

Schoolplan 2023-2027

OBS De Twilling
Stiens

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Inleiding	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Kenmerken van de ouders	7
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.6 Risico's	8
3.7 Landelijke ontwikkelingen	8
4 Onze school, een IKC	9
4.1 Integrale Kind Aanpak (IKA)	9
4.2 De aansturing van het IKC	9
4.3 Onze uitgangspunten	9
5 Onderwijskundig beleid	10
5.1 De Visie en Missie van de school	10
5.2 Onze grote verbeterdoelen	10
5.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	10
5.4 Onze visie op leren	11
5.5 Onze visie op de 21st century skills	11
5.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
5.7 Wereldoriëntatie	13
6 Personeelsbeleid	14
6.1 Integraal Personeelsbeleid	14
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	14
6.3 Organisatorische doelen	14
6.4 Schoolleiding	15
6.5 Professionele cultuur	15
6.6 Taakbeleid	15
7 Organisatiebeleid	16
7.1 Organisatiestructuur	16
7.2 Groeperingsvormen	16
7.3 Schoolklimaat	16
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	17
7.5 Arbobeleid	18
7.6 Interne communicatie	18
7.7 Samenwerking	18
7.8 Contacten met ouders	19
8 Kwaliteitsbeleid	20
8.1 Kwaliteitszorg	20

8.2 Kwaliteitscultuur	20
8.3 Het meten van de basiskwaliteit	21
9 Financieel beleid	22
9.1 Uitgangspunten	22
9.2 Rapportages	22
9.3 Sponsoring	22
9.4 Begroting(en)	22
10 Prestatie-indicatoren	24
11 Actiepunten 2023-2027	25
12 Meerjarenplanning 2023-2024	26
13 Meerjarenplanning 2024-2025	27
14 Meerjarenplanning 2025-2026	28
15 Meerjarenplanning 2026-2027	29
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	30
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	31

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Elan Onderwijsgroep– in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

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

2 Strategisch beleid

2.1 Inleiding

Elan Onderwijsgroep beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In dit plan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Stimuleren van professionele ontwikkeling van medewerkers	Participeren in lerende netwerken.	gemiddeld
Optimaliseren van onderwijskwaliteit	Beginsituatie vaststellen ten opzichte van de nieuwe kwaliteitscyclus en passende vervolgacties uitzetten	gemiddeld
Inspireren, profileren en innoveren	Ontwikkelen doorgaande leerlijnen peuter-kleuter, groep 2-3 en groep 8-VO.	gemiddeld
Inspireren, profileren en innoveren	Implementeren beleid IKA op schoolniveau.	gemiddeld
Inspireren, profileren en innoveren	Opstellen en implementeren plan van aanpak om te komen tot een inspirerende leeromgeving.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Elan Onderwijsgroep
Voorzitter College van Bestuur:	Sjoerd v.d. Galiën
Adres + nummer:	Pyter Jurjensstrjitte 8
Postcode + plaats:	9051 BS Stiens
Telefoonnummer:	058-2539580 
E-mail adres:	info@elanowg.nl
Website adres:	www.elanonderwijsgroep.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS De Twilling
Directeur a.i.	Cees Dijkstra
Adres + nummer.:	Ieleanne 8
Postcode + plaats:	9051 LP Stiens
Telefoonnummer:	058 2575998
E-mail adres:	detwilling@elanowg.nl
Website adres:	www.detwilling.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De school werkt met 2 units: onderbouw en bovenbouw. De formatieomvang van beide units is nagenoeg gelijk. In de onderbouw werken 5 leerkrachten en in de bovenbouw 5. Leiding en ondersteuning wordt respectievelijk gegeven door de directeur, IB-er en onderwijsassistent.

- 01 directeur
- 09 leerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 03 onderwijsassistent

De verhouding man - vrouw is 2 - 11. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		1
Tussen 50 en 60 jaar		1	
Tussen 40 en 50 jaar		4	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	5	
Tussen 20 en 30 jaar			1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	10	3

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 110 leerlingen. De gezinsachtergrond is een aardige afspiegeling van de maatschappij. Er is sprake van een evenwichtige mix van hoog- en laagopgeleide ouders, gezinsinkomens van laag - midden en hoog, stadsgezinnen die naar een nieuwe wijk in een dorp verhuizen en de echte plattelandsgezinnen die al vele jaren in het dorp wonen.

