

# Ons Plan 2.0

2023 - 2027

## Onbescheiden in leren

Vrijheid; “Wanneer je een schip wilt bouwen, breng dan geen mensen bij elkaar om hout aan te slepen, werktekeningen te maken, taken te verdelen, maar leer de mensen te verlangen naar de eindeloze zee”.

Antoine de Saint- Exupery

## Inhoud

Voorwoord

Openbaar onderwijs

1. Ons Plan 2023-2027

2. Onze doelen 2023-2027

Bijlagen:

Gehanteerde begrippen

Vijf pijlers GPS (Goed Presterende scholen) scholen uitgewerkt

## Voorwoord

In dit document beschrijven wij onze doelen voor de komende vier jaar. Basis hiervoor vormt de evaluatie van Ons Plan 2019-2023. Input is opgehaald bij de leerlingen, alle medewerkers, MR en GMR. Hierbij waren onderstaande vragen leidend:

- Wat gaat goed?
- Wat kan beter?
- Wat moet beter?

Om onszelf continu en cyclisch te blijven ontwikkelen zullen we verder bouwen aan de ingezette koers en waar nodig aanscherpen en aanvullen.

Naast deze input ter aanscherping van Ons Plan van 2019-2023 zijn ook onderstaande zaken betrokken bij Ons Plan 2023-2027:

- Het inspectiekader ([www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl))
- De aanscherping op de basisvaardigheden vanuit het ministerie
- De Wet op het primair onderwijs
- Het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband ([www.passendonderwijswf.nl](http://www.passendonderwijswf.nl))

Dit plan zet de richting uit voor de komende vier jaar. Uitwerking vindt plaats in de jaarplannen op stichtingsniveau. Jaarlijks wordt de voortgang geëvalueerd en waar nodig aangescherpt en aangepast.

Voor onze scholen vormt Ons Plan het kader voor de Schoolplannen 2023-2027. Hierin werken zij, vanuit de in Ons Plan beschreven grote doelen, hun doelen voor de komende vier jaar uit en brengen schoolspecifieke accenten aan. Ook bij hen vindt de concrete uitwerking plaats in de jaarplannen.

## Openbaar onderwijs

Allure is een stichting voor openbaar onderwijs en de scholen van Allure zijn daarmee scholen van en voor de samenleving.

Zo geeft artikel 46 van de Wet op het Primair Onderwijs aan dat het openbaar onderwijs voor iedereen toegankelijk is, ieders godsdienst of levensbeschouwing eerbiedigt en bijdraagt aan “de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving en met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden”. Daarnaast hebben alle scholen in Nederland de opdracht om leerlingen voor te bereiden op het participeren in een pluriforme, democratische samenleving.

De openbare school is een plek waar leerlingen samen leven, samen leren en samen vormgeven aan de school. Het is een mini samenleving waarin ruimte is voor ieders verhaal en die gekenmerkt wordt door democratische waarden. In de school worden deze waarden zichtbaar in de cultuur, de organisatie, het onderwijs en in de verbinding die gelegd wordt tussen de school en de samenleving. Het is een plek waar verhalen uit de gehele samenleving kunnen samenkomen. De openbare school als school van en voor de samenleving, betekent tevens dat de school het als haar taak ziet bij te dragen aan een humane, inclusieve en duurzame samenleving. De school leert de leerlingen zorgzaam en rechtvaardig om te gaan met andere mensen en de natuur. De kernwaarden van openbaar onderwijs waar vanuit wij handelen zijn:

(bron: [openbaaronderwijs.nu](http://openbaaronderwijs.nu))



**Gelijk -  
waardigheid**

**Vrijheid**

**Ontmoeting**

## 1. Ons Plan 2023–2027

Stichting Allure is een onderwijsinstelling in West-Friesland, met 15 openbare basisscholen in de gemeenten Medemblik, Koggenland en Opmeer. Wij leren van en met elkaar, werken vanuit vertrouwen en we geven elkaar ruimte binnen kaders. Wij zijn nieuwsgierig naar onszelf en de ander.

