



Strategisch Beleidsplan 2019-2023

Jaarplan 2019-2020

Elan Onderwijsgroep

Wij zijn een organisatie die gaat voor kwalitatief zeer goed onderwijs enerzijds, en een benadering met bezieling, enthousiasme en aandacht voor elk kind anderzijds. In alles wat we doen en met oog voor iedere context komen die merkwaarden terug.

Elan Onderwijsgroep staat voor: *Passie voor elk Talent.*

Ieder kind is uniek en elk talent telt. Daarom gaan we binnen onze scholen uit van de kansen en mogelijkheden van elke individuele leerling. Het is onze passie de kinderen voortdurend te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Ieder vanuit zijn of haar eigen talent. In elke vorm en op ieder niveau, zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen en hun plekje kunnen vinden in de maatschappij.

De merkwaarden (hard versus zacht) vertalen zich in de volgende complementaire paren:

hoofd <> hart

Het bieden van steengoed onderwijs staat bij ons voorop, maar ook de manier waarop we dat doen: vanuit ons hart. Met passie, enthousiasme en met aandacht en zorg voor elk individueel kind.

prestatie <> plezier

Goede leerresultaten zijn belangrijk. We dagen onze leerlingen uit om hun mogelijkheden en talenten maximaal te ontwikkelen. Maar minstens zo belangrijk vinden wij het dat de kinderen goed in hun vel zitten, plezier hebben en zich veilig voelen op school.

ik <> wij

Wij leren de kinderen oog te hebben voor elkaar, naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Samen leren en leven. Dat staat bij ons centraal.

binnen <> buiten

De rol van onze scholen gaat verder dan het geven van onderwijs alleen. We doen er alles aan om voor de omgeving van zoveel mogelijk betekenis te zijn. Bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan maatschappelijke en sociale vraagstukken.

Vier pijlers

In deze planperiode worden veel zaken ontwikkeld en geborgd. We hebben gekozen voor vier pijlers waar in deze planperiode in het bijzonder onze aandacht naar uitgaat.

1. **De school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat**

Elke dag komen leerlingen naar de school om onderwijs te krijgen. De school is echter meer dan alleen een plek waar kinderen onderwijs genieten. Het is een plek waar ouders/verzorgers elkaar ontmoeten en waarbij de school een rol vervult in de gemeenschap waarin zij staat. Wij willen dat elke school op haar eigen wijze invulling geeft aan deze maatschappelijke opdracht om zo niet alleen het verschil te maken voor leerlingen die op de school zitten, maar ook voor de omgeving waarin de school staat.

2. **Onderwijskwaliteit**

Op elke school binnen Elan Onderwijsgroep willen goed onderwijs geven. Dit houdt voor ons in dat we alles uit de kinderen willen halen wat mogelijk is zodat zij zich als burgers in deze maatschappij verder kunnen ontwikkelen. Dit willen we doen in een veilige omgeving waarin de kinderen zich prettig voelen en waarin zij worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen.

3. **Personeel**

Het personeel binnen Elan Onderwijsgroep is van onschatbare waarde voor de organisatie. Zij maken dagelijks het verschil voor de kinderen die op onze scholen zitten. Daarom stellen wij ook hoge eisen aan ons personeel en zijn we niet snel tevreden. Medewerkers van de organisatie merken om die reden dat dingen van hun worden verwacht. Tegelijkertijd worden medewerkers zoveel als mogelijk gefaciliteerd en gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen om zo goed onderwijs te realiseren.

4. **Passend Onderwijs**

Wij merken dat het onderwijs steeds meer maatwerk vraagt van in de begeleiding van de kinderen die op de scholen zitten. Dit vraagt om gerichte expertise en ondersteuning die aan zowel de kinderen als de medewerkers op de scholen geboden wordt vanuit Elan Onderwijsgroep. Om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan deze uitdaging, wordt in deze planperiode veel tijd, geld en energie gestoken in alles wat met Passend Onderwijs heeft te maken.

Dit zijn voor de periode tot 2023 de speerpunten van Elan Onderwijsgroep. In dit jaarplan worden de doelen voor het schooljaar 2019-2020 per pijler omschreven.