De schoolweging van de school bevindt zich in het gemiddelde, maar een aantal kinderen heeft geen ongeschonden jeugd door scheiding, armoede of andere problematiek. Dat betekent dat veel aandacht en zorg is de kinderen en de ouders. De schoolweging komt tot stand via de gemeentelijke basisadministratie.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreading	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2023 / 2024	31,4	31-32	5,65	31,29 20/21 - 22/23	31-32 20/21 - 22/23
2022 / 2023	30,93	30-31	5,92		
2021 / 2022	30,93	30-31	5,92		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.4 Kenmerken van de ouders

Zie kenmerken van de leerlingen. Door dorpsuitbreiding en de schaarste aan woningen komen steeds meer mensen vanuit het westen van Nederland, maar ook vanuit de steden naar dorpen zoals Stiens. Er wordt dan ook voorzien dat er de komende jaren een toename van het aantal leerlingen zal zijn.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Kansrijk gebouw: Innovatorium, overcapaciteit, talentgroep	wisselingen personeel
Unitonderwijs: 'kind centraal', onderwijs op maat	teveel leerlingen op te laag niveau (welke ambities)
	familiaire cultuur

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Unitonderwijs	Imago Sprankel
Sterke samenwerking met opvang (IKA)	Krapte arbeidsmarkt
Nieuwbouwwijk Steenslan	

3.6 Risico's

1. De onderwijsresultaten in de groepen 4, 6 en 7 vormen een groot risico voor de eindresultaten in de jaren '24, '25 en '27;
2. Er wordt onvoldoende tegemoet gekomen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen. Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften krijgen onvoldoende de juiste begeleiding
3. Het afstemmen van de bekwaamheden van het team op de onderwijsbehoeften van de leerlingen

3.7 Landelijke ontwikkelingen

Onze organisatie staat niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze omgeving zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat.

Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. Tekort aan geschikt onderwijspersoneel
2. Tweedeling in de maatschappij
3. Kansenongelijkheid in het onderwijs
4. Veranderende arbeidsmarkt
5. Voortdurende technologische ontwikkeling
6. Discussie kennis versus vaardigheden
7. Veranderende onderwijsgeldstromen
8. Toenemende zij-instroom
9. Sterk toenemende aandacht voor veiligheid;
10. Groeiend aantal nieuwkomers;
11. Steeds grotere vraag naar inhoudelijk goede buitenschoolse kinderopvang;
12. Aandacht voor duurzaamheid;
13. Wetgeving en bewustwording m.b.t. privacyregels (AVG);
14. Ouders/verzorgers zijn, alhoewel hoofdverantwoordelijk voor de opvoeding, niet langer de enige opvoeders.
15. Van scholen en instanties wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen in een omgeving waar verdichting van maatschappelijke problematiek speelt;
16. Leerlingen komen vaker binnen met een taal-spraakachterstand.

Op basis van gemaakte keuzes hebben we een aantal pijlers voor onze organisatie en de scholen vastgesteld, te weten:

- Optimaliseren van onderwijskwaliteit;
- Passende leeromgevingen vormen;
- Stimuleren van professionele ontwikkeling van medewerkers;
- Inspireren, profileren en innoveren.

4 Onze school, een IKC

4.1 Integrale Kind Aanpak (IKA)

Onze school staat voor een Integrale Kind Aanpak. In het schoolgebouw zijn opvang en onderwijs gehuisvest. De doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0 tot 12/13 jaar is van groot belang en de komende jaren worden stappen gezet om tot een IKC te komen. Om dat te kunnen realiseren is het belangrijk dat alle kinderen dicht bij elkaar zitten en de medewerkers van zowel de opvang als onderwijs goed met elkaar kunnen afstemmen wat goed is voor de ontwikkeling van de kind(eren).