### Kernwaarden

Bij Allure wordt er gewerkt vanuit de onderstaande kernwaarden:



- Wij leren van en met elkaar
- Wij zijn nieuwsgierig naar onszelf en de ander
- Wij weten wat we doen en waarom we het doen



- Wij werken vanuit vertrouwen
- Wij werken actief samen
- Wij respecteren elkaars waarden, normen en denkbeelden



- Wij zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen
- Wij nemen verantwoordelijkheid voor eigen rol, gedrag en ontwikkeling
- Wij geven ruimte binnen kaders

### Missie

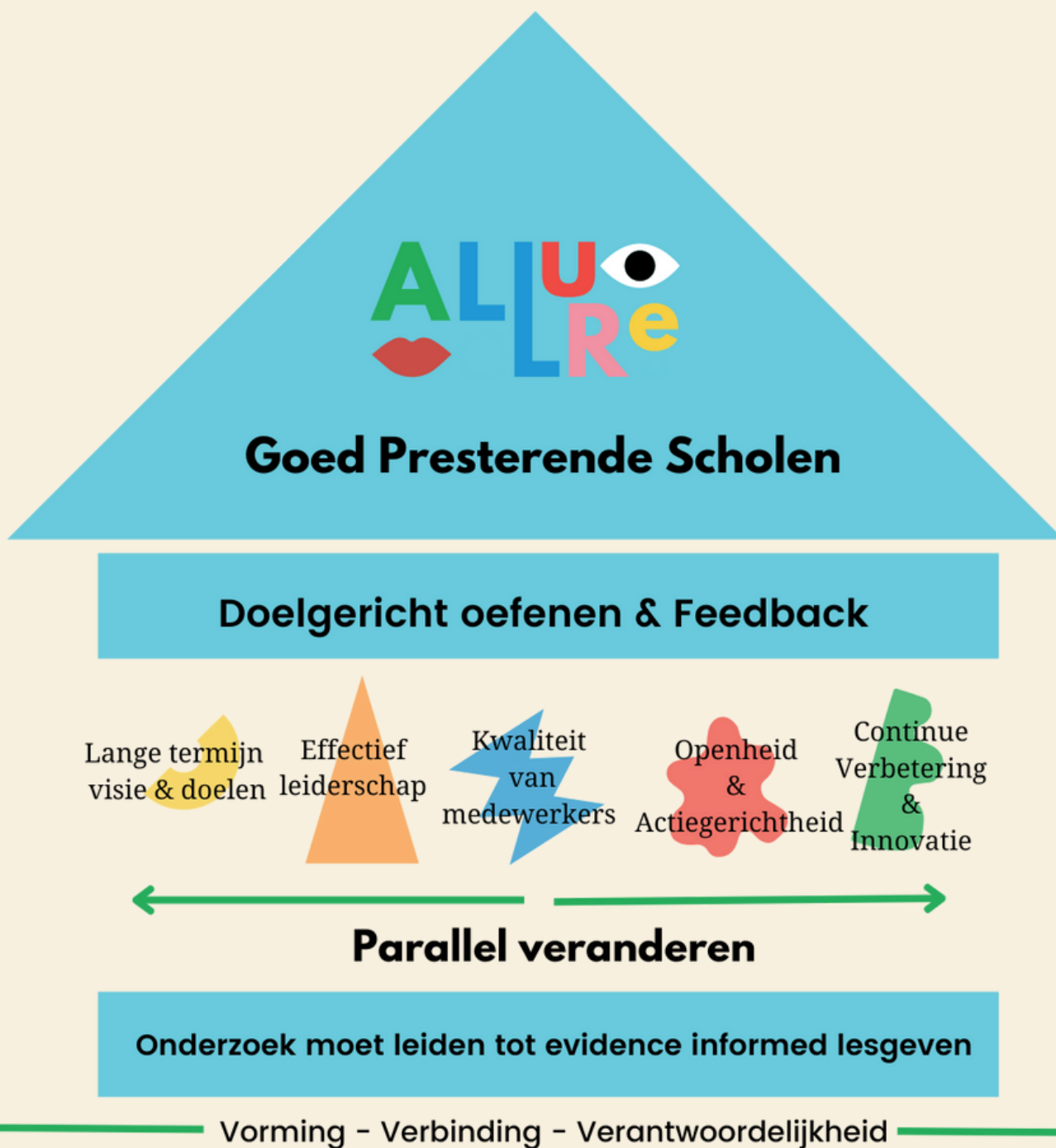
De missie van Stichting Allure is dat leerlingen in een veranderende wereld, naast aandacht voor persoonsvorming, voldoende kennis en vaardigheden krijgen aangeboden, zodat zij gefundeerd goede keuzes kunnen maken om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

