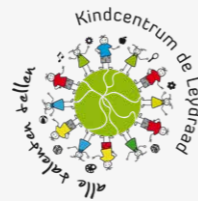


TALENTISPLAN 2022-2026

ONZE SCHOLEN



AANTAL FEITJES...

15

SCHOLEN

3200

LEERLINGEN

350

MEDEWERKERS

4 GEMEENTEN: 6 PLAATSEN

**BOXTEL, DEN BOSCH,
HEUSDEN EN VUGHT**

2 SAMENWERKINGSVERBANDEN:

**DE MEIERIJ,
LANGSTRAAT
HEUSDEN ALTENA**

1. STICHTING TALENTIS

krachtig in onderwijs

De missie van Stichting Talentis is:

Wij bieden optimale ontwikkelingskansen voor kinderen, zodat zij een positieve en actieve bijdrage kunnen leveren aan de huidige en toekomstige samenleving. Daarvoor leveren wij een passend aanbod met de ondersteuningsbehoeften van kinderen als uitgangspunt. Kortom, goed onderwijs voor elk kind.

Talentis staat voor:

- Werken vanuit de bedoeling. Systemen zijn hieraan ondersteunend.
- Een vooruitstrevende, waarderende en lerende organisatie die kinderen, ouders en professionals een veilige en uitdagende ontwikkelomgeving biedt.
- Kwaliteit van onderwijs en de professionaliteit van alle medewerkers. Eigenaarschap en intrinsieke motivatie zijn belangrijke elementen.
- Ieder is verantwoordelijk voor het eigen handelen en samen zijn we verantwoordelijk voor het geheel. We leggen de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie. Wederzijds vertrouwen en professionele ruimte liggen hieraan ten grondslag.
- Het zelf vorm kunnen geven door elke school aan de eigen brede (pedagogische, onderwijskundige en levensbeschouwelijke) identiteit. Ieder school biedt een breed aanbod gericht op de kerncompetenties (rekenen, taal en lezen), sociale competenties waaronder burgerschap en toekomstgerichte vaardigheden.
- Gelukkig leren. We geven ruimte aan talentontwikkeling waarbij we uitgaan van diversiteit zodat elk kind een passende plek heeft.



2. ONZE WAARDEN

Talentis is een waardegedreven organisatie. Onze kernwaarden werken verbindend, vergroten saamhorigheid en geven richting en focus.

Ontwikkeling

Je bent eigenaar van je eigen ontwikkeling en je wordt gestimuleerd om uit je comfortzone te stappen. Leren doen we samen in een veilige en uitdagende ontwikkelomgeving. We richten ons op talentontwikkeling vanuit nieuwsgierigheid en intrinsieke motivatie.

Bij Talentis kun en wil je je blijven ontwikkelen.

Betrokkenheid

Kennen en gekend worden. Weten wie jezelf bent en wie de ander is. We zien de mens achter de leerling, ouder en collega en nemen tijd en aandacht voor elkaar. We zijn betrokken bij elkaar en bij wat ons inhoudelijk bindt: het leerproces, het werk en de (school)organisatie. We delen kennis en expertise.

Bij Talentis ben je betrokken bij de ander.

Integriteit

We kijken met een open vizier naar de elkaar. We geven en krijgen oprechte en eerlijke feedback. We gaan uit van professionele integriteit en denken vanuit het belang van de leerling. We waarderen en respecteren diversiteit, waarbij wordt uitgegaan van actieve acceptatie van jezelf, de ander en de omgeving.

Bij Talentis zijn wij integer, betrouwbaar en oprecht.



3. GELUKKIG LEREN

Gelukkig leren in een betekenisvolle, uitdagende en motiverende leeromgeving.

Het leren staat centraal, want leren verhoogt de kans op geluk. We willen dat onze leerlingen iedere dag met een goed gevoel naar huis gaan en denken: “Yes, ik heb iets geleerd”.

Talent

Talent gaat over wat je graag doet, wat je bezielt en wat je energie geeft. We prikkelen de intrinsieke motivatie als motor voor leren. We leren zelf bewust te worden waar talenten liggen, we geven de ruimte om talenten verder te ontwikkelen en te gebruiken.

Bij Talentis wordt talent (h)erkend.
Het zit niet voor niets in onze naam.

Variatie

We besteden aandacht aan onderzoekend en ontdekkend leren. We bieden passende leerstrategieën aan, met wisselende werkvormen afgestemd op de leerstof en de doelgroep, het kind. We halen de buitenwereld naar binnen en waar mogelijk gaan we naar buiten. We streven naar levensecht leren met bijbehorende materialen.