4.2 De aansturing van het IKC

Er wordt gewerkt met een onder- en een bovenbouwteam. Het onderbouwteam is verantwoordelijk voor de kinderen van de jaargroepen 1 t/m 4. Dit team stemt met de opvang af als het gaat om de doorgaande ontwikkelingslijn. Warme overdracht van opvang naar onderwijs is dan ook vanzelfsprekend.

Maandelijks overleggen de teammanager opvang en de directie van de school om tot een optimale afstemming te komen.

4.3 Onze uitgangspunten

Wij vinden het belangrijk om als school een IKA beleid te ontwikkelen en te implementeren.

Belangrijke uitgangspunten hierin zijn:

1. We ontwikkelen een inhoudelijk doorgaande lijn van 0-12 (14) jaar.
2. We hechten hoge waarde aan een rijke schooldag.
3. We vinden maatwerk voor ieder kind van groot belang
4. De kans op succes is het grootst als het aanbod en de wijze waarop dit naar de kinderen toekomt aansluit bij de mogelijkheden die het kind heeft;
5. We willen de leeromgeving aanpassen zodat er meer mogelijkheden ontstaat dat deze aansluit bij hoe kinderen leren

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De Visie en Missie van de school

“SAMEN EIGEN”, is het motto van De Twilling.

We geloven dat een kind is wie het is. Bijzonder! Dat willen we versterken. Verschillen waarderen wij bij ons op school. We geloven in de eigenheid van ieder kind. Wij waarderen de verschillen die er zijn tussen kinderen. Juist door hun eigenheid te laten zien, leren kinderen (en ook grote mensen) elkaar kennen. Op die manier groeit er verbinding. Dat is de basis voor onze samenleving. Daar geloven we in.

Te vaak zien we nog dat gelijkgezinden elkaar opzoeken. Hoe mooi zou het zijn om met de kinderen te ontdekken dat verschillen er toe doen en dat ze zo elkaar juist verrijken? Te vaak zien we ook nog dat mensen hun eigenheid niet durven tonen omdat hun omgeving hen dan niet meer accepteert.

Wij willen dat onze leerlingen juist het tegenovergestelde doen. Dat vragen we niet alleen van onze kinderen maar van iedereen die zich betrokken weet bij onze school. Op die manier verbinden wij ons met uw kind, in de klas, op school en daar buiten. Op De Twilling staat niemand er alleen voor. We helpen uw kind zijn omgeving te begrijpen en verschillen te waarderen. In die weg groeit het in betrokkenheid op zichzelf en alles om hem heen. Zo zijn we als school. Dat doen en leren we. Onze naam is niet voor niets De Twilling.

In alles wat we doen zijn we altijd Nabij, Eigen en Groeiend.

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

5.2 Onze grote verbeterdoelen

Schooljaar 2026-2027 staan de volgende doelen centraal:

OP2: Zicht op ontwikkeling en begeleiding: optimaliseren gebruik Klasseplan

OP3: Pedagogisch en didactisch handelen: creëren doorgaande lijn Expliciete Directe Instructie.

	Speerpunten
1.	Maatwerk voor iedere leerling t.a.v. niveau en de wijze van leren
2.	Ontwikkeling richting een IKC: doorlopende lijn voor 2 tot 12/13-jarigen
3.	Afstemming leeromgeving op onderwijs
4.	Implementatie Mooi Inzichtelijk
5.	Ouderbetrokkenheid 3.0

5.3 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven en begeleiden is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- rekening houden met de verschillen in leren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen

- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Actiepunt	Prioriteit
inrichten instructieruimten en leerpleinen	hoog
training volgen executieve functies	hoog
werken in teamverband	hoog
werkverdeling op basis van interesse en talenten	gemiddeld
creëren van praktijklokalen: hoeken en techniek	hoog
werken met Rapportfolio welke weergeeft hoe wij werken binnen de school	gemiddeld

