KOERS 2020-2024

Oktober 2019

Talent Primair

Wij...
zien ieder kind en met elkaar
de wereld om ons heen.

Wij...
geven kinderen een gedegen
basis en dagen ze uit.

INHOUD

Inleiding 5

1. Onze missie: Talent staat primair! 7
2. Onze visie 9
3. Onze kernwaarden als basis voor missie en visie 14
4. Onze strategie: waar werken we naartoe de komende vier jaar? 16
   - Passend onderwijs 17
   - Toekomstgericht onderwijs 18
   - Zorg voor ons personeel 21
   - Communicatie 24
   - Onderdeel van de keten 26
   - ICT 27
   - Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur 28
   - Geld en gebouwen 31

Slotwoord 33

Wij...
gaan ontspannen en creatief om
met de snel veranderende wereld.

Wij...
werken samen om te groeien.

INLEIDING

In dit document beschrijven we de koers van Talent Primair voor de komende vier jaar gebaseerd op onze missie, visie en waarden.

We hebben gekeken wat onze sterke en zwakke punten zijn alsook wat kansen en bedreigingen zijn. Door die SWOT-analyse naast onze missie en visie te leggen en dat breed met elkaar te bespreken, zijn we gekomen tot onze koers voor de jaren 2020 tot 2024.

In de eerste drie hoofdstukken beschrijven we onze missie, visie en waarden. Deze zijn nauwelijks veranderd ten opzichte van de vorige beleidsperiode. Het bepaalt nog altijd de koers van ons dagelijks handelen. Hier en daar is de tekst aangepast aan actuele inzichten en ontwikkelingen binnen en buiten Talent Primair. In het vierde hoofdstuk staat waar we de komende vier jaar extra accenten gaan leggen binnen onze koers; het strategische beleid. Daarbij onderscheiden we een achttal thema's. Binnen elk thema hebben we beschreven wat onze gedroomde werkelijkheid is: waar we graag over vier jaar willen staan.

Vervolgens beschrijven we wat we daarvoor willen oppakken. Dat doen we aan de hand van doelstellingen. Die doelstellingen zijn echter niet geformuleerd als meetbare prestatie indicatoren. Ze maken wel duidelijk wat we nastreven en waar we in gezamenlijkheid aan willen werken. In die gezamenlijkheid kunnen nieuwe inzichten ontstaan. We gaan samen op pad met een idee en doel voor ogen, maar we staan open voor zijpaden. Daarmee is dit een 'koers' en geen 'vastomlijnd' plan.

HOE IS DEZE KOERS TOT STAND GEKOMEN?

Deze koers is opgeschreven en uitgewerkt door een werkgroep bestaande uit mensen uit alle geledingen van onze organisatie. In de maanden november 2018 tot en met februari 2019 zijn allerlei activiteiten georganiseerd om te komen tot een rijk gevulde SWOT. Er is een enquête uitgezet onder het voltallige personeel, een SWOT-bijeenkomst geweest met leerlingen en we hebben onze stakeholders bevraagd. Daarnaast hebben de binnenkringen actief bijgedragen door hun beleidsthema's van de afgelopen vier jaar te evalueren. Deze SWOT is besproken tijdens de DR in januari.

In de maanden februari tot en met april 2019 hebben onze binnenkringen de nieuwe beleidsdoelstellingen geformuleerd. Deze zijn uitgebreid besproken en gedeeld met de directeuren tijdens een tweedaagse. We hebben daar ook beleidspunten opgehaald die niet gedekt werden door de onderwerpen van de binnenkringen, maar die wel relevant zijn. Op basis van al die input is de werkgroep tot deze koersnotitie gekomen. Deze notitie is input voor de basisscholen van Talent Primair om hun schoolbeleid te bepalen en op te schrijven in het schoolplan en de jaarplannen van scholen en bestuur.

De scholen hebben met deze koers als basis hun schoolbeleid tussen mei en september uitgewerkt. In de eerste DR van het schooljaar 2019-2020, presenteerden we aan elkaar onze doorvertaling op schoolniveau.
We constateerden: met deze koers kunnen we aan de slag.

Werkgroep: Annemieke den Exter (locatiedirecteur), Judith van den Boom (GMR), Annemieke Groot (leerkracht), Maurice Boonstra en Michel Tabak (meerscholen-directeuren), Kristine Schoonhoven (kwaliteitsmedewerker) en Fije Hooglandt (bestuurder)

1. ONZE MISSIE

Talent staat primair!

Vier fundamentele elementen vormen het gemeenschappelijk draagvlak van onze missie: talenten ontwikkelen, het beste voor de omgeving, autonomie in verbondenheid en goed werk.

1) Talenten ontwikkelen

Wij bieden kinderen ervaringen, kennis en vaardigheden om hun talenten te ontwikkelen en hun eigen plek in de maatschappij in te nemen. Vanuit een positief zelfbeeld bieden we leerlingen kansen en mogelijkheden hun eigen talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. We zetten daarbij in op brede ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs maken we op maat van het kind.

We stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen, wat in toenemende mate leidt tot het zelfstandig kunnen oplossen van vragen. Op onze scholen is veel aandacht voor het leren leren, het kunnen zien van samenhang in informatie en het kunnen maken van keuzes hierin.

Voortdurend innoveren we ons aanbod gericht op vaardigheden die in deze eeuw van belang zijn. We leren daarbij van en voor de toekomst. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden en kunnen zij op een ontspannen manier een ongewisse toekomst tegemoet treden.

Ons onderwijs boeit en maakt kinderen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. We gaan daarbij voor blijvende verwondering en inspiratie voor alle kinderen!

Passend onderwijs is voor ons geen landelijke wetgeving maar een kans om elk kind tot leren te brengen.

2) Het beste voor de omgeving

We maken het verschil voor onze naaste(n), onze leefomgeving en onze aarde. Dit leren we onze kinderen, maar doen we ook zelf. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg voor elkaar hebben, voor de wereld waarin wij leven en het behoud van onze aarde.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht zorgen we ervoor dat onze scholen breed toegankelijk zijn. Vanuit historisch en statutair perspectief zorgen we in ieder geval voor het in stand houden en bevorderen van openbaar en bijzonder neutraal onderwijs (Montessori-, Dalton- en Jenaplan-onderwijs).

3) Autonomie in verbondenheid

Toenemende autonomie van de leerlingen is een middel en een doel, evenals het vanuit een gezond zelfvertrouwen streven naar weer-baarheid, samenwerken en sociale verbondenheid. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke en sociale ontwikkeling.