Bij Talentis blijft iedereen geprikkeld en nieuwsgierig door rijk en gevarieerd te leren.



Uitdaging

We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en professionals. Leren wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften en mag schuren. Ieder wordt uitgedaagd een volgende stap in het groeiproces te zetten. We voeren ontwikkelingsgerichte gesprekken. Samen halen we het beste uit iedereen naar boven.

Bij Talentis vindt leren plaats in een uitdagende omgeving.

Balans

We brengen focus aan vanuit onze visie en bijbehorende ambities. We leren vanuit leerlijnen en cruciale leerdoelen, waardoor ruimte ontstaat voor het op maat bieden aan kinderen wat zij nodig hebben. Dit zorgt voor een goede balans tussen in- en ontspanning.

Bij Talentis krijgt iedereen de kans om vanuit balans en focus te leren.

4. STRATEGISCHE SPEERPUNTEN

Onze strategische speerpunten zijn bepaald in een zorgvuldig proces met een brede betrokkenheid van medewerkers, ouders, leerlingen en andere samenwerkingspartners. Onderstaande speerpunten dragen bij aan het verder bouwen aan en versterken van onze gezamenlijke visie, cultuur en werkwijze. Dit in onze organisatie na fusie.

Kwaliteit

Primair uitgangspunt is dat de basis-kwaliteit van het onderwijs op iedere school goed op orde is. We werken vanuit de bedoeling en stellen ons steeds de vraag: waarom doen we wat we doen? Hoe bereiken we wat we willen bereiken?

Bij Talentis behaalt iedere school passende opbrengsten, minimaal op het niveau dat mag worden verwacht. Iedere school stelt eigen ambities op basis van de leerlingenpopulatie waarbij het potentieel van de leerlingen optimaal wordt benut. Het vakmanschap van onze medewerkers is hierin leidend, zowel op pedagogisch als didactisch gebied.

Onze kwaliteitscultuur heeft als basis om ontwikkelingsgericht en waarde-rend te zijn. Waarbij centraal staat: wat gaat goed en waar is ontwikkeling nodig? Hiervoor organiseren we het geven en ontvangen van feedback, dit onder andere middels interne audits, collegiale consultaties en schoolbezoeken door het college van bestuur en de kwaliteitsmanager op bestuursniveau.

Bij Talentis leggen we de lat hoog.



Werkgeverschap

Ontwikkeling en professionalisering staan bij Talentis voorop zodat onze medewerkers optimaal kunnen bijdragen aan een sterke ontwikkeling van het kind. Als medewerker van Talentis werk je bij een betrouwbare organisatie waar verantwoordelijkheid, kennis en expertise gedeeld worden en waar we professioneel aanspreekbaar zijn.

Binnen Talentis is extra aandacht voor startende leerkrachten.

Talentis heeft oog voor het werkgeluk van de medewerkers zodat zij in een goede werkbalans kunnen functioneren. Hierbij is aandacht voor welbevinden en vitaliteit van zowel teams als medewerkers.

Talentis anticipeert op ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt. Dit vraagt om flexibiliteit, out-of-the-box denken en goed werkgeverschap. We bieden ruimte voor creatieve en ondernemende oplossingen en strategieën.

Bij Talentis neemt ieder eigen verantwoordelijkheid.

Kansrijk leren

Talentis biedt kinderen optimale ontwikkelingskansen in een veilige omgeving. We creëren een passend aanbod voor ieder kind, bij voorkeur dichtbij huis. Dit vraagt om het stellen van hoge verwachtingen, het onbevooroordeeld kijken naar mogelijkheden van alle kinderen en een goede samenwerking met ouders.

Naast de kernvakken biedt Talentis een breed aanbod gericht op Engels, cultuur, wetenschap, techniek, creatieve vaardigheden en sport.

Talentis leert kinderen samen te werken en te leven, om te gaan met maatschappelijke spelregels, hun eigen identiteit te ontwikkelen, hun mening te vormen en die van anderen te respecteren. De medewerkers van Talentis hebben hierin een voorbeeldrol. Binnen onze scholen staat respectvolle ontmoeting met de ander centraal.

Bij Talentis krijgt elk kind goed onderwijs.

SAMENWERKING

Steeds meer is de school onderdeel van een educatief systeem met diverse samenwerkingspartners. We werken aan een brede en optimale ontwikkeling van onze kinderen in een steeds complexer wordende samenleving. Zo werken wij nauw samen met onder andere ouders, kinderopvangorganisaties, diverse samenwerkingsverbanden en gemeenten. Onze scholen zoeken actief naar samenwerking met verschillende partners.