5.4 Onze visie op leren

HAAL ERUIT WAT ERIN ZIT – BIJ ALLE KINDEREN

In het basisonderwijs ligt het accent doorgaans sterk op het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van taal en rekenen. Dat gebeurt via leermethoden die zoveel mogelijk aansluiten bij het niveau van de leerling (basis, intensief en meer), maar wel voornamelijk gericht zijn op een talige leerstijl. Talige kinderen kunnen zich op basis van tekst en plaatjes een voorstelling maken van wat ze moeten doen om opdrachten op te lossen. Er zijn echter ook veel kinderen met een beeldende leerstijl; de 'doeners'. Zij leren makkelijker door dingen in het echt te zien, te ruiken en te voelen. De huidige methoden maken dus wel onderscheid in niveaus, maar niet in leerstijl: talig of beeldend. Howard Gardner, de grondlegger van de theorie van de 'meervoudige intelligentie' zegt erover: 'Het gaat er niet om hoe intelligent je bent, maar hoe je intelligent bent'.

Op de meeste scholen zijn de taal- en rekenlessen bewust in de ochtend gepland. De gedachte is dat kinderen dan nog fris zijn en dingen sneller kunnen oppikken. Maar ook daarin zijn niet alle kinderen hetzelfde. Sommige kinderen bloeien 's middags pas op. Het bioritme verschilt van mens tot mens. Er wordt op school natuurlijk ook aandacht besteed aan wereldoriëntatie en sociaal-emotionele ontwikkeling. Maar dat gebeurt dan vooral op een later tijdstip op de dag. Voor deze vakken worden eveneens vaste methoden gebruikt, maar vaak ontbreekt de aansluiting bij de leefwereld en het bioritme van het kind. Het gaat niet over dingen waar een kind zich mee bezig houdt, die passen bij zijn bevattingsvermogen (op dat moment).

Aanvullend zijn er lessen en activiteiten op het terrein van sport, bewegen, kunst en cultuur. Belangrijk voor de optimale ontwikkeling van een kind, maar met het probleem dat de verbinding met de andere onderdelen van het onderwijsprogramma totaal ontbreekt. Terwijl juist die lessen kansen bieden voor kinderen met een meer beeldende leerstijl.

In het huidige onderwijs worden niet alle capaciteiten van kinderen ontdekt en aangesproken. Daarin zien wij een kans, maar ook vooral een opdracht. Kinderen hebben kwaliteiten en mogelijkheden. Onze leerkrachten hebben de taak om kinderen te helpen die talenten te ontdekken en hen te begeleiden bij de ontwikkeling daarvan. Daar willen wij in investeren, allereerst in samenwerking met de ouders, maar ook met andere professionals op het gebied van onderwijs, (jeugd)zorg en met de gemeente. Wij willen kinderen de basisvaardigheden leren die ze nodig hebben in de 21ste eeuw, zodat ze als volwassenen een goede plek kunnen vinden in een samenleving die continu verandert en andere eisen stelt. Die 21ste-eeuwse vaardigheden omvatten veel meer dan alleen rekenen, lezen en schrijven. Belangrijk is de ontwikkeling van héél het kind: hoofd, hart en handen. Elk kind mag/ moet zich in eigen tempo volledig ontwikkelen. Het invoegen van 'ontwerplessen' en meer aandacht voor activiteiten op het gebied van kunst en cultuur, sport en bewegen moet daaraan een belangrijke bijdrage leveren.

Actiepunt	Prioriteit
Implementatie project De Bieb op school (DBos)	gemiddeld

5.5 Onze visie op de 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal

kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

5.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (DIA en Cito).

vak	methode	toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Pit Taal Pit Spelling Estafette Onderbouwd	• DIA toetsen Taal/Spelling • DIA Eindtoets • Methode gebonden toetsen gr 3 t/m 8 • LVS Onderbouwd	
Friese taal	Skoaltv + Tsjek	geen	
Lezen	Veilig Leren Lezen Estafette	• Cito DMT • Cito AVI • DIA toetsen Begrijpen lezen • Dia Eindtoets	
Engels	Groove me	Methode gebonden toetsen	
Rekenen en Wiskunde	Pluspunt4 Onderbouwd Semsom	• DIA toetsen Rekenen en Wiskunde • DIA Eindtoets	
Orientatie op jezelf en de wereld / burgerschap	KiVa Humanistische vorming Godsdienstvorming Wijzer JVK	• Methode gebonden toetsen • KiVa monitor	
Kunstzinnige orientatie	Projecten op school Deelname kunst en cultuur programma KunstKade inzet cultuur coördinatoren	geen	
Bewegingsonderwijs	Methode Mobiez	MQ scan	