Ook onze medewerkers werken vanuit autonomie in verbondenheid. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs dat de kinderen boeit. Zij werken daarin vanuit een professionele autonomie en binnen gemeenschappelijke kaders.

Intern leren we vooral samen in het werk. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen. Wij werken vanuit openheid, respect en vertrouwen.

Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs.
De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal.

4) Goed werk

We zijn gedreven het goede te doen. We zijn nieuwsgierig en samen zoekend hoe die opgave in te vullen. Goed onderwijs is ons vertrekpunt, beter onderwijs is ons doel. Vakmanschap en passie zijn daarbij nodig om te komen tot onderwijs dat boeit en hoge opbrengsten levert.

Data en observaties zijn voor ons voortdurend het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering. Kwaliteitszorg is een opdracht aan alle betrokkenen.

2. ONZE VISIE

In het vorige hoofdstuk staat we onze missie. Daarin is hier en daar al te lezen hoe we dat willen bereiken, onze visie. Hieronder werken we dat verder uit. Hoe willen we met elkaar werken om onze missie te realiseren?
In dit hoofdstuk beschrijven we onze algemene principes. Hoe we dit willen concretiseren voor de komende vier jaar (de strategie) staat in hoofdstuk 4.

We bouwen onze visie op vanuit en ten gunste van het primaire onderwijsproces. Vanuit systemisch denken draagt iedere volwassene binnen Talent Primair hieraan bij.

HET PRIMAIRE PROCES; DAAR WAAR KINDEREN LEREN EN ONTWIKKELEN

Vanuit een positief zelfbeeld en autonomie ontwikkelt elk kind de eigen talenten. Talent Primair biedt daarvoor een juiste pedagogische mix van autonomie, relatie en competentie. De kinderen verkeren in de scholen in een veilige leeromgeving; ze worden uitgedaagd door onderwijs dat hen boeit. Wij gaan ervan uit dat ‘kinderen willen leren’. De leerkracht helpt hen via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar ‘het punt’ waar het leren kan gebeuren. Leren vindt meestal plaats via momenten van ongemak en kost moeite. Leerkrachten weten dat en helpen en motiveren leerlingen om toch naar dat ‘punt van moeite’ te gaan. Zij zorgen voor een zo groot mogelijke kans op succes. Dat succes maakt leren leuk. Door dit onderwijs wordt bij de kinderen een passie voor levenslang leren gestimuleerd omdat kinderen weten hoe zij zich door momenten van ‘niet meer weten’ kunnen slaan en hoe belonend dit is.

1) Personeel

De leerkracht doet er toe! Hij/zij is dé belangrijkste factor voor de onderwijskwaliteit die Talent Primair biedt. Alle personeelsleden voelen zich verantwoordelijk en maken het verschil voor ieder kind. Dat betekent dat elk personeelslid bijdraagt aan goed en boeiend onderwijs met hoge opbrengsten. Vanuit het concept handelingsgericht werken stemmen leerkrachten het eigen pedagogisch didactisch handelen af op de mogelijkheden van het kind. Leerkrachten werken op basis van vakmanschap (met een goed gevulde gereedschapskist). Zij hebben passie voor het vak!

Talent Primair richt zich op voortdurende aandacht voor de ontwikkeling van leerkrachten door gebruik te maken van weten-schappelijk bewezen kennis over leren. Excellent lesgeven wordt versterkt als leerkrachten de kwaliteit bezitten op zoek te gaan naar de optimale mogelijkheden van elk kind; handelingsgericht werken.

Van belang zijn ook een open houding voor samenwerking, voor samen leren én om in te vullen wat de normen zijn voor de opgave die we te vervullen hebben. Elk personeelslid voelt zich daarom verantwoordelijk voor het geheel en zal openstaan voor ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en zijn handelen daarop afstemmen. Professionalisering van onze medewerkers is een belangrijk onderdeel in ons beleid waarop we vol investeren.

2) De school

Talent Primair biedt een uitdagende veilige leeromgeving voor kind en volwassene. Er heerst op onze scholen een open, professionele cultuur waarin mensen samen leren. De ouders zijn in de scholen nabij voor nauwe samenwerking rond het onderwijs.

De scholen ontwikkelen hun eigen pedagogisch-didactische model.

Zij vullen op hun eigen wijze de basiskwaliteit in en formuleren hun ambities. De school benut verkregen vertrouwen en autonomie voor een optimaal onderwijsleerproces. Verbeteractiviteiten worden systemisch (alle lagen van de organisatie zijn erbij betrokken) uitgevoerd en geborgd.

De schoolvisie is in lijn met de missie, visie, kernwaarden en kwaliteitseisen van Talent Primair. Alle medewerkers in de school voelen zich er onderdeel van. Zonder de autonomie van de school onnodig te beknotten, werken de scholen hierin goed met elkaar samen. Onderwijskundige inzichten

worden gedeeld en verdiept en vertaald naar normen voor de eigen school; zo worden geen ‘wielen’ opnieuw uitgevonden.

De volgende onderwijsconcepten en aanpakken passen goed in de onderwijsvisie van Talent Primair: Montessori, Jenaplan, Dalton, coöperatief leren, handelingsgericht werken, opbrengstgericht werken.

Systeemdenken (de dingen in samenhang bekijken) is het uitgangspunt van samenwerken in brede zin. In toenemende mate maken de scholen en hun leerkrachten gebruik van wetenschappelijk bewezen resultaten van effectief en boeiend onderwijs. Onder meer de snel groeiende kennis van de werking van het brein bij leren is daarbij van belang.

We omarmen passend onderwijs zodanig dat ook kinderen met ontwikkelingsproblemen kunnen opgroeien, leren en spelen in hun eigen leef- en woonomgeving. Dit voor zover mogelijk binnen de zorgstructuur van de school. Daar waar leerlingenzorg op schoolniveau bij uitzondering niet toereikend is, wordt teruggevallen op de ondersteunende voorzieningen van regionale samenwerkingsverbanden. Zo voldoen we goed aan onze zorgplicht.

3) Leiderschap

Goed leiderschap is van groot belang voor de onderwijskwaliteit van onze scholen. De leidinggevenden tonen vertrouwen, enthousiasme en energie. Ze voelen zich medeverantwoordelijk voor de gehele organisatie vanuit dienstbaarheid en coachen en helpen medewerkers.