Pijler 1 De school heeft betekenis voor haar omgeving

Inleiding

Elke school binnen Elan Onderwijsgroep heeft zijn eigen profiel en heeft zijn eigen uitdagingen. Dit komt door een diversiteit aan ouders/verzorgers in onze achterban en doordat de scholen in verschillende kernen of dorpen staan. Wij vinden het belangrijk dat elke school zich bewust is van de omgeving waarin zij staat en dat zij verbinding aangaat met die omgeving. De manier waarop dit gebeurt is verschillend en is op geen enkele school gelijk. De school maakt onderdeel uit van een groter geheel en we vinden het belangrijk dit ook aan onze kinderen mee te geven.

Onderwerp	Deelonderwerp	Cyclus	Omschrijving	Status	Toelichting
DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING				1-5	
School ontwikkelgesprekken	Ketenpartners	Ambitie	<ul style="list-style-type: none"> - De scholen werken gericht samen met ketenpartners als de gebiedsteams of dorpentteams, dorpsbelang, buurtsportcoaches en kinderopvang om een zo breed en goed mogelijk onderwijsaanbod te realiseren waarin naast gerichte zorg die geboden wordt aan kinderen en ouders/verzorgers veel aandacht is voor culturele en naschoolse activiteiten. - Daar waar mogelijk worden activiteiten centraal gecoördineerd en aangeboden via de scholen als naschoolse activiteit. 		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Elke school heeft een breed aanbod van activiteiten voor de kinderen ook na schooltijd. Hierbij wordt samengewerkt met ketenpartners, zoals eerder genoemd. - In de school ontwikkelgesprekken wordt gericht aandacht besteed aan de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deze maatschappelijke opdracht. - De organisatie faciliteert de scholen met kennis en middelen om deze opdracht te kunnen uitvoeren. 		
		Controle	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks vormen de genoemde punten een onderdeel van de school ontwikkelgesprekken. 		
		(Bij)sturen	<ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning die een school nodig heeft voor de uitvoering van deze opdracht wordt besproken. Eventuele actiepunten worden 		

			vastgelegd en eventueel geconstateerde knelpunten worden zo spoedig mogelijk opgelost.		
	Ouderbetrokkenheid	Ambitie	- Ouders/verzorgers zijn voor ons een onmisbare schakel tussen school en thuis. Ouderbetrokkenheid wordt om die reden gestimuleerd, zodat zij één geheel vormen met de school in de gemeenschap waarin de scholen staan.		
		Actie	- Alle scholen geven elke op hun eigen wijze vorm en inhoud aan het thema ouderbetrokkenheid.		
		Controle	- De school verwoordt in het school ontwikkelgesprek op welke wijze zij invulling geeft aan deze doelstelling.		
		(Bij)sturen	- Ondersteuning die een school nodig heeft voor de uitoefening van deze opdracht wordt besproken. Eventuele actiepunten worden vastgelegd en eventueel geconstateerde knelpunten worden zo spoedig mogelijk opgelost.		
	Ondernemerschap	Ambitie	- Ondernemerschap door de school wordt gestimuleerd doordat expertise uit de omgeving van de school ook wordt ingezet om invulling te geven aan de maatschappelijke opdracht die de school heeft.		
		Actie	- Directeuren gaan op zoek naar derde geldstromen (o.a. subsidies) om daar waar het schoolbudget niet toereikend is, deze middelen in te zetten om de eigen plannen te kunnen bekostigen. - Een school verwoordt op welke wijze zij verbinding maakt met de omgeving waarin zij staat. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, waarbij ondernemerschap een belangrijk criterium is.		
		Controle	- In het school ontwikkelgesprek verwoordt een directeur op welke wijze hij of zij invulling geeft aan deze opdracht.		
		(Bij)sturen	- Ondersteuning die een school nodig heeft voor de uitoefening van deze opdracht wordt besproken. Eventuele actiepunten worden vastgelegd en eventueel geconstateerde knelpunten worden zo spoedig mogelijk opgelost.		

Pijler 2 Onderwijskwaliteit

Inleiding

Onderwijskwaliteit is een breed onderwerp dat zeer veel verschillende thema's omvat. Het gaat niet alleen om de opbrengsten bij de kinderen op de scholen, maar het gaat ook om de ontwikkeling van kinderen tot goede burgers in de maatschappij.

Dit jaar zullen verschillende thema's nader worden uitgewerkt om uiteindelijk in een logisch samenhangend geheel binnen de organisatie te functioneren. Hieronder worden de verschillende thema's benoemd en nader uitgewerkt.