5.7 Wereldoriëntatie

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Het personeel van onze school is van onschatbare waarde voor de organisatie. Zij maken dagelijks het verschil voor de leerlingen op onze school. Daarom stellen wij ook hoge eisen aan ons personeel. Wij faciliteren en stimuleren hen zoveel mogelijk om het beste uit zichzelf te halen met als doel goed onderwijs te realiseren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: we maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling.

Een medewerker van onze school:

- hanteert de beroepsstandaarden met betrekking tot de competenties en vakkennis en ontwikkelt zich continu;
- weet pedagogisch een goed klimaat te creëren;
- stemt pedagogisch en didactisch handelen af op het onderwijsconcept van de school en de onderwijsbehoeften van de kinderen;
- heeft hoge verwachtingen van de leerlingen;
- stelt talentontwikkeling van leerlingen als doel;
- bevordert de zelfstandigheid van de leerlingen;
- werkt vanuit een analyserende en onderzoekende houding.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De directeur beschikt over een diploma van of volgt een opleiding voor schoolleider. De school legt jaarlijks verantwoording af in het jaarverslag over de gevolgde scholing en bespreekt de scholing van het nieuwe jaar binnen het team en met de MR van de school.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mooi Inzichtelijk geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

6.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2023-2024	Gewenste situatie 2027-2028
1	Aantal personeelsleden	15	15
2	Verhouding man/vrouw	2-13	3-12
3	LB-leraren	8	8
4	LC-leraren	2	2
5	Aantal IB'ers	1	2
6	Schoolleider	1	1
7	Opleiding schoolleider	2	0
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	3	2
10	Taalspecialisten	0	2
11	Taalspecialist in opleiding	2	0
12	Rekenspecialist	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2023-2027) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de ontwikkelgesprekken.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

6.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat hij zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

6.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier).

Daarnaast participeren de leerkrachten in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

6.6 Taakbeleid

Op onze school verdelen de medewerkers elk schooljaar de taken. De beide teams hebben inzicht in de leerlingen waarvoor ze verantwoordelijk zijn en verdelen binnen het team de taken: instructielessen, begeleiding leerplein, zorgtaken, contacten met ouders, enz. Teamoverstijgend worden taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten in onderling overleg verdeeld. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de scholen van Elan Onderwijsgroep. Dit is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 18 basisscholen, één school voor NT2 onderwijs en één school voor speciaal basisonderwijs. De scholen zijn gehuisvest in 20 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 41 leerlingen tot 230 leerlingen. Per 1 februari 2023 telde onze stichting 2.035 leerlingen en 250 personeelsleden. Het aantal fte's bedraagt 188. Er is sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit zes personen. De voorzitter College van Bestuur geeft leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland.

De besturingsfilosofie

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven dit door te werken volgens de Code Goed Bestuur (PO).

Het stafbureau

Voor beleidsmatige, inhoudelijke en administratieve ondersteuning van bestuur en scholen is op het stafbureau een aantal stafmedewerkers beschikbaar. Onze stichting heeft staffunctionarissen voor Onderwijs en Zorg en voor Onderwijs en ICT. Daarnaast zijn er medewerkers voor financiën, huisvesting, personeelszaken en is er een controller. Zij staan onder leiding van de voorzitter College van Bestuur.

De directie van de school is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door (zelf toevoegen: de bouwcoördinatoren, een IB-er en een ICT-coördinator e.d.). Het MT wordt gevormd door de directie en de intern begeleider. De school heeft de beschikking over een oudervereniging en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

Actiepunt	Prioriteit
Cultuur onderzoek	hoog

7.2 Groepeeringsvormen

De school werkt met een onderbouwteam (groepen 1 t/m 4) en een bovenbouwteam (groepen 5 t/m 8). De leerkrachten die deel uitmaken van het team zijn samen verantwoordelijk voor alle leerlingen in de bouw.