Onze leiders zijn systeemdenkers in actie, tonen verbondenheid met het primaire proces en stellen het belang van het kind centraal. Alle leidinggevenden werken samen binnen en buiten Talent Primair. Ze benutten de mogelijkheden in de omgeving optimaal en staan er in een open relatie mee. Leidinggevenden zijn zelf gericht op leren, staan open voor feedback en stellen zich kwetsbaar op. Zij bevorderen op alle niveaus de dialoog. De zogenaamde transformatieve dialoog; immers als mensen de tijd nemen en krijgen om met elkaar te praten over wat ertoe doet, wat zij belangrijk vinden en aan welke normen dat moet voldoen, bouwen zij samen aan visie en kwaliteit.

4) Bovenschools

Voor Talent Primair zijn samenwerking en verbondenheid belangrijke waarden. Systeemdenken, je onderdeel voelen van een groter geheel, is het uitgangspunt. Samen leren wordt op alle niveaus van de organisatie nagestreefd: in de klas tussen leerlingen, in de school tussen teamleden en stichtingsbreed. Bij dat laatste werken leerkrachten, ICT'ers, directieleden, IB'ers, medezeggenschapsraden en de Raad van Toezicht nauw samen. Naast voortdurende focus op interne kwaliteit, is onze blik is ook naar buiten gericht: nieuwe ontwikkelingen en kennis worden meegenomen en externe deskundigheid wordt ingeschakeld.

Talent Primair heeft een structuur die ontwikkeling mogelijk maakt, ruimte biedt en tot leren uitdaagt; op die wijze worden organisatiedoelen verwezenlijkt en is persoonlijke ontwikkeling realiseerbaar.

Talent Primair wil groepen mensen samenbrengen en faciliteren om samen te leren, expertise te vergroten en relevante vraagstukken op te lossen.

De autonomie van de scholen is groot. Zij bepalen hun eigen inhoudelijk beleid op basis van hun eigen visie op onderwijs. Dit doen zij binnen de missie en visie van Talent Primair. Die is zo ruim dat eigen invulling mogelijk is. Het bovenschoolse is er om de scholen te ondersteunen, te stimuleren én om een ondergrens aan kwaliteit te bewaken. Die ondergrens is de door de wet bepaalde basiskwaliteit. Deze houden we gezamenlijk in de gaten onder andere via opgestelde normen.

Talent Primair is een goede werkgever met een stimulerend personeelsbeleid. Er zijn op het niveau van functie en/of taak voldoende ontwikkelingskansen voor het personeel. Mobiliteit wordt gestimuleerd en professionalisering wordt continu voor de gehele organisatie ingezet.

Uitgangspunt voor het financiële beleid is de kwaliteit van het onderwijs. Het financieel beleid staat hier geheel ten dienste van. De kwaliteit van onderwijs en leermiddelen zijn op alle scholen gelijk en op hoogwaardig niveau. Effectieve en efficiënte inzet van de middelen is daarbij regel. Centraal waar beter, lokaal waar nodig. We sturen op gezonde financiële kengetallen. Solidariteit tussen de scholen is op financieel vlak geboden.

3. ONZE KERNWAARDEN

De basis voor onze missie en visie

In onze missie en visie verwoorden we waar we voor staan: de reden van bestaan van de scholen van Talent Primair. In onze kernwaarden geven we aan wat men in ons handelen mag verwachten bij het realiseren van onze missie en visie.

Het belang van het kind centraal

Iedere volwassene die bij Talent Primair werkt, stelt onvoorwaardelijk de belangen van de kinderen centraal. Alle andere belangen zijn hier dienstbaar aan. Bij elke afweging op het niveau van het individuele kind, op klassenniveau, schoolniveau en stichtingsniveau wordt dit uitgangspunt toegepast. Op deze wijze staat de leerling daadwerkelijk centraal en hebben we betekenis voor elke leerling.

Vertrouwen

Leerlingen krijgen binnen onze scholen voldoende ruimte en vertrouwen voor hun eigen ontwikkeling. Ook voor volwassenen is er ruimte om hun eigen bijdragen te leveren aan goed onderwijs en zijn er volop mogelijkheden voor een eigen, voortdurende professionele ontwikkeling.

Samenwerking

Gemeenschap, openheid, respect en vertrouwen krijgen binnen de stichting volop ruimte. Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. Solidariteit wordt op alle niveaus nagestreefd: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie.

Creatief en nieuwsgierig

Om te kunnen leren, vernieuwen en ondernemen biedt Talent Primair volop mogelijkheden voor denken buiten bestaande kaders; door het stimuleren van creatief en nieuwsgierig denken liggen verrassende, nieuwe oplossingen binnen bereik. Leerlingen die met de ontwikkeling van deze vaardigheid de school verlaten, kunnen daardoor adequaat anticiperen en positief bijdragen aan een betere en veranderende wereld.

Enthousiasme

Vanuit innerlijke diepe betrokkenheid zorgen we samen voor boeiend onderwijs, waar kinderen graag in werken en spelen. Optimisme en doorzettingsvermogen paren we aan arbeidsvreugde voor medewerkers en kinderen.

Verantwoordelijkheid

Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg hebben voor elkaar. Sociaal bewustzijn en solidariteit moeten daarom zichtbaar zijn ten voordele van de gezamenlijke zorg voor de wereld.

4. ONZE STRATEGIE

Waar werken we naartoe de komende vier jaar?

In dit hoofdstuk beschrijven wij waar we de komende vier jaar aan willen werken. We onderscheiden acht thema's. Per thema beschrijven we waar we over vier jaar willen staan. Dit is onze gedurfde en gedroomde werkelijkheid. Op basis daarvan formuleren we onze kerndoelen. Daarna geven we bij elk thema aan hoe we gaan werken om die kerndoelen te realiseren. (In aparte planningen is dit verder geconcretiseerd en in de tijd uitgezet.) Die strategie is echter niet in beton gegoten. We willen ieder jaar samen opnieuw bepalen welke stappen we het beste kunnen zetten.

De eerste twee thema's zijn gericht op het onderwijs zelf, het primaire proces. Hoe het onderwijs wordt vormgegeven valt overwegend binnen de autonomie van onze afzonderlijke scholen. Daarmee is het minder nadrukkelijk onderdeel voor een bovenschoolse koers. Toch zijn er faciliteiten en kaders gezamenlijk en/of bovenschools te ontwikkelen die behulpzaam zijn voor scholen.
De overige thema's gaan over de condities waaronder wij met z'n allen sturen op de kwaliteit van het primaire proces, zoals personeelsbeleid, communicatie, samenwerking met de ketenpartners, ICT, kwaliteitszorg en financiën.