### Visie

In aansluiting op de democratische waarden van het openbaar onderwijs is Stichting Allure een democratische organisatie waarin een ieder ruimte krijgt voor eigen inbreng. Een organisatie waarin er geïnspireerd en gemotiveerd wordt. Er wordt vanuit vertrouwen ruimte gegeven aan processen en eigenaarschap, waarbij gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten. Binnen dit vertrouwen worden ontwikkelingen gemonitord. Het vertrouwen gaat gelijk op met onze kernwaarde 'verantwoordelijkheid.' Eenieder is altijd aanspreekbaar op zijn of haar handelen en bereid verantwoording af te leggen. Op basis van argumenten kan onderbouwd worden wat en waarom we doen wat we doen.

Tegelijkertijd wordt er door medewerkers gewerkt vanuit een stevig professioneel kader waarbij reflectie een kernwoord is en het vakmanschap van de leerkracht centraal staat. De kracht van de leerkracht bepaalt het succes van de leerlingen. De leerkracht staat centraal, altijd ten dienste van het belang van het kind en de organisatie als geheel.

Wij werken binnen onze stichting sinds 2019-2020 volgens het principe van 'Goed presterende scholen' waarbij het uitgangspunt is dat onderzoek moet leiden tot evidence informed lesgeven. Onderstaand is dit weergegeven in vijf pijlers (een uitwerking van de pijlers is toegevoegd als bijlage aan het eind van dit document):



Dit vertaalt zich in een visie op leren, op leren organiseren, op professionaliteit en veranderen en is uitgewerkt in onderstaand kwadrant:



### Visie op leren

Leidend principe is: Alle kinderen kunnen het leren.

Kennis gaat vooraf aan vaardigheden. Dit betekent dat kennisoverdracht essentieel is. Leerlingen hebben een houding en vaardigheden nodig om de kennis die ze op school leren toe te kunnen passen in verschillende situaties.

Effectief onderwijzen begint bij de kennis en kunde van de leerkracht. Deze heeft een centrale rol. De leerkracht moet in staat zijn kansengelijkheid te creëren.

Leren is een blijvende verandering. Leren gebeurt in kleine stukjes ten behoeve van het werkgeheugen en de transfer naar het langetermijngeheugen.

Op deze wijze creëer je duurzaam onderwijs en is leren een blijvende verandering.



### Visie op leren organiseren

Vanuit het curriculum met bijbehorende leerlijnen en leerdoelen creëert de leerkracht de basis voor elke leerling. Hierbij ook aandacht voor het aanleren van gedrag. Leergedrag (o.a. concentratie en taakgedrag) moet aangeleerd worden.

De leerkracht is leidend in het organiseren van leren en bepaalt wie, wat, en waar instructie krijgt. De leerkracht instrueert kennis, maakt keuzes in aanbod en instructies en begeleidt het leerproces van zowel de groep als het individu. De leerkracht is verantwoordelijk voor het scheppen van de (relationele) randvoorwaarden in samenspraak met kind en ouder om tot leren te komen.

