelen. Hiervoor gebruiken wij eigentijdse methodes.

Door het thematisch aanbieden van deze leerstof, de wijze waarop de leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden voldoet BS het Talent aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Voor het totaalaanbod van de door ons gebruikte methodes en de verdeling van het aantal lesuren verwijzen wij naar bijlage 1 en 2.
Verder werken wij aan de doelen van het strategisch beleid van stichting Prodas, zie hiervoor het beleidsplan: 'Ontdek jouw wereld 2019-2023'.

**Referentie niveaus**
De referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen zijn richtlijnen die de overheid heeft opgesteld voor het niveau van het taal- en rekenonderwijs. De referentieniveaus zijn ontwikkeld om de prestaties van leerlingen op het gebied van taal en rekenen te verbeteren. Ze omschrijven wat leerlingen moeten kennen en kunnen op bepaalde momenten in hun schoolloopbaan, waardoor het makkelijker wordt leerlingen steeds verder te brengen. Alle richtlijnen samen vormen het referentiekader voor taal en rekenen. Dit referentiekader vormt sinds 1 augustus 2010 de basis voor het taal- en rekenonderwijs op onze school.

**Wat hebben onze leerlingen nodig**
Op het Talent vervult het team van leerkrachten de centrale rol. In gedeelde verantwoordelijkheid verrichten wij de taken vanuit de gezamenlijk vastgestelde visie en missie van onze school. Uitgangspunt is dat alle teamleden zich blijvend ontwikkelen teneinde:

- Het pedagogische en didactische klimaat bewust te kunnen blijven bevorderen;
- Hobbels en hindernissen bij het leren van kinderen op kunnen lossen'
- De orde, rust en regelmaat in samenspraak met kinderen en ouders te bevorderen;
- De kwaliteit van ons onderwijs op peil te houden en te verhogen door gebruik te maken van elkaars specifieke kwaliteiten en talenten.
- De nieuwsgierigheid van kinderen te blijven prikkelen zodat kinderen hun leefwereld onbevangen blijven bekijken en onderzoeken.

Basisschool het Talent is een dynamische organisatie. De directie en vervult binnen deze dynamische processen een sleutelrol. Bij stabiliserende processen is de rolverantwoordelijkheid gedelegeerd aan het managementteam. Jaarlijks organiseren we studiemomenten waarin de te nemen ontwikkelingen met elkaar besproken worden. Op basis van gezamenlijk gemaakte afspraken wordt de uitvoering in de groepen opgepakt. In bouw- en teamvergaderingen worden de ingezette ontwikkelingen geëvalueerd en vindt borging in de dagelijkse onderwijs praktijk plaats. Vanuit de directie en het managementteam wordt door middel van klassenbezoeken, functioneringsgesprekken en periodieke groepsbesprekingen de schoolontwikkeling in al onze groepen gevolgd.

**Burgerschapszin**
Onze school staat niet op een eiland. Daarom vinden we het van wezenlijk belang aandacht te schenken aan wat er in de wijk, de woonplaats, het land en de wereld gebeurt. Ook leren we de kinderen zich verantwoordelijk te voelen voor het werken aan een betere wereld door als schoolgemeenschap er met elkaar over te praten tijdens de lessen. We geven onze kinderen een zo breed mogelijke kijk op de maatschappij mee. Dit doen we door ze verdraagzaamheid te leren, door respect voor elkaars achtergronden en eigenheid te hebben. Vanuit deze gedachte van gelijke rechten en plichten en gelijke kansen proberen we de kinderen op te voeden.
Verder verwijzen wij naar het beleidsstuk: 'Bevordering actief burgerschap en sociale cohesie'.