HET PRIMAIRE PROCES
DAAR WAAR HET ALLEMAAL OM DRAAIT

1. Passend onderwijs: de basis op orde

In de afgelopen beleidsperiode is passend onderwijs bij onze scholen op de kaart gezet. We volgen de ontwikkeling van kinderen goed en er is sprake van een mooi continuüm van zorg volgens de zorgpiramide. Toch merken we dat we nog beter kunnen aansluiten bij wat leerlingen nodig hebben in zorgniveau 1. Althans dat denken we op basis van een aantal reflectieve gesprekken, maar onze evaluatie van de zorg is op sommige scholen niet zo scherp dat we echt weten hoe we ervoor staan.

Onze gedroomde werkelijkheid op passend onderwijs

Elke school heeft geanalyseerd wat de leerbehoeften van hun leerlingen zijn en daar consequenties aan verbonden voor de zorgniveaus. Vooral de werkwijze van leerkrachten binnen zorgniveau 1 is concreet beschreven en past bij die specifieke leerbehoeften van hun leerlingen. Dit geldt voor het aanbod, voor de didactische aanpak alsook voor de ambities die men nastreeft. Leerkrachten hebben helder voor ogen wat hun leerlingen nodig hebben om tot leren te komen en passen daar voortdurend hun aanbod en didactiek op aan. Dit alles in een uitdagend, veilig maar ook prikkelend schoolklimaat. Methoden vormen een hulpmiddel en zijn geen keurslijf. De leerkracht doet ertoe, ons onderwijs is Passend!

Dit geldt ook voor de hoogbegaafde leerlingen. Binnen onze stichting krijgen zij zolang mogelijk uitdagend onderwijs binnen zorgniveau 1. Daarnaast hebben we helder beschreven hoe de zorg aan hoogbegaafden op de andere zorgniveaus eruit ziet.

Wat zijn dus onze doelstellingen?

Onze basisondersteuning is nog passender.

a. Op alle scholen van Talent Primair is de basisondersteuning passend en op orde.

b. Leerkrachten ontwikkelen expertise door scholing, kennis delen en samenwerken.

c. Het onderwijs aan onze hoogbegaafden is van goede kwaliteit.

We reflecteren op de passendheid van ons onderwijs.
d. Scholen maken beleid over hoe zij de gelden voor Passend onderwijs inzetten en zij leggen hier verantwoording over af.

Hoe werken we hieraan?
Bovenschools werken we aan een verheldering van wat we precies verwachten van de kwaliteit van zorgniveau 1 en welke eigen invulling scholen daar op basis van hun leerlingenpopulatie aan zouden kunnen geven. Deze 'kaders' gaan we gebruiken om met leerkrachten in gesprek te gaan en samen de kwaliteit van passend onderwijs te evalueren. Dit doen alle scholen. In onze evaluaties nemen we ook de financiële component mee: hoe worden zorgmiddelen besteed? De uitkomsten komen terug in de managementrapportages van de scholen. Mede op basis van deze evaluaties krijgen we scherper in beeld waar scholingsbehoeften liggen. De Talent Academie zetten we in voor professionalisering.

2. Toekomstgericht onderwijs

Onze leerlingen leven en werken in een wereld die ongewis is. Er zijn stemmen die spreken over een 'disruptie' van onze samenleving door nog nauwelijks voor te stellen technologische toepassingen van ICT. Daarnaast krijgen onze kinderen - nog meer dan wij - te maken met de uitdaging om onze aarde leefbaar te houden en in onderlinge vrede te blijven samenwonen.

Hoe wij ons onderwijs moeten inrichten om onze leerlingen op deze toekomst

voor te bereiden is onderwerp van een nationale en internationale discussie. Binnen Talent Primair doen wij op dit moment nog niet volop mee aan die discussie. We bieden gedegen onderwijs en zijn tamelijk behoudend. Wel investeren we in ICT en digitale vaardigheden. We gaan daar op door. Ook zit het bij de meeste scholen al in de genen om hun leerlingen te leren aandacht te hebben voor hun omgeving. Dit kan soms nog wat explicieter richting duurzaamheid.

Onze gedroomde werkelijkheid op toekomstgericht onderwijs

Talent Primair geeft haar scholen richting en biedt ruimte om met haar onderwijs in te kunnen spelen op de snel veranderende samenleving. Op de Talent Primair scholen staan een nieuwsgierige en vernieuwende attitude centraal. Op een aantal scholen experimenteren we met vernieuwende (deel)concepten. De Talent Primair scholen hebben hierover goede contacten met experts in de buitenwereld en toetsen hun inzichten graag aan de wetenschap.

Op alle scholen van Talent Primair kunnen de kinderen leren en werken in een digitale leeromgeving. Leerlingen hebben daardoor een actieve en participerende rol. Ze werken steeds vaker samen aan opdrachten en gebruiken daarbij digitale hulpmiddelen voor het zoeken, delen en bewerken van informatie. Kort gezegd: ICT is een katalysator bij het geven van uitdagend, aantrekkelijk, effectief en toekomstgericht onderwijs. Het ontwikkelen van digitale geletterdheid is een must. Op al onze scholen is bovendien te zien hoe leerlingen leren zorgvuldig om te gaan met de aarde.

Wat zijn dus onze doelstellingen?

We halen actief kennis en ideeën op.

a. Talent Primair stimuleert het vernieuwende denken en de nieuwsgierige attitude door goede voorbeelden te tonen via o.a. sprekers op directie bijeenkomsten.

b. Talent Primair breidt haar netwerk uit richting wetenschap (universiteiten, onderwijswetenschappers, onderwijsfilosofen enz.) en creëert samenwerkingsverbanden voor scholen die in een vernieuwingstraject zitten.

We hebben kweekvijvers voor vernieuwende onderwijsconcepten.

c. Een aantal scholen neemt de mogelijkheid om hun onderwijspraktijk onder de loep te nemen en een vernieuwende weg in te slaan.

d. Het bestuur denkt actief mee en ondersteunt op het gebied van kennis, scholing en financiën. Andersom deelt de school die de vernieuwende weg is ingeslagen de praktijkervaring binnen de stichting.
e. We hebben een innovatiecentrum gerealiseerd op gebied van ICT, waar leerkrachten en leerlingen geïnspireerd worden en waar we intensief samenwerken met externen om samen te innoveren.

Op alle scholen is ICT structureel deel van het reguliere onderwijsprogramma.
f. We koppelen het gebruik van ICT aan de inhoud van ons onderwijs.
g. We omarmen digitale geletterdheid als nieuw onderdeel van het curriculum. We onderzoeken welke onderdelen we al stevig hebben neergezet en welke onderwerpen nog aandacht vragen.
h. We borgen de onderwerpen die tijdens de vorige beleidsperiode zijn opgepakt.