Onderwerp	Deelonderwerp	Cyclus	Omschrijving	Status	Toelichting
ONDERWIJSKWALITEIT				1-5	
1 Organisatie	Gezamenlijke Visie onderwijskwaliteit	Ambitie	Onderwijskwaliteit vormt de basis voor goed onderwijs op onze scholen. We kijken niet alleen naar de toets resultaten, maar onze ambitie is dat wij onze kinderen vormen tot zelfstandige en zelfverantwoordelijke mensen in de maatschappij. Kwaliteitszorg is voor ons dat we de opbrengsten van de scholen monitoren en dat wij deze continu verbeteren. Hierover voeren we met elkaar actief de dialoog binnen netwerken (DB/IB) en tijdens studiedagen. We willen toewerken naar een gezamenlijke visie op wat voor ons onderwijskwaliteit is. Onze ambitie is dat de visie op onderwijskwaliteit wordt omgezet in concreet gedrag voor de leerkracht en leerling.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Voor 1 april 2020 is een visie op onderwijskwaliteit op organisatieniveau opgesteld. - Voor 1 april 2020 is de opgestelde visie op onderwijskwaliteit op alle scholen binnen de organisatie besproken en is deze bekend bij al het onderwijzend personeel. - Onderwijskwaliteit wordt gekoppeld aan de toets resultaten binnen de scholen. In de jaarlijkse school ontwikkelgesprekken wordt dit thema besproken. - Directeuren en intern begeleiders weten de betekenis van onderwijskwaliteit om te zetten in concreet gedrag voor onderwijzend personeel. 		

		Controle	<ul style="list-style-type: none"> - De opgestelde visie is besproken binnen de scholen, eventuele opmerkingen worden besproken en voor 1 juli 2020 verwerkt. - Directeuren en IB-ers coachen leerkrachten om de kwaliteit van het onderwijs op de school te stimuleren, ontwikkelen en borgen. - Vanuit de opgestelde leidende principes rondom onderwijskwaliteit weet een leerkracht welk gedrag van hem of haar wordt verwacht. 		
		(Bij)sturen	<ul style="list-style-type: none"> - We bespreken met elkaar welke punten nog moeten worden meegenomen naar het volgende jaar en waar (bij)sturen als wenselijk wordt beschouwd. 		
2 Leerkracht	Didactisch handelen (pedagogisch handelen, zicht op ontwikkeling)	Ambitie	<ul style="list-style-type: none"> - We willen op organisatieniveau een visie formuleren wat didactisch handelen voor ons als organisatie inhoudt. Natuurlijk is hierover al veel bekend, maar de visie willen we omzetten naar leidende principes rondom het thema didactisch handelen, en aangrenzende thema's als pedagogisch klimaat en zorg op ontwikkeling. Onze ambitie is dat vanuit deze leidende principes concreet gedrag wordt geformuleerd wat wij van onze medewerkers hierin verwachten. Onze ambitie is verder dat elke school binnen de organisatie hierin voor haar eigen praktijk een concreet ontwikkelplan op kan formuleren. 		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Voor 1 januari 2020 zijn twee studiedagen rondom Didactisch Handelen afgerond. - Voor 1 januari 2020 zijn de leidende principes rondom didactisch handelen geformuleerd en is concreet gedrag voor onderwijzend personeel gekoppeld aan deze leidende principes. - Voor 1 maart 2020 is een kijklijst geformuleerd waarmee directeuren en intern begeleiders observaties in hun school kunnen uitvoeren in de groepen. - Elke school binnen de organisatie heeft voor 1 juli 2020 vanuit de opgestelde visie een concreet plan ontwikkeld hoe zij aan de gestelde doelen kan voldoen en welke ondersteuningsvraag zij hierbij nodig heeft. - Al het onderwijzend personeel binnen de organisatie is belend met deze geformuleerde leidende principes en weet dit om te zetten naar concreet waarneembaar gedrag. 		