**Zorgstructuur**
Zoals in het strategische deel omschreven staat willen wij ons onderscheiden door een aanbod gerichte zorgstructuur. Hoe we dit realiseren staat omschreven in het zorgplan. Voor dit onderdeel verwijzen wij naar het zorgplan 'K!assenzorg'.

| Doelstellingen beleidsterrein onderwijs | |
|---|---|
| Stichting Prodas 'ontdek jouw wereld' 2019-2023 | |
| In relatie met de onderwijskundige doelen van stichting Prodas. | Wij bieden een stevige basis<br>Wij bieden een doorlopende ontwikkelingslijn<br>Wij versterken het eigenaarschap van leerlingen<br>Wij maken het onderwijs passend en betekenisvol<br>Wij maken het onderwijs eigentijds<br>Wij gaan voor educatief partnerschap |
| Schoolondernemingsplan 2019-2023 | |
| Schoolpijlers: Samen, Kwaliteit & vernieuwend | |
| Doelstelling 1 | Op het Talent liggen de eindresultaten en tussenopbrengsten voor taal, lezen en rekenen op het gemiddelde van het niveau van de schoolgroep. |
| Doelstelling 2 | Wij werken volgens de vijf pijlers van de Brainport juniorscholen.<br>Aan het einde van deze schoolplanperiode heeft de pijler internationalisering binnen ons onderwijs vorm gekregen. |
| Doelstelling 3 | Wij werken volgens de vijf pijlers van de Brainport juniorscholen.<br>In deze schoolplanperiode werken wij aan het aanleren van een ondernemende houding bij onze leerlingen. Hiervoor bouwen wij het contextrijk en betekenisvol thematisch onderwijs verder uit. Hierbij staan 21ste century skills centraal, zowel old school als new school vaardigheden. |
| Doelstelling 4 | De waarden, normen en activiteiten uit het sociaalpedagogisch beleid, geïmplementeerd in de schoolplanperiode 2015-2019, worden geborgd, doorontwikkeld en dagelijks toegepast. Dit gebeurt vanuit onze eigen methodische aanpak. |

PERSONEEL

**Samenstelling team**
Het team van BS het Talent bestaat uit 17 personen, 13 vrouwen en 4 mannen. Naast 12 leerkrachten hebben wij een conciërge, een administratieve kracht, een onderwijsassistente en een klassenassistente. De schoolleiding is een vrouwelijke directeur.
Het Talent werkt met een managementteam (MT). Het MT bestaat uit 4 personen: 3 leerkrachten met een L11 functie en de schoolleider. De twee intern begeleiders sluiten regelmatig aan bij het MT-overleg.

**Veranderingen in de rol van de leraar**
De rol die de leraar speelt bij het inrichten van de leeromgeving voor de leerlingen moet niet worden onderschat. Nieuwe hulpmiddelen of innovatieve ideeën hebben geen effect wanneer de leerkracht niet in staat of bereid is deze op een professionele wijze in de onderwijsleersituatie in te zetten. Uit onderzoek blijkt dat de leerkracht ertoe doet! Onderwijsinnovaties slagen wanneer deze aansluiten bij de kennis en opvattingen (praktijkkennis) van de leerkrachten. Dit betekent niet dat de opvattingen van de leerkrachten de norm moeten zijn, het is het vertrekpunt.

**Veranderingen in de rol van de schoolleiding**
Wanneer de rol van de leerkracht verandert staat hier een veranderende rol van de schoolleiding en het management (verder MT genoemd) tegenover. Voor het MT betekent dit de komende jaren scholing in transformationeel en gespreid leiderschap om op de volgende gebieden het onderwijs te kunnen versterken:

- personeel
- onderwijskundig: kwaliteit en innovatie
- financiën
- huisvesting en kindcentrum
- netwerken met de omgeving, cluster Asten en de Brainport regio

**Algemene doelstelling van ons personeelsbeleid**
Leerkrachten op BS het Talent zijn professionals. Een professionele leerkracht voldoet aan specifieke eisen, zoals het zich op de hoogte houden van vakinhoudelijke en onderwijskundige inzichten. Een professionele leerkracht blijft zich ontwikkelen, permanent leren. Naast formeel leren staat op dit moment informeel leren, het van elkaar leren, bij ons centraal. Dit zie je aan:

- De verantwoordelijkheid van de experts, iedereen wordt geacht expert te zijn op een onderwijskundig gebied, passend bij de pijlers van het schoolplan. Experts nemen de leiding en verantwoordelijkheid.
- Het ontstaan van collegiale netwerken, zowel binnen de school, als binnen stichting Prodas, als binnen Brainport.
- Het gezamenlijk bespreken van problemen, leerkrachten werken samen om de leerlingenzorg zo optimaal mogelijk te laten zijn.
- Werkbesprekingen tijdens het bouwoverleg, leerkrachten bereiden samen de lessen en thema's voor om het werk te verdelen (werkdrukverlaging) en door het optimaal inzetten van de expertise in het team

Doordat wij onze school innovaties gezamenlijk aanpakken worden deze gedragen door het hele team.