Alle leerlingen starten met dezelfde basisinstructie gericht op hetzelfde leerdoel. Het aanbod in de instructie is hetzelfde, de leertijd en verwerking voor de leerlingen is verschillend.

De ontwikkeling van leerlingen wordt inzichtelijk gemaakt door formatieve en summatieve toetsen en leergesprekken. We analyseren en gebruiken de data als feedback van ons dagelijks handelen.



### Visie op professionaliteit

Onderwijs wordt gegeven door goed opgeleide en actueel geïnformeerde leerkrachten. Zij handelen op basis van kennis vanuit wetenschappelijk onderzoek. Zij zijn in staat deze kennis te vertalen naar hun praktijk. Zij beschikken over het vermogen om te reflecteren op gemaakte keuzes. Ook voor docenten geldt; leren is een blijvende verandering. (zie visie op leren)



### Visie op veranderen

Wij faciliteren het zelfsturend vermogen van de organisatie vanuit vastgestelde kaders. Hierbij is de basis dat er evidence informed gewerkt wordt.

Adviezen voor onderwijsverbeteringen komen veelal voort uit leerteams, ondersteund door verzamelde data en betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek.

## 2. Onze doelen 2023 – 2027

### **Wij bieden kwalitatief zeer goed onderwijs waardoor onze leerlingen maximaal leren**

- Alle scholen zijn en blijven Goed Presterende Scholen.
- Onze leerlingen hebben zicht op hun eigen ontwikkeling.
- Onze professionals hebben focus op de basisvaardigheden: rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid.
- Van onze leerlingen stroomt minimaal 98% uit op referentieniveau 1F.
- Van onze leerlingen stroomt minimaal 65% uit op het referentieniveau 1S/2F.

Ik zou graag meer zien hoe je jezelf ziet ontwikkelen, omdat je dan ziet hoe het goed moet / kan.

-uitspraak van een leerling -

### **Allure is een professionele en democratische organisatie**

- Wij werken in professionele leergemeenschappen.
- De kwaliteit wordt op cyclische wijze versterkt met behulp van interne en externe dialoog.
- Onze organisatiestructuur is democratisch en sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen.
- Allure heeft zich duidelijk en zichtbaar gepositioneerd in de regio.
- Wij sturen op financiën vanuit visie en doelen.

We zouden nog meer willen samenwerken waarbij je niet altijd eigen keuze hebt. Zo leren we ook samenwerken met alle kinderen en niet alleen met vrienden.

-uitspraak van een leerling -

### **Bij Allure werken deskundige professionals**

- Elke medewerker werkt actief aan de eigen professionalisering.
- Wij werken actief samen en maken gebruik van elkaars kwaliteiten.
- Onze scholen worden geleid door architect-type schoolleiders.
- Onze professionals hebben een onderzoekende houding en passen inzichten vanuit de wetenschap toe.

We vinden het soms te makkelijk, daar willen we graag verandering in.

-uitspraak van een leerling -

## Bijlagen

Uitleg gehanteerde begrippen  
Vijf pijlers uitgewerkt



## **Gehanteerde begrippen**

### **GPS-scholen**

‘Scholen die weten waar ze naartoe gaan’: Goed Presterende Scholen stellen zichzelf het doel om het allerbeste onderwijs te bieden voor alle leerlingen. Hiervoor ontwikkelen scholen een collectieve visie op leren, leren organiseren, professionaliteit en veranderen (zie het visie kwadrant in dit document). De visie wordt met regelmaat heroverwogen en bijgesteld. GPS-scholen hebben een cultuur waar iedereen wordt betrokken bij de ambitie, visie en doelstellingen van de organisatie.