		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	- Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021.		
3 Kwaliteitscyclus - School ontwikkelgesprekken	a) Audits op de scholen	Ambitie	- Elan Onderwijsgroep werkt gericht aan de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Hiervoor wordt binnen de kwaliteitscyclus een vaste plek gegeven aan de afname van audits op de scholen. Onze ambitie is dat deze audits een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit op de scholen door de inzet van externen die de audits afnemen.		
		Actie	- Uiterlijk 1 maart 2020 is de rol en de betekenis van de audits voor de organisatie binnen het directieberaad besproken en vastgesteld. - De audits hebben een vaste plek gekregen binnen de kwaliteitscyclus van de organisatie. - Elke directeur kent de (on)mogelijkheden van een audit en hoe deze wordt ingezet. - Alle scholen hebben minimaal één audit gepland in de planperiode tot 2022.		
		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	- Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021.		
	b) Resultaten van het onderwijs	Ambitie	Elan Onderwijsgroep wil op al haar scholen goed onderwijs verzorgen. Onze ambitie is dat alle scholen op minimaal voldoende niveau functioneren. Dit is niet alleen gebaseerd op de norm van de inspectie, maar wordt aangescherpt door doelstellingen die de organisatie en of de school zelf heeft geformuleerd. Tegelijkertijd gaat het niet alleen om de cognitieve resultaten bij de leerlingen, maar willen we ze voorbereiden tot zelfstandige burgers die klaar zijn voor de maatschappij. Onze ambitie is dat wij deze combinatie		

			van doelstellingen realiseren nadat een leerling de school heeft verlaten.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Alle scholen scoren op minimaal voldoende niveau op die onderdelen die door de inspectie worden beoordeeld. - Elke school weet wat de referentieniveaus zijn voor elk vakgebied dat wordt beoordeeld. - Minimaal twee keer per jaar worden de opbrengsten besproken in het directieberaad. - Afspraken worden in het directieberaad vastgelegd en hieraan wordt opvolging gegeven in individuele gesprekken met scholen of punten die gelden voor de hele organisatie worden uitgewerkt in werkgroepen. - De punten genoemd onder <i>ambitie</i> zijn een onderdeel van de dialoog die wordt gevoerd binnen de organisatie, zowel binnen het directieberaad als binnen de scholen. 		
		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	<ul style="list-style-type: none"> - Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021. 		
4 Plusklas	Talentonderwijs	Ambitie	<p>Naast het reguliere onderwijs op de scholen wordt binnen de Talentgroep van Elan Onderwijsgroep les gegeven aan die kinderen die meer aankunnen. Onze ambitie is dat deze groep leerlingen wordt uitgedaagd in hun ontwikkelingen en deze vaardigheden verder ontwikkelt op de reguliere school waar ze zitten. Onze ambitie is dat in overleg met de school een aansluitend onderwijsaanbod wordt gerealiseerd, waarbij de opgedane vaardigheden en kennis in de reguliere school verder wordt ontwikkeld.</p> <p>Onze ambitie is verder dat het curriculum van het Talentonderwijs jaarlijks wordt geëvalueerd en indien noodzakelijk wordt bijgesteld, om zo een passend onderwijsaanbod voor deze groep leerlingen te realiseren.</p>		

		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - De Talentgroep binnen Elan Onderwijsgroep neemt een vaste plek in binnen het curriculum dat aangeboden wordt aan leerlingen die meer aan kunnen. - De inzet van de Talentgroep binnen het curriculum (onderwijsaanbod) wordt jaarlijks geëvalueerd. Hierin wordt gekeken naar het aanbod van de lessen, de bezetting van het onderwijzend personeel, criteria voor toelating van leerlingen tot de plusgroep en de bezetting op de locaties in Stiens en Franeker. - Het aanbod van het curriculum wordt jaarlijks beoordeeld door het onderwijzend personeel dat de lessen aan de Talentgroep geeft en gemonitord door stafmedewerkers van de organisatie. Minimaal 5 keer per jaar is er contact tussen de stafmedewerker en het onderwijzend personeel van de Talentgroep. - De criteria voor het toelaten van leerlingen tot de plusgroep wordt jaarlijks voor 1 mei besproken binnen het directieberaad. - De aanmeld procedure voor de leerlingen van de Talentgroep is duidelijk voor de directie en intern begeleider van de scholen en voor de ouders van potentiële leerlingen. - De locaties van de Talentgroep worden jaarlijks voor 1 mei geëvalueerd binnen het directieberaad. Hierbij wordt gekeken naar lesmateriaal, bezetting van de groepen en het aantal (potentiële) aanmeldingen voor het jaar erop. 		
		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	<ul style="list-style-type: none"> - Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021. 		
5 Werken met Kwaliteit	WMKPO	Ambitie	Kwaliteitsgericht werken, denken en handelen betekent voor Elan Onderwijsgroep op een systematische wijze de kwaliteit op de scholen monitoren. Naast de afname van twee kwaliteitskaarten op organisatieniveau neemt elke school twee kaarten af, zodat in de cyclus van deze planperiode 16 kaarten zijn afgenomen. Onze ambitie is dat de opgedane inzichten worden omgezet in concrete		

