

Jaarplan 2026 - 2027

PRO Dokkum
DOKKUM



JAARPLAN 2026 - 2027	
School	PRO Dokkum
Datum	19-06-2026
Inleiding	Voor u ligt het Jaarplan 2026-2027 van PRO Dokkum. Dit jaarplan vormt een verdere uitwerking van de koers uit het Schoolplan 2023-2027 en sluit aan bij de ontwikkelingen binnen het praktijkonderwijs, de kwaliteitszorg en de ambities van onze school. Vanuit onze missie bereiden wij leerlingen voor op een zo zelfstandig mogelijke deelname aan de samenleving, binnen de vier pijlers van het praktijkonderwijs: wonen, werken, burgerschap en vrije tijd. Deze pijlers vormen de basis van ons onderwijs en geven richting aan de keuzes die wij maken. In dit jaarplan beschrijven wij de doelen en actiepunten waar wij in schooljaar 2026-2027 gezamenlijk aan werken. Per onderdeel is uitgewerkt welke acties worden ondernomen, wie hierbij betrokken zijn, welke resultaten worden nagestreefd en hoe de voortgang en opbrengsten worden geëvalueerd. De actieplannen geven richting aan de verdere ontwikkeling van ons onderwijs, de ondersteuning van leerlingen en de professionele samenwerking binnen de school. Het jaarplan is opgesteld volgens het format van Mijn Schoolplan. Deze werkwijze zorgt voor meer samenhang, duidelijke fasering en beter meetbare doelen. Daarnaast ondersteunt deze aanpak ons in het versterken van een duurzame kwaliteitscultuur, waarin planmatig werken, evalueren en bijstellen centraal staan. Hierbij maken wij gebruik van de evaluatieve cyclus van Ledoux, zodat we systematisch kunnen reflecteren op ons handelen, onderbouwde keuzes maken en gericht blijven werken aan de kwaliteit van ons onderwijs. Wij blijven ons inzetten voor onderwijs waarin iedere leerling de kans krijgt om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Vanuit ons motto "Maak werk van jouw talent" bouwen wij verder aan een school waar praktisch leren, persoonlijke aandacht en zelfstandigheid centraal staan. Samen met leerlingen, ouders en partners werken wij aan een toekomst waarin jongeren met vertrouwen hun plek vinden in werk, vervolgonderwijs en de samenleving.

School & omgeving	
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	OP: 24,6368 OOP: 8,0294 Directie/Dagelijks bestuur: 1,3039 Totaal: 33,9701
Groepen	1A, 1B, 2A, 2B, 3A, 3B, 3C, 4A, 4B, 5/6
Functies [namen / taken]	Directeur, Algemeen coördinator, Team coördinator bovenbouw, Team coördinator onderbouw, Docent AVO, Docent Praktijk, Hoofd P&O, Administratie, Onderwijsassistent, Conciërge, Zorgcoördinator, Schoolmaatschappelijkwerk, Orthopedagoog, Brugfunctienaris
Twee sterke kanten	1. Sterke pedagogische basis en betrokken team. De school heeft een betrokken en leerlinggerichte cultuur, wat essentieel is gezien de toenemende ondersteuningsbehoefte binnen het praktijkonderwijs. 2. Aantoonbaar sterke uitstroom naar arbeid/vervolgopleiding. Met 100% uitstroom laat de school zien effectief toe te leiden naar werk en participatie, passend bij de kernopdracht van het praktijkonderwijs
Twee zwakke kanten	1. Onvoldoende eenduidige uitvoering van mentoraat en begeleiding. Verschillen in rolopvatting en werkwijze zorgen voor ongelijkheid in begeleiding en onnodige druk op de zorgstructuur. 2. Onderwijsaanbod en leerlijnen verder versterken in samenhang. Competenties, lessen en stage zijn al deels met elkaar verbonden. Door deze samenhang verder uit te bouwen in doorlopende leerlijnen kan het curriculum nog doelgerichter en herkenbaarder worden ingericht voor leerlingen en medewerkers.
Twee kansen	1. Versterken van doorlopende leerlijnen en arbeidstoeleiding Landelijke focus op praktijkgericht leren en arbeidstoeleiding sluit direct aan bij onze ontwikkeling van leerlijnen en koppeling school-stage. 2. Versterken van kwaliteitszorg en planmatig werken Met MijnSchoolplan en zelfevaluatie kan PRO Dokkum doorgroeien naar een sterke kwaliteitscultuur met cyclisch en datagestueerd werken.
Twee bedreigingen	1. Toename van zij-instroom en complexere leerlingpopulatie Door landelijke ontwikkelingen (kansrijk adviseren en doorstroomtoets) is er een sterke toename van zij-instroom vanuit vmbo en nieuwkomers, wat leidt tot meer ondersteuningsbehoefte en hogere werkdruk voor docenten. 2. Onbedoelde effecten van landelijk beleid op instroom (kansrijk adviseren / doorstroomtoets) Landelijk beleid zorgt voor minder directe instroom in het praktijkonderwijs en meer afstroom vanuit het vmbo, wat leidt tot demotivatie bij leerlingen en een minder passende startpositie.