**Iedereen doet, denkt én werkt mee.
Samen zijn we Talentis.**





TOELICHTING BIJ TALENTISPLAN

Krachtig in Onderwijs

Bij de totstandkoming van ons strategisch beleidsplan is onze gehele organisatie betrokken geweest. We kunnen dan ook spreken van een gezamenlijk Talentisplan waarbij de speerpunten voor de komende jaren een reflectie zijn van onze gemeenschappelijke wensen en ambities. Deze toelichting geeft inzicht in hoe het Talentisplan tot stand is gekomen en bevat achtergrondinformatie met betrekking tot uitgevoerde acties en gebruikte documenten.

Proces

Op basis van aanwezige documentatie, zoals de strategische beleidsplannen van de voormalige fusie-organisaties, de fusierapportage inclusief addendum en data omtrent kwaliteit en leerlingaantallen, is een aantal onderliggende onderwerpen geselecteerd die richting hebben gegeven aan de start van de totstandkoming van dit plan.

Deze onderwerpen zijn verder verkend en aangevuld op basis van een vragenlijst voor alle medewerkers, input van onze directeuren en een blik op ontwikkelingen in de samenleving.

Dit heeft geresulteerd in een strategie avond waar wij waardevolle input vanuit diverse geledingen hebben ontvangen. Op deze avond waren leden van de Raad van Toezicht, leden van de GMR, leerkrachten, ouders, directeuren van Talentis, het Samenwerkingsverband, wethouders en beleidsmedewerkers vanuit de gemeenten, collega's uit het Voortgezet Onderwijs en de kinderopvang aanwezig.

Met deze input zijn wij op drie gezamenlijke studiedagen met al onze directeuren aan de slag gegaan om verdere invulling te geven. Hierbij is de continue dialoog met onze teams en leerlingen een cruciale aanvulling geweest.

Stichting Talentis

Stichting Talentis bestaat sinds 1 juni 2020 en komt voort uit een fusie tussen stichting Sint-Christoffel uit

Boxtel en stichting Leijestroom uit Vught en omgeving. Als stichting is Talentis volop in ontwikkeling.

Ten tijde van de fusie zijn in de fusie-effectrapportage en addendum de volgende doelstellingen en uitgangspunten geformuleerd:

- Een verdere verbetering van de onderwijskwaliteit, waarbij met name gericht wordt op de efficiëntere en effectieve bovenschoolse aandacht voor de ontwikkeling van kwaliteit, versterking van de professionaliteit van medewerkers en het delen van kennis en expertise (bv. door expertgroepen).
- Vergroten van de bestuurlijke slagkracht en strategische positie, hierbij valt met name te denken aan de samenwerking met externe partners als gemeenten, samenwerkingsverbanden en collega besturen.
- Versterking bovenschoolse organisatie en ondersteuning aan scholen, het ontzorgen en ondersteunen van scholen op het gebied van kwaliteit, personeel en organisatie en administratie. Met als uitgangspunt dat verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Directeuren zijn en blijven integraal verantwoordelijk voor hun school.
- Continuïteit borgen en bevorderen, bijvoorbeeld personeelsbeleid in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen.
- Behoud en ontwikkeling van de eigen (school)identiteit en cultuur. De onderlinge verscheidenheid van de scholen wordt bewaard en bewaakt ten behoeve van toegankelijkheid en nabijheid van het onder-

wijsaanbod voor de toekomst. Elke school blijft verantwoordelijk voor de brede identiteit.

- Efficiëntere en meer effectievere bedrijfsvoering: efficiëntere besteding van middelen door het behalen van schaalvoordelen zodat meer middelen beschikbaar zijn voor het primaire proces.
- Sterker personeelsbeleid met kansen voor verdere ontwikkeling van ons personeel binnen een divers aanbod van scholen en onderwijsconcepten.

Deze doelen en uitgangspunten vormen mede de basis voor de verdere ontwikkeling van onze organisatie en hebben hun weerslag gekregen in de richtinggevende uitspraken en speerpunten voor de komende jaren.