			actiepunten die bijdragen aan de kwaliteit op de scholen rondom de diverse thema's.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks worden twee gelijke kwaliteitskaarten op schoolniveau afgenomen voor de hele organisatie. Dit schooljaar zijn dit de kaarten <i>Didactisch Handelen</i> en <i>Kwaliteitszorg</i>. - Het thema WMK en de eerder genoemde kaarten worden in het seizoen 2019-2020 drie keer geagendeerd op de agenda van het directieberaad. - De planning voor de afname van de kaarten wordt besproken, waarbij elke school de kaarten in de eigen jaarplanning opneemt. - Elke school kan in het school ontwikkelgesprek aangeven op welke wijze zij de uitkomsten van de afgenomen kaarten heeft geëvalueerd en eventuele actiepunten heeft opgenomen binnen het jaarplan van de school 		
		Controle	- De uitkomsten van de kaarten worden op organisatieniveau geïnventariseerd en in kaart gebracht.		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		

Pijler 3 Personeel

Inleiding

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn, dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (geregistreerde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. We willen een cultuur creëren waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd, gestimuleerd en benut wordt.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak- of functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Onderwerp	Deelonderwerp	Cyclus	Omschrijving	Status	Toelichting
PERONEEL				1-5	
Coo7	Gesprekkencyclus	Ambitie	Op organisatieniveau is gekozen om de gesprekkencyclus in te richten aan de hand van het instrument Coo7. Dit instrument biedt de mogelijkheid aan elke medewerker om zijn of haar bekwaamheid in bij te houden. Onze ambitie is dat met behulp van dit instrument een medewerker gericht kan werken aan zijn of haar eigen ontwikkeling. De gesprekkencyclus wordt opgezet aan de hand van een klok waarbij zowel de leidinggevende als de medewerker acties uitvoert, zoals lesobservaties, het voeren van waarderingsgesprekken en het bijhouden van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) door de medewerker. Onze ambitie is dat medewerkers het maximale uit		

			zichzelf weten te halen, waarbij zij gestimuleerd worden door de mogelijkheden die vanuit Elan Onderwijsgroep worden geboden om zich te ontwikkelen.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Voor 1 juli 2020 is Coö7 minimaal drie keer besproken binnen het directieberaad. - Op schoolniveau is voor 1 juli 2020 gestart met het werken met Coö7. Dit houdt in dat met elke medewerker een startgesprek is gevoerd met behulp van dit instrument als onderdeel van de gesprekkencyclus. - Elke medewerker van de organisatie heeft voor 1 juli 2020 een digitaal bekwaamheidsdossier als onderdeel van de gesprekkencyclus. 		
		Controle	<ul style="list-style-type: none"> - De geformuleerde doelstellingen zijn besproken binnen het directieberaad. - Elke school toont een overzicht van de gevoerde gesprekken. 		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		
	Scholing	Ambitie	Van elke medewerker wordt verwacht dat hij of zij zich ontwikkelt. Hiervoor worden scholingsmogelijkheden geboden op zowel team als individueel niveau. Ook wordt het leren van en met elkaar gestimuleerd door participatie in netwerken of door de inzet van collegiale consultaties. Ook wordt de mogelijkheid van studiereizen geboden om daarmee te werken aan de eigen ontwikkelingen ten behoeve van de organisatie.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks worden de scholingsbehoeften van het team en elke individuele medewerker voor 1 juli vastgelegd tussen de directeur en betreffende medewerker. - Voor 1 juli 2020 is een beslissing genomen binnen het directieberaad of E-wise als digitaal scholingsplatform wordt aangeboden aan alle medewerkers van de organisatie. 		
		Controle	- De directeur bespreekt de gewenste scholing voor 1 juli van elk jaar met de bestuurder, waarbij gekeken wordt of de schoolbudgetten toereikend zijn om de scholing te bekostigen.		
		(Bij)sturen	Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten van de besprekingen worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		