Alle scholen hebben 'Het beste voor de omgeving'-missie-element concreet uitgewerkt.
i. Scholen hebben een visie geformuleerd op het thema 'duurzaamheid' en handelen hiernaar.
j. Scholen hebben een visie op burgerschap geformuleerd en handelen hiernaar.

Hoe werken we hieraan?
De planning is afhankelijk van scholen die zich aandienen voor vernieuwing. De school stelt met het team een plan van aanpak op en bespreekt dit met het bestuur. We kijken dan gezamenlijk welke steun nodig is. Daarnaast gaat de binnenkring Innovatie op zoek naar goede voorbeelden binnen én buiten de stichting en deelt deze met alle scholen van Talent Primair. Dit doen we door het organiseren van studiedagen, excursies en lezingen met als thema 'toekomst gericht leren'. De binnenkring Innovatie stelt een plan op hoe de kennis gedeeld wordt en hoe de scholen en teams te inspireren. De scholen die een vernieuwingstraject ingaan kunnen advies en denkkracht vinden in de binnenkring Innovatie.

De doelstellingen rond ICT zijn al opgepakt door de binnenkring ICT. Zij hebben hun doelstellingen uitgewerkt in een kwaliteitskaart. Deze vormt een werkagenda voor de komende periode. De kwaliteitskaart wordt jaarlijks geëvalueerd en waar mogelijk aangepast aan de nieuwste ontwikkelingen.

Rond het thema duurzaamheid richten we een leerteam in. Deze groep krijgt als opdracht de verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van plannen rondom dit thema en de implementatie ervan. Zij gaan bijvoorbeeld op zoek naar inspirerende voorbeelden binnen en buiten onze stichting. Die delen we actief. Tijdens kwaliteitsgesprekken en clusterbijeenkomsten onderzoeken we samen hoe en of we kinderen nog beter kunnen leren zorgzaam om te gaan met onze aarde.

DE CONDITIES WAARONDER WIJ WERKEN

3. Zorg voor ons personeel: binden, boeien en stimuleren

Er is alle reden om de komende vier jaar extra zorg aan ons personeel te geven. Onderwijs staat of valt bij de kwaliteit van leerkrachten. Professionele aandacht is van groot belang om hen met plezier en met professionaliteit te laten werken. Uit onze evaluaties komt naar voren dat we ons personeelsbeleid beslist motiverender én scherper kunnen maken. Daarnaast is er krapte op de arbeidsmarkt. We zullen vol moeten investeren in ons werkgeverschap om onze huidige leerkrachten aan ons te binden én aantrekkelijk te zijn voor nieuwe leerkrachten.

Onze gedroomde werkelijkheid voor de zorg voor ons personeel

We zijn een stichting waar mensen graag komen en blijven werken. Er is ruimte voor professionele autonomie. Het werk is aantrekkelijk, medewerkers krijgen de kans hun talenten in te zetten en te ontwikkelen. Tegelijkertijd is er ruimte voor mobiliteit, ons personeel wil zich namelijk steeds ontwikkelen. Die mobiliteit is ruimschoots te bieden binnen Talent Primair.

Startende professionals die nog veel te ontwikkelen hebben in hun vakmanschap, geven wij volop steun. Dit gebeurt in het team, maar ook vanuit het bestuursbureau. Samen zijn we een lerende organisatie. Ons personeel is een voorbeeld van onze kernwaarde 'We activeren de zin tot leren'. Wij leren zichtbaar en delen met anderen wat het ons oplevert.

Wat zijn dus onze doelstellingen?

We weten nieuwe mensen te werven en aan ons te binden.

In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het essentieel personeel te werven en te binden. We kiezen daarvoor vijf doelstellingen:

a. We zijn 'A great place to work' organisatie of iets vergelijkbaars.

b. We zijn vaardig in recruitment en we nemen proactief bovenschools collega's aan.

c. Alle scholen zijn geaccrediteerde opleidingsscholen en werken samen met pabo's en/of mbo's. Deze samenwerking is nog beter vormgegeven.

d. We ondersteunen zij-instromers zodanig dat zij zich volop en verantwoord kunnen ontwikkelen in het vak van leerkracht.

e. Wij bieden startende leerkrachten bovenschools extra ondersteuning zodat zich ontspannen en geïnspireerd ontwikkelen tot basisbekwame leerkrachten.

We weten werk aantrekkelijk te organiseren.

Als Talent Primair staan we open voor talent van personeel en willen dit anders organiseren. We zien daarvoor de volgende kansen:

f. Er is een grotere flexibiliteit aan rollen, taken, talenten en verantwoordelijkheden binnen de scholen waardoor collega's de kans krijgen hun talenten nog

meer in te zetten.
g. We maken op een verantwoorde wijze gebruik van duurzame inzetbaarheid; er zijn mogelijkheden per doelgroep om de balans tussen de belasting en belastbaarheid goed te houden.

We dagen mensen uit tot leren en ontwikkelen.
Als we de zin tot leren willen activeren onder personeel, gaan we investeren in de volgende onderdelen;
h. We investeren in stimulerend leiderschap.
i. De gesprekkencyclus is vernieuwd en is voor alle personeelsleden een toevoegde waarde voor hun ontwikkeling.
j. Er wordt veel van en met elkaar geleerd en op alle niveaus.
k. De Talent Academie is hierin een goed functionerend onderdeel.

Hoe werken we hieraan?
Als het gaat om werving van mensen gaan we actief aan de slag om op het bestuursbureau de ondersteuning rond recruitment te vergroten. Die kennis wordt gedeeld met de directeuren. We blijven investeren in een professionele en soepel lopende werving- en selectieprocedure.

Om nieuw personeel goed op te vangen en te begeleiden investeren we in zowel bovenschools extra formatie te organiseren waardoor ruimte is om on the job te begeleiden. Daarnaast komt er een scholings- en begeleidingsaanbod vanuit het bestuur voor nieuwe medewerkers.

Om onze mensen te binden en te boeien starten we een denktank. Dit team gaat op zoek naar inspirerende voorbeelden hoe we ons personeelsbeleid dynamischer kunnen maken. Vanuit de inspiratie die we opdoen gaan met met enkele scholen experimenteren en kijken of we vanuit deze experimenten andere scholen kunnen aansteken. We maken daarbij steeds een zorgvuldige afweging wat we bovenschools willen afspreken en wat vooral ter invulling van de scholen zelf is. Bovenschools zoeken we samen naar vernieuwing. Er zal een projectplan komen voor dit onderdeel.