De missie van Stichting Talentis is: krachtig in onderwijs. Wij bieden optimale ontwikkelingskansen voor kinderen, zodat zij een positieve en actieve bijdrage kunnen leveren aan de huidige en toekomstige samenleving. Daarvoor leveren wij een passend aanbod met de ondersteuningsbehoeften van kinderen als uitgangspunt. Kortom, goed onderwijs voor elk kind

Talentis staat voor:

- Werken vanuit de bedoeling. Systemen zijn hieraan ondersteunend.
- Een vooruitstrevende, waarderende en lerende organisatie die kinderen, ouders en professionals een veilige en uitdagende ontwikkelomgeving biedt.
- Kwaliteit van onderwijs en de professionaliteit van alle medewerkers. Eigenaarschap en intrinsieke motivatie zijn belangrijke elementen.
- Ieder is verantwoordelijk voor het eigen handelen en samen zijn we verantwoordelijk voor het geheel. We leggen de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie. Wederzijds vertrouwen en professionele ruimte liggen hieraan ten grondslag.
- Het zelf vorm kunnen geven door elke school aan de eigen brede (pedagogische, onderwijskundige en levensbeschouwelijke) identiteit. Ieder school biedt een breed aanbod gericht op de kerncompetenties (rekenen, taal en lezen), sociale competenties waaronder burgerschap en toekomstgerichte vaardigheden.
- Gelukkig leren. We geven ruimte aan talentontwikkeling waarbij we uitgaan van diversiteit zodat elk kind een passende plek heeft.

Analyse van interne en externe ontwikkelingen

Organisatie

- Het aantal leerlingen is afgelopen jaren licht gedaald. Het aandeel van Talentis is gegroeid in dalende voedingsgebieden (gemeente Boxtel en 's-Hertogenbosch). DUO prognoses gaan uit van stabiliteit tot en met 2026.
- Recente fusie biedt ruimte voor van elkaar leren (meerderheid wil meer expertise- en kennisdeling), versteviging bovenschools (kwaliteits)beleid en standaardisatie / inkoopvoordelen.
- Spanningsveld diversiteit en autonomie van scholen met gezamenlijke voordelen.
- Transparante en beleidsrijke planning en begroting van steeds groter belang.

Onderwijs

- Opbrengsten referentieniveaus: alle scholen behalen de signaleringswaarde 1F op de eindtoets. Het beeld van 2F/1S is meer verdeeld. Rekenen scoort gemiddeld het laagst, zowel op 1F als 1S. Lezen scoort het hoogst.
- Flexibele en passende inzet methoden, gericht op vaardigheden voor de toekomst. Meer thematisch onderwijs.
- Onderwijsconcept en mate / manier van differentiëren is sterk school afhankelijk.
- Talentontwikkeling en passend / inclusiever onderwijs staat hoog op de agenda.
- Aandacht voor kansen(on)gelijkheid (versterking advisering Voortgezet Onderwijs).
- Negatieve impact afstandsonderwijs en lockdowns.
- Verdergaande personalisering en flexibilisering van onderwijs. Gebruik van data om meer gepersonaliseerd leren vorm te geven (analyseren leerlingresultaten en aanpassen didactische activiteiten).
- Digitalisering.

Personeel

- Hoge tevredenheid: 87% van de medewerkers is (boven)gemiddeld tevreden.
- Sterke wens voor goede werkbalans, faciliteren van ontwikkeling en ontplooiing en benutten van

- aanwezige expertise.
- Verhitte arbeidsmarkt, lerarentekort.

Kind

- Hoge tevredenheid: 87% van de leerlingen is (boven) gemiddeld tevreden.
- Tevreden over begeleiding die ze krijgen en over de sociale veiligheid, omgang en schoolcultuur. Verreweg de meeste leerlingen geven aan bijna nooit tot helemaal nooit gepest te worden.
- Positiever dan twee jaar geleden over de zeggenschap en eigenaarschap die ze ervaren.
- Wens voor nog een aantrekkelijker leer- en speelomgeving (gebouw, schoolplein, leermiddelen).

Ouders

- Hoge tevredenheid: 75% van de ouders is (boven) gemiddeld tevreden.
- Zeer tevreden over de sociale veiligheid.
- Ervaren dat de school open staat voor nieuwe ideeën. Ouders zijn en voelen zich betrokken.
- Ruimte voor de ontwikkeling van toekomstgerichte vaardigheden.

Omgeving

- De krimp in de basisgeneratie van het Primair Onderwijs verschuift richting Voortgezet Onderwijs.
- Scholen werken steeds meer samen met diverse partners (aan doorgaande leerlijnen). Scholen als platform binnen een educatief systeem met diverse partners (kinderopvang, zorg organisaties, ouders, bedrijfsleven, vervolgonderwijs).
- Wens versterking samenwerking met ouders en gemeenten.
- Financiële impuls om kwaliteitsslag te maken bv. NPO-gelden.