	Startende leerkrachten	Ambitie	Voor alle medewerkers is gerichte ondersteuning mogelijk als dit noodzakelijk is. In het bijzonder krijgen nieuwe medewerkers begeleiding vanuit de school of vanuit de organisatie om zo goed mogelijk te starten. Startende leerkrachten krijgen gedurende 3 jaar, of zoveel als noodzakelijk is, begeleiding van een (interne) coach om zich te ontwikkelen van een start naar basis bekwame leerkracht.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - De organisatie participeert in lerende netwerken zoals de PABO om invulling te geven aan nieuwe (potentiële) medewerkers van de organisatie. - Coaches worden gefaciliteerd in kennis, tijd en middelen om gerichte ondersteuning te geven. - Minimaal 4 keer per jaar wordt een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor startende leerkrachten waarin kennis en ervaringen worden gedeeld. 		
		Controle	- De geformuleerde acties zijn besproken binnen het directieberaad.		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		
Bestuur formatieplan	Toekenning formatie	Ambitie	Jaarlijks wordt in februari het bestuur formatieplan besproken binnen het directieberaad, waarbij de formatie van de gehele organisatie besproken. Onze ambitie is dat de toebedeelde formatie voor een school toereikend is om te voldoen aan de (maatschappelijke) opdracht, namelijk het geven van goed onderwijs. Onze ambitie is dat door de toegekende formatie leerkrachten minder werkdruk ervaren en de gemiddelde groeps grootte voor de hele organisatie niet groter is dan gemiddeld 24 leerlingen per groep.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Het door de RvT vastgestelde bestuur formatieplan agenderen voor het DB van februari 2020, toelichten en bespreken binnen het DB. Hierbij wordt inzichtelijk gemaakt wat de middelen zijn en de consequenties voor de scholen. - De geformuleerde ambitie is terug te vinden in het bestuur formatieplan, waarbij de gevolgen voor de individuele school voor 1 maart inzichtelijk en besproken is met de directeur van de betreffende school. 		

		Controle	- Het bestuur formatieplan is besproken en de formatie wordt tot aan de zomer van 2020 binnen elk directieberaad besproken.		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		
Formatieplan		Ambitie	Jaarlijks wordt in februari het bestuur formatieplan besproken binnen het directieberaad, waarbij de formatie van de gehele organisatie besproken. Onze ambitie is dat de toebedeelde formatie voor een school toereikend is om te voldoen aan de (maatschappelijke) opdracht, namelijk het geven van goed onderwijs. Onze ambitie is dat door de toegekende formatie leerkrachten minder werkdruk ervaren en de gemiddelde groeps grootte voor de hele organisatie niet groter is dan gemiddeld 24 leerlingen per groep.		
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Elke school binnen de organisatie weet wat de haar toebedeelde formatie is in februari 2020. - Voor de voorjaarsvakantie van 2020 heeft elke school haar eigen formatiebestand, waarin de plannen voor het komende jaar worden verwoord. - Het formatieplan op schoolniveau wordt definitief vastgesteld uiterlijk op 1 juli 2020. - Maandelijks wordt de actuele stand van de formatie besproken in het directieberaad of de daarvoor extra geplande vergadering(en) op de jaarplanning 2019-2020. - Voor 1 juli 2020 weet elke medewerker op welke school hij het seizoen erop werkzaam zal zijn. 		
		Controle	<ul style="list-style-type: none"> - De geformuleerde doelstellingen zijn besproken binnen het directieberaad. - Elke school toont een overzicht van de gevoerde gesprekken. 		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de uitkomsten worden opgenomen in een nieuwe jaarplanning.		
Functioneren Directieberaad		Ambitie	- Sinds de start van de nieuwe organisatie op 1 augustus 2018 is gekozen voor een andere opzet van het directieberaad. Een aanpassing in vergelijking met voorheen is dat gebruik wordt		

			gemaakt van gesprekstafels binnen het directiebestuur. Sturingsfilosofie is dat het zaken zo veel als mogelijk is op schoolniveau worden opgepakt, en dat zaken centraal worden opgepakt als dit een meerwaarde oplevert voor de scholen. Onze ambitie is dat het directiebestuur functioneert als één van de gremia waarin beleidskeuzes voor de organisatie worden besproken en vastgelegd. Hierbij willen we met elkaar het doel van de organisatie realiseren.		
		Actie	- Voor 1 februari 2020 is het functioneren van het directiebestuur geagendeerd en besproken binnen dit gremium. - Gekeken wordt voor 1 februari 2020 naar de werkwijze van het directiebestuur tot op heden, het functioneren van de werkgroepen en de wensen die leven om het directiebestuur te optimaliseren.		
		Controle	- De geformuleerde doelstellingen zijn besproken binnen het directiebestuur, afspraken zijn gemaakt.		
		(Bij)sturen	- Actiepunten voortvloeiend uit de bespreking worden omgezet in concrete actiepunten of worden opgenomen in de nieuwe jaarplanning.		