Het van en met elkaar leren zullen we ontwikkelen door vaak en goed inhoudelijk met elkaar in gesprek te zijn. Dit doen we systemisch. Bijvoorbeeld door onze binnenkringen uit te breiden met leerkrachten. De Talent Academie gaan we doorontwikkelen en koppelen aan de jaaragenda’s van scholen.

Het moet een platform worden voor professionalisering en inhoudelijke dialoog. Het moet bekend zijn in de buitenwereld dat Talent Primair een goede werkgever is. Dit belichten we bij het onderdeel communicatie.

4. Communicatie: delen wat ons enthousiast en trots maakt

Wij zijn trots op onze scholen en op het onderwijs wat we daar geven. Maar we zijn er nog bescheiden over. Dat is niet verstandig gezien de krapte op de arbeidsmarkt.

Onze gedroomde werkelijkheid op communicatie

We vertellen zelfbewust over wat we doen. We vertellen mooie, inhoudelijke verhalen over ons onderwijs waarmee we de buitenwereld inspireren. Dit doen we op de sociale media maar ook tijdens symposia etc. Potentiële werknemers weten dat het goed werken is bij Talent Primair.

Onze communicatie met ouders en leerlingen is zowel uitnodigend als duidelijk. Zij voelen zich gehoord en denken daardoor constructief mee. We zijn helder over wat we van elkaar kunnen verwachten.

Intern hebben we een goede balans gevonden tussen vertellen wat nodig is, delen wat inspirerend is én vindbaar opslaan wat handig is, zonder dat we gebukt gaan onder een tsunami aan informatie. Uiteraard zetten we ICT hier handig voor in.

Wat zijn dus onze doelstellingen?
We profileren Talent Primair 'in de markt'.
a. We vertellen allemaal inhoudelijk veelvuldig over onszelf op social media.
b. Onze werken-bij-site is een succesvol instrument in onze arbeidsmarktcommunicatie.
c. We doen inhoudelijk mee aan congressen, netwerken en symposia.
d. We zijn bekend bij de studenten van meerdere pabo's.
e. Onze scholen hebben sites die enthousiasme, trots en professionaliteit uitstralen.
f. Onze uitingen stralen eenheid en enthousiasme uit.

We betrekken ouders en leerlingen actief.
g. Ouders weten wat ze wel en niet van de school kunnen verwachten.
h. Er wordt voor de communicatie optimaal gebruik gemaakt van digitale mogelijkheden.
i. Leerlingen betrekken we regelmatig in onze kwaliteitszorg en beleidsvorming. Al dan niet via een leerlingenraad.

Interne communicatie: onze informatie is vindbaar en effectief.
j. Iedereen zet social schools effectief in; we hebben afspraken gemaakt over wat we delen via social schools.
k. We beschikken over een intranet waarop we goede voorbeelden kunnen delen en vinden.

Hoe werken we hieraan?
Om duidelijk te maken hoe we gaan werken aan onze arbeidsmarktcommunicatie stellen we hiervoor een apart projectplan op. Ook maken we een projectplan voor interne communicatie. Ook hiervoor richten we een leerteam in. Deze groep krijgt als opdracht de verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van plannen rondom dit thema en de implementatie ervan.

De scholen zullen evalueren of zij ouders en leerlingen voldoende betrekken en bepalen of aanscherping van beleid of uitvoering nodig is. Bovenschools zullen we het beleid opstellen hoe we om zullen gaan met ouders die onredelijke eisen

blijven stellen aan scholen en daarmee de school onevenredig veel belasten. De binnenkring ICT ondersteunt de digitale communicatie van de scholen.

5. Onderdeel in de keten: bouwen aan de doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen

We willen kinderen een doorgaande lijn bieden in hun ontwikkeling. We weten uit onderzoek dat de overgang tussen scholen die doorgaande lijn vaak kwetsbaar maken. De komende beleidsperiode willen we door bouwen aan goede samenwerking met ketenpartners om te komen tot die doorgaande lijn.

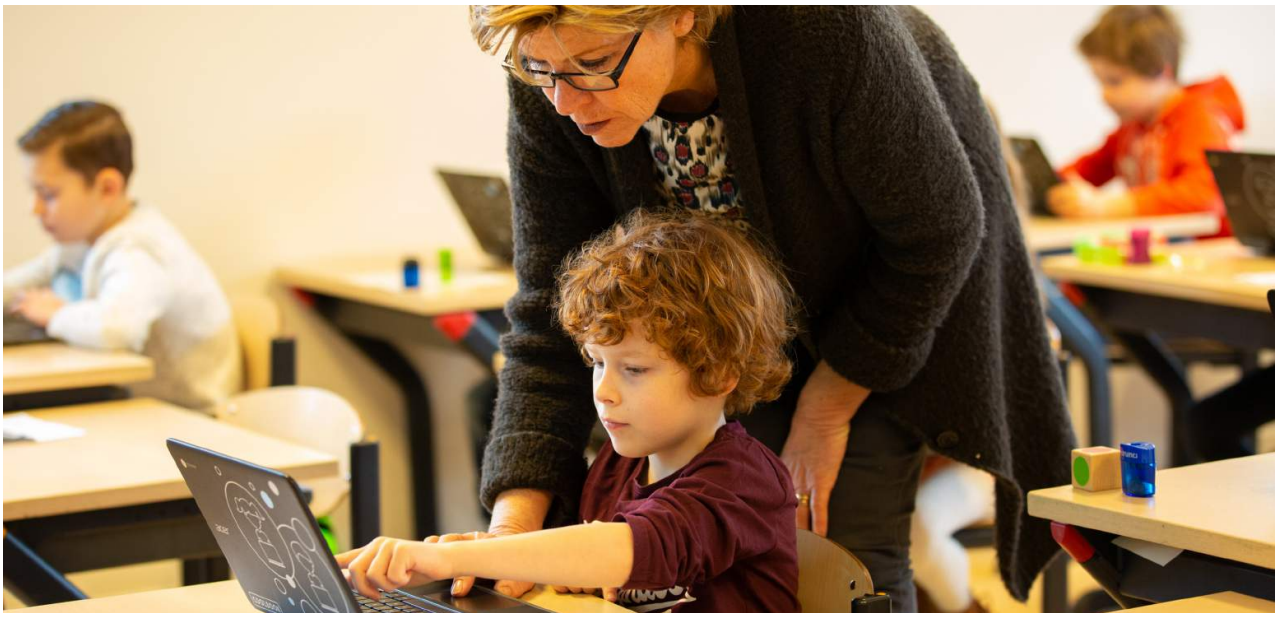
Onze gedroomde werkelijkheid op het onderdeel in de keten

We hebben samenwerkingsvormen met voorschoolse voorzieningen, kinderopvang, gemeenten en scholen voor voortgezet onderwijs waardoor er niet alleen goed wordt afgestemd op de onderwijsinhoud maar we ook echt samenwerken aan dat onderwijs. Denk aan IKC's of aan intensieve uitwisseling tussen groep 8 en het voorgezet onderwijs. We zien onszelf als een schakel binnen de keten en nemen op een creatieve manier verantwoordelijkheid voor afstemming en integratie. Ook hier handelen we vanuit autonomie in verbondenheid.