**Bevoegd en bekwaam personeel**
Op het Talent werken bekwame gediplomeerde mensen. Wij hanteren een gesprekkencyclus, inclusief klassenbezoeken, waarbij we gebruik maken van het competentieboekje van WMK (Werken Met Kwaliteitskaarten) en eigen formats. Wat wij verwachten van onze leerkrachten is vastgelegd in dit competentieboekje. Competenties hebben onder andere betrekking op:

- het pedagogisch handelen,
- het didactisch handelen,
- de professionele houding,
- de effectieve leertijd
- het handelingsgericht werken.

De ambitie bij dit alles is, dat door het bieden van kwalitatief, goed onderwijs door goede leerkrachten, onze leerlingen gelijke kansen krijgen in de maatschappij. Dat wij hen leren verantwoordelijk te zijn voor de wereld waarin zij leven. Wij willen een bijdrage leveren aan het geluk van de kinderen die onze school bezoeken.
Voor meerdere competenties verwijzen we naar het competentieboekje van het Talent.
Wij leren van en met elkaar! Het team van het Talent is een professionele leergemeenschap (PLG).

**Uitgangspunten formatie**

- Er wordt rekening gehouden met de beschikbare formatie voor het desbetreffende schooljaar. (leerlingenaantal, personele verplichtingen, aantal zorgleerlingen)
- Wij kennen de volgende specialismen die behoren tot het takenpakket van leerkrachten:
    1. Lid van het Management Team
    2. IB-er (Intern Begeleider)
    3. ICT-er (Informatie en Communicatie Technologie)
    4. Bouwcoördinator
    5. I-coach (innovatie coach)
    6. Specialist jonge kind
    7. Lees & reken coördinatoren
    8. Cultuurcoördinator
    9. ARBO-coördinator
    10. Schoolopleider
    11. Coördinator pedagogisch beleid

**Uitgangspunten taakbeleid.**
Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen en belastbaarheid van de leerkrachten. Hiervoor gebruiken we sinds een aantal jaren een taakbelastingformulier.
De totale werktijd voor een fulltimer bedraagt 1659 uur op jaarbasis. Deze uren worden op onze school conform de nieuwe CAO PO verdeeld. Onze school heeft een werkverdelingsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en indien nodig herzien. In het kader van de werkdrukverlaging zijn de leden van de PMR, met ondersteuning van de directie, verantwoordelijk voor de inzet van deze gelden.

**Nascholing**
IPB moet ertoe leiden dat elke medewerker blijvend zorg en aandacht blijft besteden aan zijn professionele ontwikkeling. Medewerkers dragen de verantwoordelijkheid voor hun persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de doelen van de school. De directeur en de stichting dienen te zorgen voor faciliteiten en condities voor de medewerkers om zich in de gewenste richting te ontwikkelen.
Ten aanzien van de nascholing maken wij een koppeling tussen de ontwikkelingsdoelen van de school en de afspraken rond de invulling van de professionaliseringstijd van de individuele teamleden. Hiervoor hebben wij een scholingsplan. Voor de individuele scholing maken wij ook gebruik van het nascholingsaanbod van onze stichting, 'de Talentmanager'.

**Integraal Personeels Beleid (IPB)**
Voor het integraal personeelsbeleid verwijzen wij naar het beleidsstuk 'Samen Opleiden'.