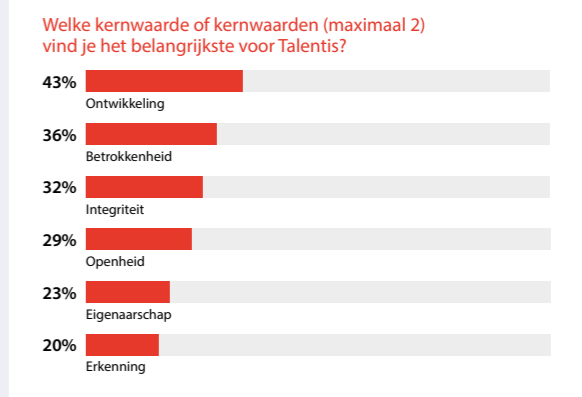
Vragenlijst

De vragenlijst is uitgezet onder al het personeel van Talentis.



55% van het onderwijzend personeel heeft de vragenlijst ingevuld (174 van de 318 personen). Alle scholen zijn vertegenwoordigd.

Waarden



Gevraagd naar de belangrijkste kernwaarden voor Talentis geeft 43% van de deelnemers van de vragenlijst onder onze medewerkers aan dat ontwikkeling (je kunnen en blijven ontwikkelen) de belangrijkste kernwaarde is van Talentis. Deze waarde wordt gevolgd door betrokkenheid (36%) en integriteit (32%).

Talentis is een waardegedreven organisatie. Waarden verwijzen naar algemene principes die belangrijk worden geacht in een organisatie. De waarden zijn als het ware het anker van de organisatie en als dusdanig zowel het fundament als het bindmiddel. De waarden geven invulling aan het werkgedrag in lijn met de koers van de organisatie (teach as you preach). Dit leidt tot meer focus, consistentie en synergie in doelen, ontwikkelingen en kwaliteitsstandaard. Het geeft uitstraling aan je organisatie en werkt als attractor (je wil onderdeel zijn van...).

Samenvattend betekenen onze kernwaarden voor ons:

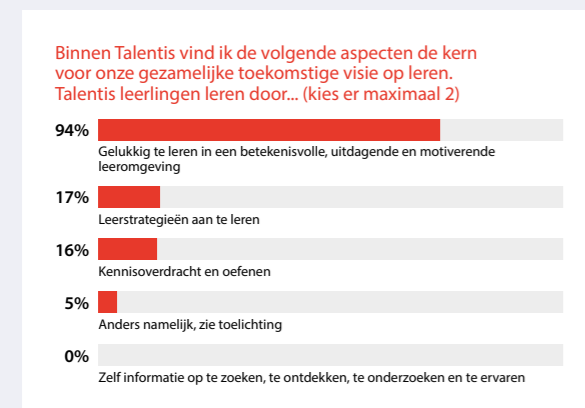
Kernwaarden	
Ontwikkeling	Bij Talentis <i>kun en wil je je blijven ontwikkelen.</i>
Betrokkenheid	Bij Talentis <i>ben je betrokken bij de ander.</i>
Integriteit	Bij Talentis <i>zijn wij integer, betrouwbaar en oprecht.</i>

Onze onderwijsvisie: gelukkig leren

Naast onze kernwaarden maakt ook onze onderwijsvisie deel uit van de kern van onze organisatie. Hierin zetten wij uiteen wat wij gezamenlijk belangrijk vinden in ons onderwijs, waarbij iedere school dit kan invullen en aanvullen afhankelijk van de specifieke situatie.

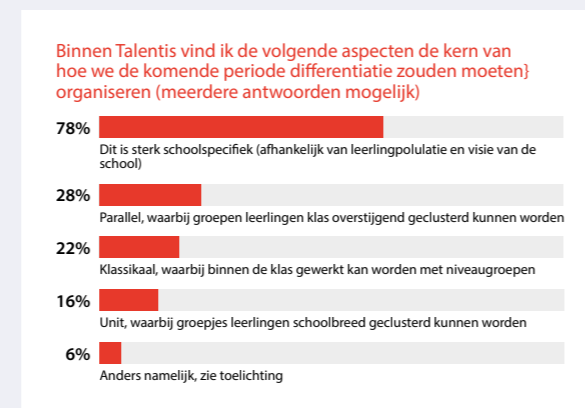
Gelukkig leren in een betekenisvolle, uitdagende en motiverende leeromgeving.

Bijna alle medewerkers (94%) vinden 'gelukkig leren in een betekenisvolle, uitdagende en motiverende leeromgeving' de kern van de gezamenlijke visie op leren. De overige aspecten (leerstrategieën, kennisoverdracht en zelf informatie opzoeken) scoren beduidend minder. Een aanzienlijk deel van de medewerkers (71%) ziet als toekomstig onderwijsaanbod dat methodes worden ingezet als leerlijn en daar waar passend flexibel ingezet.