Iedere 2 weken is er leerlingenuitwisseling waarin de leerlingen besproken worden en vastgesteld wat leerlingen aanvullend/extra nodig hebben.

Er zijn basisgroepen gevormd (bijv. combi 1/2 en combi 3/4) waarmee de schooldag gestart en geëindigd wordt. Tevens eten de kinderen in de basisgroep gezamenlijk. Na de dagstart werken de kinderen op het leerplein aan hun dag-/weektaak. Op gezette tijden worden groepen/groepjes uitgenodigd voor een instructiemoment.

Op het leerplein is altijd begeleiding aanwezig.

7.3 Schoolklimaat

Als school willen we werken aan een klimaat waarin kinderen zich veilig en vertrouwd voelen, waardoor ze zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. Ons schoolklimaat is gebaseerd op onze kernwaarden nabij, eigen en groeiend.

NABIJ

We werken aan een goede relatie tussen leerkracht en leerling. De leerkracht toont belangstelling voor het kind, neemt de tijd en laat merken dat het kind de moeite waard is.

EIGEN

We willen kinderen niet alleen laten weten dat ze de moeite waard zijn, maar ook dat ze mogen zijn wie ze zijn. Gevoelens en meningen van kinderen zijn belangrijk, en wij proberen duidelijk te zijn in onze verwachtingen. Zo kunnen we elkaar aanspreken op gedrag. Daarnaast is het belangrijk dat kinderen leren elkaar te respecteren. Daarbij horen duidelijke afspraken over de manier van omgang met elkaar. Eigen is belangrijk maar altijd in verhouding tot de ander.

GROEIEND

We vinden het belangrijk dat kinderen weten waaraan ze toe zijn. We proberen in onze omgang met de kinderen rust en regelmaat, m.a.w. structuur, te bieden. Niet alleen binnen de groep, ook binnen de school als geheel. De nadruk moet daarbij niet liggen op wat niet mag, maar op hoe het beter zou kunnen. Hoe we samen kunnen groeien.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Schoolklimaat [2025] (VS2)	3,5

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Een school is veilig als de psychische, sociale en fysieke veiligheid van leerlingen niet door het handelen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag en deze zoveel mogelijk voorkomt.

Per 1 augustus 2015 is voor scholen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs de wettelijke bepaling over de sociale veiligheid van leerlingen op school in werking getreden. De wet regelt een zorgplicht voor scholen. Er is bepaald dat sprake moet zijn van het voeren van een veiligheidsbeleid¹, het aanstellen van een veiligheidscoördinator² en jaarlijkse monitoring³ van de veiligheidsbeleving van leerlingen. Hieronder staat een korte beschrijving van de eisen die van toepassing zijn op de monitoring, zoals die in de wet zijn opgenomen.

1. Veiligheidsbeleid

In dewetstaat de zorgplicht van de school centraal. Dit vraagt van scholen dat ze een actief veiligheidsbeleid voeren dat doeltreffend is en waarin de PDCA-cyclus centraal staat. Dit veiligheidsbeleid is vastgelegd in het veiligheidsbeleidsplan waarin de school haar visie op veiligheid beschrijft. Onderdeel van het veiligheidsbeleidsplan is de incidentenregistratie. Deze dient actueel te zijn.

2. Veiligheidscoördinator

Met de inwerkingtreding van de wet sociale veiligheid op scholen, is de school verantwoordelijk voor de veiligheid van haar leerlingen en medewerkers.

Een veiligheidscoördinator signaleert, bewaakt en versterkt een teamgerichte omgang met grensoverschrijdend gedrag, incidenten en calamiteiten. De coördinator kan overleg voeren met onder andere zorgcoördinatoren, de wijkagent, schoolmaatschappelijk werk en het gebiedsteam. De veiligheidscoördinator vormt de relatie tussen veiligheid in de school en het zorgsysteem van de school (leerlingbegeleiding).