**Gesprekscyclus**
Op het Talent hanteren wij een gesprekscyclus. De volgende gesprekken zijn hierin opgenomen:

- Startgesprek aan het begin van het schooljaar – o.a. taakbeleid en ambities van leerkrachten worden besproken.
- Leergesprek – waar liggen aandachtspunten van de leerkracht.
- Functioneringsgesprek – welbevinden van de werknemer.
- Feedbackgesprek n.a.v. g klassenbezoeken, dit kan ook schriftelijke feedback zijn.
- Beoordelingsgesprek - bij doorgroei in de volgende functieschaal of om andere redenen in het functioneren van de medewerker.

Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun portfolio/dossier. De directeur houdt van iedere werknemer een digitaal dossier bij. Stichting Prodas houdt een algemeen medewerkersdossier bij van alle werknemers, dit is ook een digitaal dossier.

De directeur heeft binnen de gesprekscyclus de volgende bevoegdheden:

1. Kiezen van gespreksvormen c.q. passende middelen ten einde de doelen te bereiken.
2. Het houden van klassenbezoeken of ervoor zorgen dat experts in de school klassenbezoeken houden.
3. Het maken van afspraken met medewerkers.
4. Het maken en vastleggen van verslagen van gesprekken en klassenbezoeken, bijhouden van een medewerkersdossier.

**ARBO-beleid**
Tweejaarlijks wordt een risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gehouden, waaruit een actieplan wordt opgesteld. Dit wordt besproken met de Medenzeggenschapsraad. De te ondernemen activiteiten worden opgenomen in het jaarplan van de school.
Bij ziekte of verzuim van medewerkers is de schoolleider casemanager. Dit betekent dat de schoolleider het ziekteverzuimdossier bijhoudt en contacten onderhoudt met de werknemer, personeelszaken van Prodas en de ARBO dienst.

| Doelstellingen beleidsterrein personeel | |
|---|---|
| Stichting Prodas ‘ontdek jouw wereld’ 2019-2023 | |
| In relatie met de onderwijskundige doelen van stichting Prodas. | Wij bieden een stevige basis<br>Wij bieden een doorlopende ontwikkelingslijn<br>Wij versterken het eigenaarschap van leerlingen<br>Wij maken het onderwijs passend en betekenisvol<br>Wij maken het onderwijs eigentijds<br>Wij gaan voor educatief partnerschap |
| Schoolondernemingsplan 2019-2023 | |
| Schoolpijlers: Samen, Kwaliteit & vernieuwend | |
| Doelstelling 5 | Leerkrachten zijn specialist binnen één of twee van de schoolpijlers. Zij werken jaarlijks aan hun ontwikkeling door formeel en informeel leren. Specialisten zijn zichtbaar in de school, nemen initiatieven en verantwoordelijkheid richting team, ouders en leerlingen. |
| Doelstelling 6 | Wij werken samen met Korein aan een doorgaande lijn van VVE, primair onderwijs en BSO. Aan het einde van deze schoolplanperiode werken wij als één team binnen het kindcentrum. |
| Doelstelling 7 | Leerkrachten ontwikkelen zich (verder) in gespreksvaardigheden die zorgen voor een open, positief kritische grondhouding richting collega’s, ouders en leerlingen. Wij zijn een PLG waarbij we elkaar op een hoger niveau brengen. Het gedachtengoed van Human Dynamics wordt hierbij ingezet. |

## IMAGO

Marketing is het proces van het creëren en leveren van waarde. Onze school is van waarde voor de maatschappij, voor de Astense gemeenschap, voor de ouders en de leerlingen die onze school bezoeken. Het is van belang dat ouders positief over onze school denken en spreken. Door goede marketing komen wij positief naar buiten toe. De identiteit en het imago van de school moeten vertrouwen en professionaliteit uitstralen.

Wij willen ervoor zorgen dat de ouders:

- onze school kennen
- zich thuis voelen op onze school
- weten waar de school voor staat
- weten waarin we onderscheidend zijn
- een goede manier van communicatie en samenwerking ervaren
- het imago van de school positief beoordelen en uitdragen.

Dit betekent dat we als school ondernemend naar buiten kijken en dat wij de buitenwereld naar binnen willen halen. Onze ouders willen net als wij het beste voor (hun) kinderen. Wij vinden het fijn als ouders deel uit willen maken van onze school als leer-, ontwikkel-, en ontmoetingsgemeenschap.