Ook toekomstgerichte vaardigheden (21st century skills) en het thematisch vormgeven van het onderwijs worden veelvuldig genoemd.

Hoe de differentiatie te organiseren (klassikaal, parallel, units of anders) wordt beschouwd als aan de school zelf.



Onze visie is verder geconcretiseerd op basis van vier principes: talent, variatie, uitdaging en balans.

Gelukkig leren	
Talent	Bij Talentis wordt talent (h)erkend . Het zit niet voor niets in onze naam.
Variatie	Bij Talentis blijft iedereen geprikkeld en nieuwsgierig door rijk en gevarieerd te leren .
Uitdaging	Bij Talentis vindt leren plaats in een uitdagende omgeving .
Balans	Bij Talentis krijgt iedereen de kans om vanuit balans en focus te leren .

Onze kansen

Onze medewerkers, ouders en leerlingen geven de volgende uitgangspunten en kansen voor de komende periode aan.

Leerplezier

Kinderen willen graag variatie in aanbod van leren. Ze noemen buiten onderwijs, spelend leren, zelf ontdekken en leren van fouten als manieren om het meeste te leren. Ze willen graag uitgedaagd worden, leren om keuzes mogen maken, vanuit eigen interesses. Zoals één leerling het verwoordde: "Leren op een manier waarop je later gaat werken."

Balans

Oog hebben voor een passende werkbalans wordt door tweederde van de medewerkers als belangrijk aspect voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap voor de komende periode aangegeven. Ook voor de kinderen is dit een belangrijk thema. Zij willen graag meer momenten van stilte en ontspanning in de lesdag. Ze willen samenwerken maar ook rustig alleen werken, doen én denken, leren uit een boek én spelend leren.

Expertise- en kennisdeling

Circa tweederde van de medewerkers vindt het een goed idee of heel belangrijk om meer expertise- en kennisdeling plaats te laten vinden. Voor een derde is dit een optie op sommige onderdelen. Genoemd worden onderwerpen als:

- Meer zicht op het kind (gedrag, brein, eigenaarschap, executieve functies), onderwijs inhoudelijk.
- Inrichting van het onderwijs (klassenmanagement, gebruik methoden, differentiatie, didactiek, pedagogiek en innovaties).
- Vakinhoudelijk (met name taal, rekenen, techniek, creatieve vakken).
- Meer- en hoogbegaafdheid.
- ICT (toepassingen en vaardigheden).

Het benutten van aanwezige expertise wordt als zeer belangrijk gezien.

Hoog op de agenda: talentontwikkeling, passend/inclusief onderwijs, ICT, innovatie en kansengelijkheid

Ruim 90% van de medewerkers vindt talentontwikkeling belangrijk of heel belangrijk. Passend / inclusief onderwijs wordt door 86% als belangrijk geduid. ICT, innovatie en kansengelijkheid worden ook als belangrijk ervaren. Beduidend minder belangrijk vinden de medewerkers IKC ontwikkeling en interconfessionele identiteit. De medewerkers zien kansen in gezamenlijke studiedagen en uitwisseling op diverse onderwerpen op stichtingsniveau.

Ouders zien kansen in het meer benutten en inzetten van hun talenten. En in het stimuleren van toekomstgerichte vaardigheden van kinderen.

Samenwerking

Ongeveer de helft van de medewerkers wil samenwerking met verschillende partners versterken of intensiveren. De andere helft vindt dat de huidige samenwerking naar wens verloopt. Intensiveren of versterken van de samenwerking met ouders wordt vaak genoemd, evenals versterking of intensivering van de samenwerking met gemeenten.

De medewerkers zijn over het algemeen tevreden over de huidige samenwerking met opvangpartners en samenwerkingsverband. Als mogelijkheden voor samenwerking worden voorbeelden gegeven als: voortgezet onderwijs, buurtbewoners, pabo's, speciaal onderwijs, culturele instellingen.

Strategische speerpunten

Naast het werken vanuit onze waarden en het vormgeven aan onze onderwijsvisie (Gelukkig leren)

hebben we de volgende 4 speerpunten vastgesteld voor de komende periode.

Strategische speerpunten 2022-2026	
Kwaliteit	Bij Talentis <i>leggen we de lat hoog.</i>
Werkgeverschap	Bij Talentis <i>neemt ieder eigen verantwoordelijkheid.</i>
Kansrijk leren	Bij Talentis <i>krijgt elk kind goed onderwijs.</i>
Samenwerking	Samen zijn we Talentis.