Van scholen wordt verwacht dat ze alles doen wat nodig is om haar leerlingen een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onderdeel van. Het pestbeleid is een onderdeel van het veiligheidsbeleidsplan. Het pestbeleid wordt gecoördineerd door een anti-pestcoördinator. Het pestbeleid en de naam van de anti-pestcoördinator staan beschreven in de schoolgids. De anti-pestcoördinator is bekend bij alle leerlingen.

De veiligheidscoördinator en de anti-pestcoördinator kunnen dezelfde persoon zijn.

3. Instrumenten voor monitoring

Monitoring van de sociale veiligheid van leerlingen geeft daarover informatie. Op basis van monitoring

die een representatief en actueel beeld geeft van de sociale veiligheid van de leerlingen, krijgen scholen inzicht in de daadwerkelijke sociale veiligheid op de school.”

Er zijn allerlei instrumenten waarmee scholen kunnen monitoren. Scholen zijn vrij in de keuze van het instrument, zolang dat aan de wettelijke eisen voldoet. Samengevat komen die erop neer:

- dat het instrument een valide en betrouwbaar beeld geeft
- dat de monitoring jaarlijks plaats vindt
- een representatief beeld geeft van de school

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Veiligheid [2025] (VS1)	3,56

7.5 Arbobeleid

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

7.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

7.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin

- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

7.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspe

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen– stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Plan van aanpak per team <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025]</i>
2.	De personele ontwikkeling van medewerkers is gekoppeld aan de doelen in het schoolplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025]</i>
3.	De teams werken planmatig aan de ontwikkeling unitonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Kernfunctie Kwalificatie</i>
4.	De teams evalueren, passen aan in een halfjaarlijks ritme en betrekken ouders bij dit proces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen [2025] (SKA1)	3,25

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	hoog
OP2: Zicht op ontwikkeling: Optimaliseren gebruik Klasseplan	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

Er wordt met elkaar hard gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben ervoor gekozen om dit te realiseren door te werken vanuit 'unitonderwijs': als team samen verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs voor onze kinderen.

We zijn er achter gekomen dat 'grote stappen - snel thuis' niet werkt. Samen doen betekent rekening houden met elkaar, elkaars kwaliteiten kennen, daar rekening mee houden en de ambities daarop afstemmen.

We zijn er voor iedere leerling. Dat betekent dat we ook niet zozeer naar 'de groep' moeten kijken, maar vooral naar de individuele leerling. Krijgt deze een aanbod dat bij hem past, bieden we het aan op een manier die past bij deze leerling.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025] (SKA2)	3,27

Actiepunt	Prioriteit
OP3: Pedagogisch en didactisch handelen: Creëren doorgaande lijn Expliciete Directe Instructie (EDI)	hoog

8.3 Het meten van de basiskwaliteit

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Elan Onderwijsgroep. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een begrotingsmodel ontwikkeld met daarin de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau. Jaarlijks bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school op basis van de managementrapportage.

9.2 Rapportages

Van het rijk ontvangt de school lumpsumgelden en impulsbudget. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt een uitputtingsoverzicht bijgehouden van de beschikbare middelen. Vanuit de gemeente ontvangt de school projectsubsidies voor kunst, cultuur, huisvesting en ondersteuning van het gebiedsteam in het kader van Passend Onderwijs. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de middelen via een jaarlijkse rapportage.

9.3 Sponsoring

Ten aanzien van sponsoring gelden de volgende uitgangspunten voor onze organisatie:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

9.4 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (begroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De begroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Hierbij staat het verhaal van de school centraal.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks een personeelsformatieplaatje op na overleg met de bestuurder. Hierin worden de middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met het stafbureau). In het bijzonder wordt dan gekeken naar de ontwikkeling van het leerlingenaantal en de GPL van het onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, hardware) worden bovenschools beheerd. De investeringen worden in de meerjarenbegrotingen geactiveerd en op basis van de

afschrijvingstermijnen afgeschreven.