Wat is onze doelstelling?

We werken intensief samen met kinderopvang, jeugdzorg en scholen in het voortgezet onderwijs.

a. We hebben minstens drie integrale kindcentra gerealiseerd;
b. We bieden gemeenschappelijke inhouden rond taal, gezondheid en veiligheid.
c. We onderzoeken de mogelijkheden met het voortgezet onderwijs op voet- of kopklassen en programma's die de doorgaande lijn versterken..



6. ICT: leuk, handig en noodzakelijk voor de toekomst

We leven in een technologische en door media gedreven omgeving waarin een overvloed aan informatie beschikbaar is. Afgelopen beleidsperiode stond ICT centraal en er is binnen onze organisatie al veel ontwikkeld. Maar de veranderingen in beschikbare technologische hulpmiddelen zijn groot. Dit vraagt om blijvend te investeren in de vaardigheden van ons personeel alsook in de materialen waar we mee werken. (Voor de rol van ICT in het onderwijs zie thema 2.)

Onze gedroomde werkelijkheid op ICT

Binnen Talent Primair gaan we handig en verstandig om met de mogelijkheden die ICT ons biedt. Wij hebben een goede infrastructuur op onze scholen en werken met up to date hardware en software. Ons personeel is goed toegerust met inzichten en vaardigheden hoe multimedia in te zetten in het onderwijs en hoe deze kennis en vaardigheden over te dragen op andere leerkrachten en op kinderen.

Wat zijn dus onze doelstellingen?

De randvoorwaarden voor het gebruik van ICT zijn in orde.

a. ICT-middelen: ICT-voorzieningen binnen de school zijn betrouwbaar, kwalitatief van hoog niveau en in voldoende mate beschikbaar.

b. Netwerk en infrastructuur: het netwerk en de infrastructuur werken zonder storingen.
c. Kennis en vaardigheden: iedereen op school heeft competenties op het gebied van ICT om alle afgesproken activiteiten uit te kunnen voeren.

Hoe werken we hieraan?
De binnenkring ICT heeft bovenstaande doelen verwerkt in een kwaliteitskaart Talent Primair. Deze kaart is het uitgangspunt voor de ontwikkeling binnen de scholen, wordt jaarlijks geëvalueerd en waar mogelijk aangepast aan de nieuwste ontwikkelingen.

7. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur: een reflectieve dialoog

Binnen onze stichting zijn zowel op bestuurs- als schoolniveau goede systemen van kwaliteitszorg ingericht. Daardoor hebben we een reëel zicht op onze kwaliteit. Uit de SWOT-analyse komt naar voren dat we het kwaliteitssysteem nog beter voor ons kunnen laten werken; zo min mogelijk een papieren ballast waarin we verantwoordingslast ervaren en zo veel mogelijk een reflectieve dialoog waarin we elkaar op alle niveaus versterken. Met andere woorden: een kwaliteitscultuur gericht op voortdurend onderzoek en verbetering.

Onze gedroomde werkelijkheid op kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

We zijn nieuwsgierig naar de kwaliteit van ons onderwijs. We bevragen elkaar op hoe we ons onderwijs dagelijks vormgeven. We hebben een kritische en onderzoekende houding en gebruiken hierbij objectieve data. Dit doen we op onze eigen scholen maar ook bij collega-scholen. We halen regelmatig een externe blik naar binnen om ons scherp te houden.

We reflecteren zowel systematisch en spontaan. Iedereen is betrokken bij onze reflectieve gesprekken over kwaliteit. Ons kwaliteitsdenken stimuleert ons voortdurend op zoek te zijn naar het antwoord op de vraag hoe we ons onderwijs nog beter kunnen maken. Het daagt ons uit om (samen met externen) te zoeken naar zinvolle innovaties. Kwaliteitszorg zien we als een kans om elkaar professionele aandacht te geven. Het inspireert en geeft energie.

Wat zijn dus onze doelstellingen?

We hebben onze doelen scherp en zijn ambitieus.

a. Iedere school heeft de specifieke eigenschappen van haar leerlingenpopulatie in kaart gebracht en beschreven wat daarvan de consequenties zijn voor de inhoud en inrichting en ambities van hun onderwijs.

b. Iedere school heeft de basis goed op orde. Er zijn expliciete normen voor kwaliteit geformuleerd.

c. Daarnaast worden eigen ambities gesteld die een verrijking zijn voor de ontwikkeling en nieuwsgierigheid van de leerlingen.

We halen goede gegevens op.

d. We zetten de evaluatieve data die we verzamelen analytischer in om zicht te krijgen op de kwaliteit van ons onderwijs.

e. We beoordelen de eigen lespraktijk systematisch en heel regelmatig.

f. We doen regelmatig onderlinge visitaties en er vinden regelmatig externe audits plaats.

We werken systemisch: iedereen doet mee.

g. De kwaliteitszorg op het niveau van het bestuur is versterkend aan die van de scholen en andersom.

h. Kwaliteitszorg vindt op alle niveaus plaats dus ook in klassen en teams (reflectieve dialoog).

i. De kwaliteitszorg voedt de p-cyclus en de professionalisering op zowel school- als op bestuursniveau.

We vertellen eerlijk en toegankelijk over onze kwaliteit.
j. We houden de uitkomsten van de evaluaties niet intern, maar delen de staat van kwaliteit met anderen: Dit doen wij via de schoolwebsite en via Scholen op de kaart.