De marketing doelstellingen zijn het laatst gemeten tijdens de oudertevredenheidsenquête in het schooljaar 2017-2018. Een volgende ouderenquête is in het schooljaar 2021-2022.

| **Doelstelling beleidsterrein imago** | |
|---|---|
| Stichting Prodas ‘ontdek jouw wereld’ 2019-2023 | |
| In relatie met de onderwijskundige doelen van stichting Prodas. | Wij bieden een stevige basis<br>Wij maken het onderwijs passend en betekenisvol<br>Wij maken het onderwijs eigentijds<br>Wij gaan voor educatief partnerschap |
| Schoolondernemingsplan 2019-2023 | |
| Schoolpijlers: Samen, Kwaliteit & vernieuwend | |
| Doelstelling 8 | Onze school profileert zich over het onderwijs van binnen naar buiten en omgekeerd. Wij zijn als school zichtbaar in Asten en als Brainport juniorschool zichtbaar in de regio. Leerlingen en ouders spreken positief over het Talent. |

# COMMUNICATIE

Veranderen is mensenwerk. De doelstellingen uit ons schoolondernemingsplan 2015-2019 hebben veranderingen gebracht in ons onderwijs. Mooie ontwikkelingen zijn tot stand gekomen in de periode van Deken van Hout naar het Talent. Deze ontwikkelingen willen we verder uitbouwen en borgen, borgen, borgen… Het is hard werken om met deze veranderingen een nieuwe cultuur te creëren in je school. Deze willen wij daarom vooral borgen de komende vier jaren.
Het is van belang om zoveel mogelijk iedereen te blijven betrekken bij ons innovatief onderwijs. Maar al te vaak wordt communicatie onderschat. Als basisschool hebben wij te maken met diverse betrokkenen. Al deze groepen hebben eigen wensen en behoeften als het gaat om informatie.

**Uitgangspunten voor communicatie**
Op basisschool het Talent hanteren wij de volgende uitgangspunten voor communicatie:

- Er wordt gecommuniceerd op basis van wederzijds respect.
- Onze informatie en communicatie is altijd discreet (wet op de privacy).
- We houden rekening met de relatie, maar zijn duidelijk in de boodschap.
- We weten wat we willen communiceren, we kennen onze koers.
- Elke vraag of opmerking wordt serieus genomen en serieus behandeld.
- We zijn betrouwbaar: we doen wat we zeggen, we zeggen wat we doen.
- We zeggen niets toe wat we niet waar kunnen maken.
- We communiceren zo eenvoudig mogelijk.
- We zetten middelen in als: de nieuwsbrief, website, ouderavonden, ouderplatform etc. om tot een goede, open communicatie te komen.
- De deur staat altijd open.

**Communicatiedoelstellingen**
Binnen de communicatie onderscheiden we de volgende drie algemene doelstellingen:

1. Kennis overdracht. Hieronder verstaan we alles wat te maken heeft met informatieverstrekking. Wij geven inzicht in wat we als organisatie doen. Informatie is bedoeld voor het team, de leerlingen, de ouders en andere externen.
2. Beïnvloeden van de houding. Hieronder staan wij:

- Het verbeteren van de samenwerking in het team.
- Het vergroten van de betrokkenheid bij collega's voor onderwijsinnovaties.
- Het vergroten van de betrokkenheid van ouders.
- Het verbeteren van het imago van de school.

3. Beïnvloeden van gedrag. Hieronder verstaan wij:

- Dat ouders positief spreken over onze school.
- Dat leerkrachten elkaar aanspreken en feedback geven.