Pijler 4 Passend Onderwijs

Inleiding

Elke school biedt een passend onderwijsaanbod aan de kinderen die zijn aangemeld op de school. We merken steeds vaker dat problemen die zich in de thuissituatie kunnen voordoen, ook de school in komen. De complexiteit van de zorgvraag is de laatste jaren in een versneld tempo toegenomen, waardoor de preventieve zorg in de scholen van groot belang is. Natuurlijk willen we graag zo goed mogelijk passend onderwijs verzorgen op de scholen. Dit zou inhouden dat we alle kinderen van onderwijs kunnen voorzien op een school. Om deze vraag te kunnen beantwoorden heeft elke school een School Ondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld waarin zij de grenzen van de zorg van de school aangeven. Dit SOP vormt een belangrijke basis om te kijken of het onderwijs dat wordt gegeven passend is voor ieder kind. Wanneer het nodig is wordt extra expertise ingezet om tegemoet te komen aan de zorgvraag van de leerling(en).

Onderwerp	Deelonderwerp	Cyclus	Omschrijving	Status	Toelichting
PASSEND ONDERWIJS					
Organisatie Passend Onderwijs		Ambitie	<p>Passend onderwijs is sinds een aantal jaren niet meer weg te denken uit het onderwijs. De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven is per organisatie sterk verschillend. Elan Onderwijsgroep wil binnen de mogelijkheden die het heeft, dusdanig onderwijs verzorgen dat elke leerling gebruik kan maken van passende zorg. We zien hierbij een ontschotting tussen onderwijs en zorg. Om die reden heeft Elan Onderwijsgroep een grote groep van zorgconsulenten beschikbaar die ingezet worden op de scholen. Onze ambitie is om preventief zorg te kunnen bieden aan kinderen in de regio die aan onze scholen zijn verbonden. Onze ambitie is verder dat het nieuw gekozen organisatiemodel rondom Passend Onderwijs bijdraagt aan het realiseren van deze ambitie.</p>	1-5	
		Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Gekeken wordt naar de behoefte van de inzet van zorgconsulenten (ambulant begeleiders, school maatschappelijk werker, orthopedagoog, enz.) binnen de scholen. Scholen kunnen aangeven hoeveel ondersteuning wenselijk is. - De aanvraag van extra middelen wordt dit seizoen vereenvoudigd. Onderzocht gaat worden op welke manier het nieuwe multidisciplinair overleg (MDO) bijdraagt aan de doelstelling om 		

			zoveel als mogelijk preventieve zorg te bieden aan de leerlingen op de scholen. - Scholen worden door stafmedewerkers en/of zorgconsulenten bezocht om invulling te geven aan de preventieve zorgtaak.		
		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	- Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021.		
School ondersteuningsprofiel		Ambitie	Om Passend Onderwijs te kunnen geven moet elke school beschikken over een actueel opgesteld School Ondersteuningsprofiel (SOP). Onze ambitie is dat elke school weet welke zorg zij kan geven en welke niet, om zodoende gerichte zorg te geven aan de leerlingen op de scholen.		
		Actie	- Jaarlijks wordt voor 1 juli een nieuw school ondersteuningsprofiel vastgesteld voor elke school binnen de organisatie. Hierin staan de grenzen van de zorg verwoord die aan een leerling kan worden geboden. - De SOP's worden gedeeld binnen het directieberaad en belangrijke (knel)punten worden besproken. - Elke school heeft haar eigen SOP geüpload op de eigen website van de school.		
		Controle	- De opgestelde actiepunten zijn gerealiseerd.		
		(Bij)sturen	- Naar aanleiding van de bevindingen van elke school zal gekeken worden welke vervolgspraken moeten worden gemaakt. Deze afspraken worden voor 1 juli 2020 vastgelegd binnen het directieberaad. - Nieuwe afspraken worden ingepland voor het seizoen 2020-2021.		