Onze waarden in de praktijk

Onze scholen onderschrijven de waarden en onderwijsvisie en vertalen deze door naar de eigen schoolspecifieke situatie die past bij het eigen onderwijsconcept.

Met als doel dat alle medewerkers de Talentiswaarden kennen, uitdragen en hiernaar handelen.

Ontwikkeling	
	Wat zien we in 2026?
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelingsgerichte gesprekken op alle lagen binnen de organisatie. • Faciliteren, stimuleren en organiseren scholing en ontwikkeling en leren van en met elkaar. • Passend voorbeeldgedrag.
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Voeren ontwikkelingsgerichte gesprekken met leerlingen. • Zijn eigenaar van ontwikkeling. • Leren van en met elkaar. • Passend voorbeeldgedrag.
Leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn eigenaar van ontwikkeling. • Leren van en met elkaar.

Betrokkenheid	
	Wat zien we in 2026?
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Informele ontmoetingen. • Overleg: ruimte voor uitwisseling, kennisdeling en ontwikkeling. • Betrokkenheid bij en tussen collega-scholen.
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Betrokken bij collega's, ouders en kinderen. • Betrokken bij schooldoelen; persoonlijke ontwikkeling sluit hierbij aan.
Leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Betrokken bij leerstof (zie Gelukkig leren). • Betrokken bij elkaar: van en met elkaar leren, leven en samenwerken.

Integriteit	
	Wat zien we in 2026?
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Basishouding en voorbeeldgedrag: heldere verwachtingen, praten met in plaats van over een ander, voorspelbaar en transparant, actieve acceptatie van jezelf, de ander en de omgeving.
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Uitgangspunt: kind centraal in de driehoek school-ouder-kind.
Leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnen omgaan met verschillen, respect voor zichzelf en de ander.

Gelukkig leren

Hoe willen we de principes van gelukkig leren terugzien in de praktijk in 2026?

Gelukkig leren		Wat zien we in 2026 minimaal in de praktijk?
Talent	Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers wisselen expertise uit. Medewerkers zetten hun talenten in. Er is een breed en gevarieerd aanbod aan lessen en activiteiten op diverse gebieden.
	Medewerker	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers ontwikkelen hun talenten. Medewerkers spelen in op de behoeften van de leerlingen, gericht op talentontwikkeling.
	Leerling	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen hebben inzicht in hun talenten en weten wat nodig is om gelukkig te kunnen leren.
Variatie	Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> School is een rijke leeromgeving met een rijk aanbod, materialen en gevarieerde (leer)plekken.
	Medewerker	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers hebben kennis van leren en passen deze kennis toe in het onderwijs.
	Leerling	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen krijgen een breed aanbod van lessen, diverse vak- en ontwikkelgebieden en verschillende leervormen.
Uitdaging	Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Iedere school heeft een aanbod van verrijking voor leerlingen met onderwijsbehoeften passend bij meer- en hoogbegaafdheid en/of een praktische gerichtheid. Talentsbreed is de leerkuil een begrip, leren mag schuren.
	Medewerker	<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers hebben kennis van de leerkuil en leren de leerlingen werken met deze leerkuil.
	Leerling	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen zijn zich bewust van de leerkuil en trots wanneer ze deze leerkuil hebben ervaren.
Balans	Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Focus aanbrengen en deze koers behouden, kijkend naar de jaarplannen etc.
	Medewerker	<ul style="list-style-type: none"> Focus aanbrengen voor de leerlingen, duidelijke doelen stellen en delen. Balans tussen inspanning en ontspanningsmomenten.
	Leerling	<ul style="list-style-type: none"> Goede balans tussen inspannings- en ontspanningsmomenten.

Kwaliteit

Kwaliteit is voldoen aan de wettelijke en bestuurlijke eisen en normen. Maar ook het voldoen aan de eigen ambities en de verwachtingen van de ouders en kinderen. Het gaat ons om meetbare en merkbare kwaliteit: welke kwaliteit realiseren we en hoe wordt deze ervaren? Wat is het verhaal achter de cijfers?

In ons kwaliteitsproces maken we zichtbaar wat goed onderwijs is en hoe we dat stimuleren, meten en zichtbaar maken. We werken cyclisch aan kwaliteit vanuit een waarderend kader.

Doelen:

- Inrichting kwaliteitsproces: welke gegevens hanteren we, hoe maken we kwaliteit zichtbaar, met welke instrumenten meten we dit, wat doen we met de resultaten.
- Bevorderen kwaliteitscultuur op stichtings- en schoolniveau (o.a. door schoolbezoeken en leer-teams).
- Kwaliteit meten en zichtbaar maken: inrichten integraal dashboard, interne audits (geven van feedback).
- Uniformeren documentatie en kwaliteitsprocessen binnen scholen.
- Basiskwaliteit op orde en passende opbrengsten op alle scholen (ambities op stichtings- en schoolniveau).