**Media en kanalen**

Op het Talent geven we op de volgende wijze invulling aan het gebruik van communicatiemiddelen in relatie tot onze belangrijkste doelgroepen.

| **Interne communicatie** | **#T@lent** | **Schoolgids** | **Schoolplan** | **Jaarplan** | **Leerling rapport** | **Website** | **Thema-avond** | **Informatieavond** | **Effen Buurten** | **Rapport gesprekken** | **Start gesprekken** | **Advies gesprekken VO** | **Ouder bedankavond** | **Intakegesprekken** | **Persberichten** | **Monitoring bestuur** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Leerlingen** | x | | | | x | x | | | | x | x | x | x | x | | x |
| **Directie** | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | x | | x | x |
| **MT** | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | x | | | | x |
| **Leerkrachten-Team** | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Externe communicatie** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ouders** | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x |
| **MR** | x | x | x | x | | x | x | x | | | | | x | | | x |
| **Ouderraad** | x | | | | | x | x | x | | | | | x | | | x |
| **St. Prodas** | | x | x | x | | x | | | | | | | | | x | x |
| **Inspectie** | | x | x | x | | x | | | | | | | | | | |

| **Doelstelling beleidsterrein Communicatie** | |
|---|---|
| Stichting Prodas ‘ontdek jouw wereld’ 2019-2023 | |
| In relatie met de onderwijskundige doelen van stichting Prodas. | Wij bieden een doorlopende ontwikkelingslijn<br>Wij versterken het eigenaarschap van leerlingen<br>Wij maken het onderwijs eigentijds<br>Wij gaan voor educatief partnerschap |
| Schoolondernemingsplan 2019-2023 | |
| Schoolpijlers: Samen, Kwaliteit & vernieuwend | |
| Doelstelling 9 | Schoolpoort wordt als communicatiemiddel en leerlingportfolio verder geïmplementeerd in de school. Leerkrachten werken dagelijks met Schoolpoort om ouderbetrokkenheid en de autonomie van de leerling te vergroten. Aan het einde van 2022 is Schoolpoort volledig geïmplementeerd. |

**Overzicht van de doelen voor de periode 2019-2023**

| |
|---|
| **Onderwijs** |
| 1. Op het Talent liggen de eindresultaten en tussenopbrengsten voor taal, lezen en rekenen op het gemiddelde van het niveau van de schoolgroep.<br><br>2. Wij werken volgens de vijf pijlers van de Brainport juniorscholen. Aan het einde van deze schoolplanperiode heeft de pijler internationalisering binnen ons onderwijs vorm gekregen.<br><br>3. Wij werken volgens de vijf pijlers van de Brainport juniorscholen. In deze schoolplanperiode werken wij aan het aanleren van een ondernemende houding bij onze leerlingen. Hiervoor bouwen wij ons contextrijk en betekenisvol thematisch onderwijs verder uit. 21ste Century skills staan centraal, zowel old school als new school creatieve vaardigheden.<br><br>4. De waarden, normen en activiteiten uit het sociaalpedagogisch beleid, geïmplementeerd in de schoolplanperiode 2015-2019, worden geborgd en dagelijks toegepast. Dit gebeurt vanuit onze eigen methodische aanpak. |
| **Personeel** |
| 5. Leerkrachten zijn specialist binnen één of twee van de schoolpijlers. Zij werken jaarlijks aan hun ontwikkeling door formeel en informeel leren. Specialisten zijn zichtbaar in de school, nemen initiatieven en verantwoordelijkheid richting team, ouders en leerlingen.<br><br>6. Wij werken samen met Korein aan een doorgaande lijn van VVE, primair onderwijs en BSO. Aan het einde van deze schoolplanperiode werken wij als één team binnen het kindcentrum<br><br>7. Leerkrachten ontwikkelen zich verder in gespreksvaardigheden die zorgen voor een open, positief kritische grondhouding richting collega's, ouders en leerlingen. Wij zijn een PLG waarbij we elkaar op een hoger niveau brengen. Het gedachtengoed van Human Dynamics wordt hierbij ingezet. |
| **Imago** |
| 8. Onze school profileert zich over het onderwijs van binnen naar buiten en omgekeerd. Wij zijn als school zichtbaar in Asten en als Brainport juniorschool zichtbaar in de regio. Leerlingen en ouders spreken positief over het Talent. |
| **Communicatie** |
| 9. Schoolpoort wordt als communicatiemiddel en leerlingportfolio verder geïmplementeerd in de school. Leerkrachten werken dagelijks met schoolpoort om ouderbetrokkenheid en de autonomie van de leerling te vergroten. Aan het einde van 2022 is Schoolpoort volledig geïmplementeerd. |