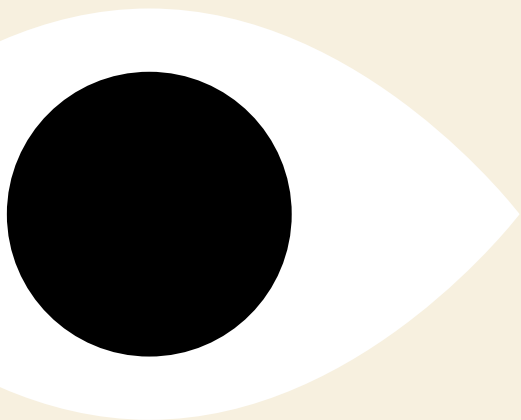
Het is gebaseerd op vijf pijlers (zie bijlage).

### **Professionele leergemeenschap**

Een professionele leergemeenschap kenmerkt zich door het voortdurend samen delen en onderzoeken met het oog op verbetering.

### **Architect-type schoolleider**

Effectief leiderschap is een voorwaarde voor goed onderwijs. Vanuit onderzoek is er één type leider gebleken die duurzame resultaten op de lange termijn teweeg kan brengen: de ‘architect-leider’. Zij herontwerpen en transformeren de school en gemeenschap, met de nadruk op impact op de lange termijn (5+ jaar). Zij focussen hun energie op het creëren van een klimaat van continue verbetering van alle professionals en gebruiken hier een systeemaanpak voor.



### 1. Lange termijn visie en doelen

- De school beschikt over een uitgewerkte langetermijnvisie (visie op leren, leren organiseren, veranderen en professionaliteit) die bekend is en gedragen wordt door alle medewerkers.
- De langetermijnvisie van de school is hanteerbaar als normatief kader en biedt een uitdagend ontwikkelingsperspectief.
- Op basis van de uitgewerkte visie zijn ambities opgesteld voor de komende vier jaar. De ambities worden elk jaar geëvalueerd en indien nodig worden ze bijgesteld.
- De school stelt jaarlijks ambitie doelen voor de leerresultaten op voor de vakgebieden taal, lezen en rekenen met hoge ambities die in lijn liggen met de leerlingpopulatie.
- De school zet in op een verhoging van de leerresultaten van minimaal 15% over twee jaar.
- De leerlingresultaten worden structureel geanalyseerd waarbij geëvalueerd wordt of de leerlingen de beoogde doelen behaald hebben of waarom (niet).
- De instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen wordt jaarlijks geanalyseerd en factoren die dit beïnvloeden worden nader onderzocht.
- De organisatie heeft beleidsmatige veranderingen uitgevoerd om tot een gegarandeerd kennis curriculum te komen, waarbij minstens 85% van de leerlingen de leerdoelen behaald.

### 2. Effectief Leiderschap

- De schoolleiding werkt continu aan effectief persoonlijk leiderschap, door middel van een Persoonlijk Ontwikkelplan. Elk jaar organiseert de schoolleiding manieren om feedback te krijgen over hun leiderschapseffectiviteit, waarmee ze zichzelf verder kunnen ontwikkelen.
- De schoolleiding toont onderwijskundig leiderschap door continu zicht te houden op onderwijsgerelateerde ontwikkelingen in de school en bij te sturen op basis van zijn of haar kennis over actuele vakliteratuur en onderzoek.
- De leerteams in de school communiceren resultaten over onderwijskundige ontwikkelingen die zij onderzocht hebben regelmatig met de schoolleiding en presenteren een paar keer per jaar hun resultaten aan de rest van het team.
- Veranderingen binnen de school zijn het gevolg van geplande strategieën en doelen en er wordt geanticipeerd op risico's.
- Tijdens verandertrajecten vindt er interne en externe verantwoording en communicatie plaats tussen de schoolleiding en stakeholders.
- Er ontstaan nieuwe rollen in de organisatie bijvoorbeeld leerteam voorzitter, die docenten meer tijd geven om zich bezig te houden met het primaire proces van het onderwijs.
- De school hanteert een transparant en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid met concrete en hoge verwachtingen voor alle medewerkers.
- Het MT van de school omvat de directie, KC'er & de leerteamvoorzitters. De voorzitters dienen een adviesfunctie richting het MT wat betreft beleid dat het primair proces raakt en de kwaliteit van medewerkers.