Werkgeverschap

Onze medewerkers zijn de belangrijkste factor voor goed onderwijs. Het is van groot belang onze medewerkers goed te faciliteren en een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Doelen:

- Continuïteit onderwijs door voldoende en kwalitatief sterke medewerkers.
- Medewerkers ontwikkelen en professionaliseren

zich: een leven lang leren.

- We voeren ontwikkelingsgerichte gesprekken vanuit een waarderend kader.
- (startende) Collega's krijgen goede begeleiding.
- Aandacht voor werkbalans, vitaliteit: vermindering ziekteverzuim.

Kansrijk leren

Optimale ontwikkelingskansen in een veilige omgeving met een passend aanbod, bij voorkeur dicht bij huis.

Doelen:

- Continuïteit onderwijs door voldoende en kwalitatief goede medewerkers.
- Medewerkers zijn zich bewust van de kansen van kinderen en kijken onbevooroordeeld.
- Medewerkers hebben hoge verwachtingen van kinderen.
- Breed en passend aanbod op scholen, afgestemd op de onderwijsbehoeften van de kinderen.
- Aanscherpen / afstemmen visie op passend / inclusiever onderwijs.
- Vormgeven aan actief burgerschap (bijdrage leveren aan de samenleving) en aandacht voor sociale cohesie (leren samenleven).

Samenwerking

Vanuit onze rol en verantwoordelijkheid voor goed onderwijs werken wij actief samen met partners die hierop kunnen aanvullen. We zoeken actief naar een wederkerige samenwerking die een versterkende werking heeft op onze speerpunten.

Doelen:

- versterken Gelukkig leren: uitdagend onderwijsaanbod, praktijkleren (ouders, bedrijfsleven)
- versterken driehoek kind-ouder-school (ouders zijn

ambassadeurs voor onze scholen, geven feedback en participeren vanuit beroep / talent in het onderwijs)

- versterken kansengelijkheid en passend onderwijs (zorg-onderwijsarrangementen)
- doorontwikkeling naar inclusiever onderwijs
- versterken doorgaande leerlijn (doorontwikkeling (integrale) kindcentra, gezamenlijk PO-VO aanbod)
- versterken werkgeverschap: goed opgeleide professionals (pabo's, academische lerarenopleidingen)

Talents-brede activiteiten

De volgende activiteiten worden uitgevoerd.

Onderwerp	Activiteit	Betrokken	Initiatief
Balans	Focus aanbrengen en vasthouden vanuit Talentsplan, schoolplan en jaarplan.	directeuren / bestuur	directeuren / bestuur
Personeelsbeleid	Herzien op basis van de waarden (bv. professionaliseringsbeleid).	directeuren / bestuur	werkgroep
Ontwikkelingsgerichte gesprekken	Vormgeven op basis van de waarden (met aandacht voor waardering en feedback), onderwijsvisie (gelukkig leren) en speerpunten. Training waarderende gespreksvoering voor directeuren.	directeuren / bestuur	werkgroep
Cultuur	Professionele cultuur stimuleren, gericht op (aandacht voor) gezamenlijke ontwikkeling, feedback en nakomen van afspraken.	directeuren / bestuur	directeuren / bestuur
Ontwikkeling en expertise	Stimuleren van volgen van scholing en bij andere scholen op bezoek te gaan. Leerteams en expertisenetwerken oprichten en/of uitbreiden. Focus op vakmanschap medewerkers.	directeuren / bestuur / experts	werkgroep

Ontmoeten	Formele en informele ontmoetingen op diverse niveaus stimuleren en organiseren. Organiseren Talentsdag.	allen	werkgroep
Kwaliteitscultuur en -zorg	Concretiseren kwaliteitscyclus en -kader op Talentsniveau. Aanscherpen auditkader n.a.v. Talentsplan. Indicatoren: keuze indicatoren en inrichten integraal dashboard. Implementatie leerlingvolgsysteem ESIS.	directeuren / bestuur	werkgroep

Realisatie

Om onze speerpunten te realiseren ondernemen wij diverse activiteiten in onze gehele organisatie. Op scholen komen de uitgangspunten terug in de school- en jaarplannen en op bestuurlijk niveau in beleidsdocumenten en werkgroepen.

Stichting Talentis

Marktveld 28

5261 EB Vught

info@stichtingtalentis.nl

www.stichtingtalentis.nl