# 4. OPERATIONEEL GEDEELTE

## PRIORITEITEN STELLEN EN DE GOEDE DINGEN DOEN


| | Pagina |
|---|---|
| **Kwaliteitszorg** | **28** |
| **Uitwerking tactische doelen** | **30** |

**Kwaliteitszorg**
Het is niet moeilijk voor onszelf en voor anderen aan te geven wat er beter kan, wat we verkeerd doen of hoe het anders moet. Het is voor ons belangrijk om stil te staan bij wat er goed is en goed gaat. Binnen de wettelijke en de bestuurlijke kaders bepaalt elke school van stichting Prodas zelf de kwaliteitsdoelen en –normen. Elke school legt haar eigen accenten, kiest eigen doelen, ontwikkelt een eigen werkwijze.

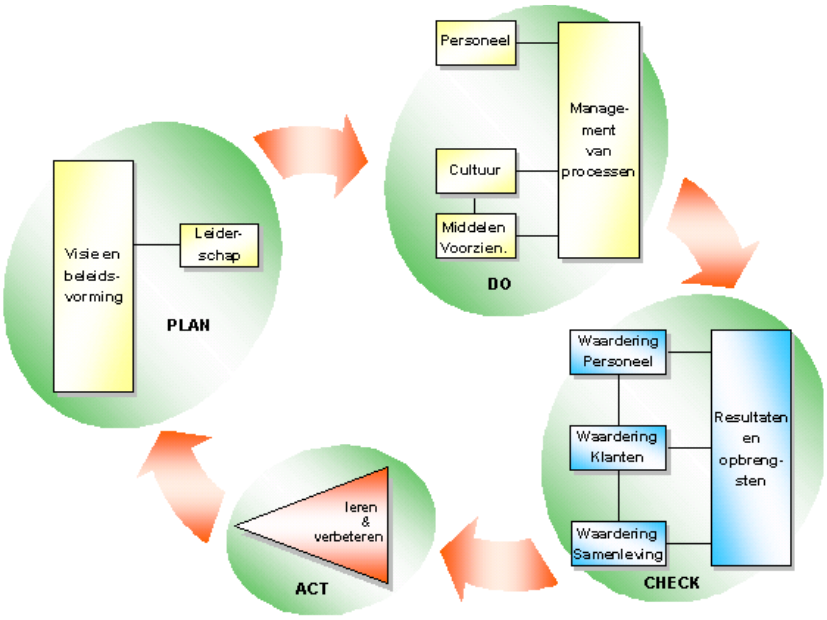
**Kwaliteit en kwaliteitsbewaking**
Onder kwaliteit verstaan wij: de mate waarin wij op onze school erin slagen om onze doelen te bereiken. Dit naar tevredenheid van onszelf, de ouders en de kinderen, stichting Prodas en de overheid. Hiertoe stellen wij doelen op die helder, meetbaar en acceptabel zijn. Adequate instrumenten, kengetallen en een plannings- en beleidscyclus zijn hierbij van belang. Het gaat bij het gebruik van de instrumenten uitdrukkelijk niet om de resultaten zelf, maar om er lering uit te trekken, die leidt tot het verhogen van de veranderingscapaciteit van onze school. Dit houdt in dat we:

- zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alles wat er gebeurt, waarmee en hoe,
- goede kwaliteit behouden en borgen,
- kwaliteit die niet goed is verbeteren.

Wij hanteren op onze school voor de kwaliteit en kwaliteitsbewaking de volgende documenten:

- het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband Helmond-Peelland PO 3008
- het schoolondersteuningsprofiel
- het veiligheidsbeleid (sociale veiligheid)
- beleidsdocumenten vanuit WMK (Werken Met Kwaliteitskaarten)
- document ononderbroken ontwikkelingslijn
- eigen beleidsdocumenten, onder andere het jaarlijkse beleidsplan met schooldoelen en het document Klasse!zorg waaronder de trendanalyse van de school.
- strategisch beleid van stichting Prodas: ‘Ontdek jouw wereld 2019-2023’

Dit is omschreven in onderstaande PDCA-cyclus, INK model.