### 3. Kwaliteit van medewerkers

- Leraren hebben een diepe conceptuele kennis over vakinhouden, leren en lesgeven en onderhouden deze kennis m.b.v. vakliteratuur, sociale media, congressen en externen.
- Leraren hanteren de principes van expliciete directe instructie en oefenen deze doelgericht m.b.v. collega's of experts met behulp van lesobservaties en Lesson Study.
- Leraren spreken hoge verwachtingen uit naar alle leerlingen om de doelstellingen uit het kennisrijke curriculum te behalen. Aan de leerlingen die het nodig hebben, wordt in de klas extra ondersteuning geboden.
- Tijdens lessen maken de leraren evenwichtig gebruik van summatieve en formatieve toetsen. De focus ligt op formatief toetsen met het doel om leerlingen te ondersteunen in het leerproces.
- Op school- en op klasniveau zijn er heldere en eenduidige gedragsregels die door de hele school worden aangeleerd en gehandhaafd.
- Het team heeft doelbewust een adequaat en haalbaar onderwijsprogramma en/of methodes gekozen of ontwikkeld, waarbij alle leerlingen de doelen behalen.
- Leerlingen ondergaan een kennisrijk curriculum waarbij er gerichte aandacht is voor burgerschapscompetenties en persoonsvorming. Dit krijgt vorm in vakken als debatteren, thematisch werken en projectonderwijs.

### 4. Openheid en actiegerichtheid

- De school is ingericht als professionele leergemeenschap, waarin vaste leerteams wekelijks werken aan onderwijsverbetering, effectief gebruik van de actieonderzoek cyclus, lesson study-methodiek en (waar nodig) de DataTeam-methodiek.
- Adviezen voor onderwijsverbeteringen komen veelal voort uit leerteams, ondersteund door verzamelde data en betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek.
- Leerteams houden zich op de hoogte van de onderwijsactualiteit d.m.v. (sociale) media, vakbladen en -bijeenkomsten. Tijdens leerteam sessies worden actuele ontwikkelingen en kennis met elkaar gedeeld.
- Medewerkers weten hoe ze effectief feedback kunnen geven en ontvangen aan elkaar en gebruiken dit structureel binnen de school en in hun leerteam.
- De school communiceert frequent naar ouders over de onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingen op school en ouders worden z.s.m. ingelicht over zorgwekkende situaties en/of ontwikkelingen omtrent hun kind.
- Problemen/uitdagingen (met leerlingen) in de klas worden regelmatig in het leerteam ingebracht. Externe expertise wordt ingezet als het leerteam niet tot een oplossing komt.

## 5. Continue verbetering en vernieuwing

- In bijeenkomsten van leerteams is de rol van voorzitter duidelijk. De rolontwikkeling van deze medewerker wordt gestimuleerd en ondersteund door de schoolleiding.
- Aanvullende overlegstructuren bovenop de leerteams zijn geminimaliseerd en enkel opgezet met een helder doel, een duidelijk product/resultaatschrijving en relevante deelnemers.
- Op de school is er een kwaliteitssysteem waarin succesvolle interventies en procedures worden vastgelegd door middel van kwaliteitskaarten voor toekomstige cohorten.
- Kwaliteitskaarten en (nieuwe) interventies worden zowel op korte als lange termijn geëvalueerd op effect. Bij geen positief effect wordt de interventie gestopt en eventueel kwaliteitskaarten aangepast.
- Nieuwe medewerkers krijgen een uniform inwerkprogramma waarin zij expliciet worden ingeleid in de visie van de school, de (PLG)werkwijze en de schoolcultuur.