10 Prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Maatwerk voor iedere leerling t.a.v. niveau en de wijze van leren	gemiddeld
	Ontwikkeling richting een IKC: doorlopende lijn voor 2 tot 12/13-jarigen • Ontwikkelen doorgaande leerlijnen peuter-kleuter, groep 2-3 en groep 8-VO.	gemiddeld
	Afstemming leeromgeving op onderwijs	hoog
	Implementatie Mooi Inzichtelijk	laag
	Ouderbetrokkenheid 3.0	gemiddeld
Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	inrichten instructieruimten en leerpleinen	hoog
	training volgen executieve functies	hoog
	werken in teamverband	hoog
	werkverdeling op basis van interesse en talenten	gemiddeld
	creëren van praktijklokalen: hoeken en techniek	hoog
	werken met Rapportfolio welke weergeeft hoe wij werken binnen de school	gemiddeld
Onze visie op leren	Implementatie project De Bieb op school (DBos)	gemiddeld
Organisatiestructuur	Cultuur onderzoek	hoog
Kwaliteitszorg	OP2: Zicht op ontwikkeling: Optimaliseren gebruik Klasseplan	hoog
Kwaliteitscultuur	OP3: Pedagogisch en didactisch handelen: Creëren doorgaande lijn Expliciete Directe Instructie (EDI)	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Optimaliseren van onderwijskwaliteit	Beginsituatie vaststellen ten opzichte van de nieuwe kwaliteitscyclus en passende vervolgacties uitzetten	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Inspireren, profileren en innoveren	Implementeren beleid IKA op schoolniveau.	gemiddeld
	Opstellen en implementeren plan van aanpak om te komen tot een inspirerende leeromgeving.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	hoog
Didactisch handelen	De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen	hoog

12 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	inrichten instructieruimten en leerpleinen
	training volgen executieve functies
	werken in teamverband
	creeren van praktijklokalen: hoeken en techniek
	werken met Rapportfolio welke weergeeft hoe wij werken binnen de school
Beleidsplan 2023-2027: Optimaliseren van onderwijskwaliteit	Beginsituatie vaststellen ten opzichte van de nieuwe kwaliteitscyclus en passende vervolgacties uitzetten
Beleidsplan 2023-2027: Inspireren, profileren en innoveren	Implementeren beleid IKA op schoolniveau.
	Opstellen en implementeren plan van aanpak om te komen tot een inspirerende leeromgeving.
Didactisch handelen	De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Maatwerk voor iedere leerling t.a.v. niveau en de wijze van leren
	Ontwikkeling richting een IKC: doorlopende lijn voor 2 tot 12/13-jarigen
	Afstemming leeromgeving op onderwijs
	Implementatie Mooi Inzichtelijk
	Ouderbetrokkenheid 3.0
Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	inrichten instructieruimten en leerpleinen
	werkverdeling op basis van interesse en talenten
	werken met Rapportfolio welke weergeeft hoe wij werken binnen de school
Beleidsplan 2023-2027: Inspireren, profileren en innoveren	Implementeren beleid IKA op schoolniveau.
Didactisch handelen	De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Maatwerk voor iedere leerling t.a.v. niveau en de wijze van leren
Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	werken met Rapportfolio welke weergeeft hoe wij werken binnen de school
Onze visie op leren	Implementatie project De Bieb op school (DBos)
Beleidsplan 2023-2027: Inspireren, profileren en innoveren	Implementeren beleid IKA op schoolniveau.
Kwaliteitszorg	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid
Didactisch handelen	De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Organisatiestructuur	Cultuur onderzoek
Kwaliteitszorg	OP2: Zicht op ontwikkeling: Optimaliseren gebruik Klasseplan
Kwaliteitscultuur	OP3: Pedagogisch en didactisch handelen: Creëren doorgaande lijn Expliciete Directe Instructie (EDI)

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11YW
Naam: OBS De Twilling
Adres: Ieleane 8
Postcode: 9051LP
Plaats: Stiens

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11YW
Naam: OBS De Twilling
Adres: Ieleane 8
Postcode: 9051LP
Plaats: Stiens

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....