Hier volgt een uitleg over de PDCA cyclus:

PLAN
De directeur maakt, in samenspraak met de experts in de school een jaarplan van aanpak voor de innovatie/verbetering, met daarin de beschrijving van het gewenste resultaat (doelen) en de manier waarop getoetst zal worden of dat resultaat is bereikt. Wij leggen vast waaraan in de komende periode gewerkt wordt. Dit jaarplan wordt besproken binnen een bouwoverleg en de medezeggenschapsraad.

DO
Samen voeren we het plan uit. Iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt.

CHECK
Dit doen wij door middel van klassenbezoeken, feedbackgesprekken, collegiale visitatie, werkgesprekken. Het inzetten van het instrument WMK is om tussentijds te bekijken in hoeverre het gewenste resultaat bereikt is. Doelen uit het jaarplan worden binnen het MT en/of bouwen geëvalueerd.

ACT
Fase van bijstelling: Als wij het gewenste resultaat niet bereikt hebben, gaan we na waarom: komt het door omstandigheden of was het gestelde doel niet reëel? Wij bepalen samen hoe we verder gaan. Is het gewenste resultaat wel behaald, dan beginnen we aan de volgende verbetering of borging en doorlopen we de cirkel opnieuw.

BORGING
Als we een veranderingscyclus hebben afgerond, is het van belang dat we de behaalde resultaten vasthouden. Dit wordt ook wel het borgen van de resultaten genoemd.
Hoe borgen we?

- Vastleggen van afspraken in schooldocumenten.
- Toezien op naleving van de afspraken. Door middel van klassenbezoeken, flitsbezoeken, werkgesprekken, resultaatgesprekken n.a.v. de trendanalyse.
- Van tijd tot tijd de bereikte resultaten evalueren met het WMK instrument.

**monitoring stichting Prodas**
Stichting Prodas bewaakt de kwaliteit van haar scholen door middel van monitoring. Dit gebeurt in een cyclus van vijf jaar. Voor meer informatie over de monitoring van de kwaliteit verwijzen wij naar het beleidsstuk ’Monitor Prodas 2019’

Stichting Prodas werkt sinds het schooljaar 2018-2019 met vier clusters van scholen. Cluster Asten bestaat uit de volgende scholen: Antonius, Bonifatius, Lambertus, het Lover, het Talent en Voordeldonk. Directeuren in een cluster zijn (gemandateerd) gezamenlijk integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de scholen in het cluster. Er wordt vanuit verschillende perspectieven naar kwaliteit gekeken. Deze perspectieven zijn onderwijskwaliteit, kwaliteit van personeel, financiële kwaliteit en tevredenheid van stakeholders. Ieder perspectief kent een aantal onderwerpen die in ieder geval van belang zijn. Het staat clusters vrij onderwerpen toe te voegen. De kwaliteit wordt gemonitord met behulp van systemen. Systemen an sich geven echter alleen maar weer wat er aan input in gestopt wordt. De informatie in systemen krijgt pas waarde wanneer er over gesproken

wordt. Dit gesprek vindt primair plaats in de clusters. De directeuren van het cluster zijn er met elkaar verantwoordelijk voor, jaarlijks de verschillende kwaliteitsperspectieven aan elkaar voor te leggen, met elkaar te bespreken en te duiden. Hoe clusters invulling geven aan deze bespreking en met welke frequentie dit plaatsvindt, is ter invulling van de clusters. Iedere school kan externe hulp of expertise inhuren indien de schoolleider of de bestuurder daar aanleiding toe ziet.



**Uitwerking tactische doelen**

In het jaarplan, horende bij dit schoolplan, leest u hoe wij in het schooljaar 2019-2020 aan onze doelen werken. De doelen van pagina 26 zijn in het jaarplan uitgewerkt volgens de hiervoor beschreven PDCA cyclus.

Gedurende het schooljaar evalueren wij onze opbrengsten. Vervolgacties worden daarna in het volgende jaarplan 2020-2021 opnieuw beschreven. Zowel dit schoolplan als de bijbehorende jaarplannen worden opgenomen in het schooldossier van BS het Talent bij de inspectie.