Hoe werken we hieraan?
Van scholen wordt verwacht dat ze naast de wettelijke doelen eigen ambities hebben geformuleerd. Door eigen ambities te formuleren maken scholen helder wat hun visie is op onderwijs en hoe zij daar invulling aangeven. Bovendien laten zij daarmee zien hoe zij inspelen op de behoeften van hún leerlingenpopulatie. Eigen ambities hebben is een essentieel onderdeel voor de invulling van de vrijheid van ons onderwijs. In de kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en scholen zullen we hierover expliciet van gedachten wisselen. Als scholen hun nieuwe schoolplannen maken, zullen we samen kijken hoe de scholen inhoud en vorm geven aan die eigen ambities en de vertaling daarvan naar hun normen over goed onderwijs. Het bestuursbureau ondersteunt en bemiddelt in goede voorbeelden.

De binnenkring Kwaliteit heeft onlangs de beleidsnotitie kwaliteitszorg aangepast. Hierin staat beschreven hoe we het systemische versterken en hoe we goede evaluatieve data kunnen ophalen. De binnenkring zal een vierjarenplan maken hoe hier uitvoering aan te geven. Dat plan zal bijvoorbeeld ingaan op de vraag met welk bovenschools instrument we gaan werken, welke formats bovenschools geleverd worden, welke instrumenten er komen, hoe we de scholen willen ondersteunen in het voeren van een reflectieve dialoog, hoe het bestuur zichzelf systematischer gaat evalueren én wat we van elkaar verwachten in de verantwoording naar buiten.

8. Geld en gebouwen

De stichting staat er financieel gezond voor. Dat is het resultaat van grote inzet in de afgelopen beleidsperiode. Alle beleidsdoelstellingen zijn gehaald. Onze focus voor de komende vier jaar ligt op het borgen van dit goede beleid. Daarnaast moet ons financieel beleid gericht zijn op het verwezenlijken van de inhoudelijke doelen én op gebouwen die voldoen aan moderne normen van didactiek en duurzaamheid.

Onze gedroomde werkelijkheid op geld en gebouwen

Om de gezonde financiële huishouding te behouden voeren we een solide beleid. De scholen en directies zijn toegerust om vanuit het BRIN = BRON principe het onderwijs financieel vorm te geven. We maken transparante keuzes, inventariseren de risico's en stellen de professionals en directies in staat de instrumenten doelmatig in te zetten om goed te kunnen begroten en over meerdere jaren te plannen. Met het uitgangspunt: het geld komt zoveel mogelijk bij de leerling terecht.

De schoolgebouwen ogen fris, zijn onderhouden en voldoende toegerust om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te ondersteunen. We streven ernaar om de gebouwen zo duurzaam mogelijk te laten zijn om zo aan te kunnen sluiten bij de energietransitie en bij te dragen aan een gezonde leef- en werkomgeving.

De stichting is blijvend financieel gezond en is in staat op alle (bovenschoolse) onderdelen efficiënt te budgetteren en in de juiste mate te faciliteren. Daarnaast zorgen we ervoor dat we het geld gericht inzetten voor ontwikkelingen die we belangrijk vinden. Onze leerlingen leren in gebouwen die gezond, duurzaam en ondersteunend voor het leren zijn.

Wat zijn dus onze doelstellingen?
We voeren een solide financieel beheer.
a. We borgen de huidige financieringssystematiek.
b. Er is tweejaarlijkse een risicoanalyse.
c. We zetten de nieuwe financiële instrumenten doelmatig in.
d. We maken transparante keuzes op basis van onze uitgangspunten rond solidariteit (zie het Financieel Beleidsplan).
e. We weten aanvullende financiële bronnen te benutten.

We maken nieuw beleid mogelijk.
f. De schoolgebouwen zijn duurzaam en voldoende toegerust en onderhouden voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs.
g. De gekozen doelen in deze koersnotitie zijn realistisch financieel onderbouwd.

Hoe werken we hieraan?
In 2019 hebben we nieuwe administratie systemen uitgerold: ProActive en Datapas. We zullen deze systemen evalueren en waar nodig bijsturen door scholing. Een aantal beleidsdoelen uit de vorige thema's zal uitgewerkt worden in projectplannen. In al deze projectplannen zal een financiële paragraaf komen zodat we vat krijgen op de kosten en reëel kunnen begroten.

Om onze schoolgebouwen te verduurzamen gaan we waar mogelijke zonnepanelen leggen, verlichting aanpassen en streven we naar gasloos bij nieuwbouw. Dit onderdeel neemt het leerteam mee, zie thema 2.

SLOTWOORD

Collega's,

Over deze koers is door velen binnen Talent Primair meegedacht. Daarmee sluit de koers aan bij waar we nu staan én bij ons gedeelde ideaal voor over vier jaar. Het is realistisch en tegelijkertijd spreken we ambities uit.

Wij hopen dat jullie je in deze koers herkennen vanwege die aansluiting en dat deze koers je stimuleert, dat je zin krijgt om met de koers binnen je school aan de gang te gaan.

We wensen jullie een mooi gesprek en geef ons terug hoe wij als bestuursbureau jullie kunnen ondersteunen in het realiseren van deze koers, info@talentprimair.nl.

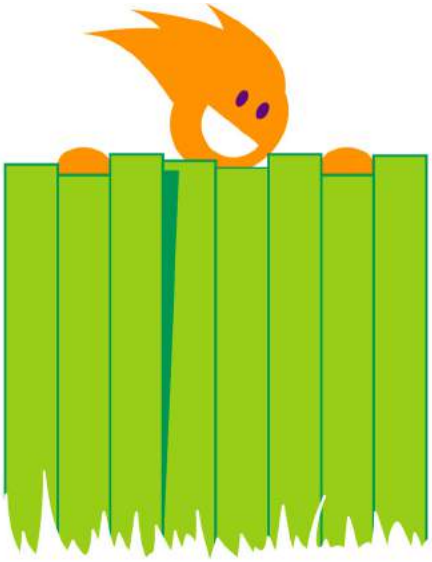
Roel Hoogendoorn en Fije Hooglandt,
College van Bestuur Talent Primair

Wij...
zijn trots op onze talenten
en vakbekwaamheid.

Colofon

Koers 2020-2024 Talent Primair
Copyright © 2019, Talent Primair
Auteurs: Leden werkgroep Koers 2020-2024
Eindredactie en vormgeving: Inge Beckers
Foto's: Dijkstra Fotografie, Fijn Fotootje, De Gooische Fotoschool en collega's van Talent Primair

Copyrights Talent Primair
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder schriftelijke toestemming van Talent Primair, info@talentprimair.nl



Wij...
zijn voortdurend nieuwsgierig
naar vernieuwing en verbetering.

Wij...
activeren de zin tot leren.

www.talentprimair.nl