Opbrengsten [beleidsvoornemens]	In schooljaar 2026–2027 zet PRO Dokkum gericht in op het versterken van de kwaliteit van onderwijs, begeleiding en organisatie. Op basis van de analyse van sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen worden de volgende opbrengsten nagestreefd: Het onderwijsaanbod is meer samenhangend ingericht, waarbij competenties, lessen, praktijk en stage zijn verbonden in doorlopende leerlijnen. Leerlingen werken doelgericht aan hun ontwikkeling richting uitstroom. De organisatie van stage en arbeidstoeleiding is versterkt, met meer samenhang tussen school en stage en een efficiëntere inrichting van het onderwijs. Het mentoraat wordt eenduidig en planmatig uitgevoerd, waarbij mentoren hun rol en verantwoordelijkheid zichtbaar oppakken en het eerste aanspreekpunt zijn voor leerling en ouders. De begeleiding en ondersteuning van leerlingen is gestructureerd ingericht, met duidelijke afspraken over de route van signalering, begeleiding en opschaling. PRO Dokkum werkt cyclisch en planmatig aan kwaliteitszorg, waarbij zelfevaluaties, interne dialoog en opbrengsten zichtbaar worden vertaald naar concrete doelen en acties. Er is een duidelijke vertaling van visie en ambities naar onderwijskundig beleid, vastgelegd in het nieuwe schoolplan 2027–2031.
---------------------------------	---

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal
31	22	39	38	36	36				202
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen: Leerlingen in jaar 6 zijn de leerlingen die voor 1 oktober 2027 18 jaar zijn en naar alle waarschijnlijkheid uitstromen.									

Kwantitatieve gegevens personeel	
Aantal medewerkers OP	28 (13 mannen en 15 vrouwen)
Aantal medewerkers OOP	8 (4 mannen en 4 vrouwen)
Aantal uitstromers	0
Aantal nieuwkomers	2
Aantal BHV-ers	9

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	SKA 1 Kwaliteitszorg	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	groot
GD2	SKA 1 Kwaliteitszorg	De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (personeelsbeleid) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	groot
GD3	OP 1 Leerstofaanbod	De school heeft de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld	groot
GD4	OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	De school biedt de begeleiding en ondersteuning gestructureerd aan	groot
KD1	SKA 1 Kwaliteitszorg	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	klein

Uitwerking GD1: De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	
Werkgroep	Schoolplan
Hoofdstuk / paragraaf	SKA 1 Kwaliteitszorg
Resultaatgebied	SKA 1
Huidige situatie + aanleiding	We hebben een schoolplan dat loopt tot januari 2027. In schooljaar 2025-2026 hebben we alle zelfevaluaties uitgevoerd, waardoor we goed inzicht hebben in onze basiskwaliteit. Ook hebben we met het team gesprekken gevoerd over onze ambities aan de hand van de ambitielijsten vanuit het systeem 'mijn schoolplan'. Omdat we een nieuwe planperiode starten, is het nodig om een nieuw schoolplan op te stellen voor 2027-2031. We kiezen ervoor om dit te doen in het systeem 'mijn schoolplan'. Dit actieplan bevindt zich in de oriëntatiefase.
Gewenste situatie (doel)	In augustus 2027 ligt er een nieuw, gedragen schoolplan voor de periode 2027-2031. Dit schoolplan is opgesteld in 'mijn schoolplan' en sluit aan bij de resultaten van de zelfevaluaties, de ambities van de school, de input van het team. Daarnaast zijn teamleden betrokken geweest bij het proces en weten zij wat de belangrijkste speerpunten zijn voor de komende jaren.
Activiteiten (hoe)	Starten met werken in 'mijn schoolplan' (inrichten systeem), analyseren van de zelfevaluaties (2025-2026), opstellen van prioriteiten en ambities, inrichten leesgroep (meedenken en feedback geven), inrichten werkgroep (schrijven en coördineren), organiseren van teamsessies om input op te halen, uitwerken van concept schoolplan, bespreken en bijstellen van het concept met team, vaststellen van het schoolplan, begeleiding door externe partij (Effectief Onderwijs) gedurende het proces.
Consequenties organisatie	Tijd vrijmaken voor werkgroep en leesgroep, inplannen van meerdere teamsessies, inpassen leesgroep in overlegstructuur, afstemming binnen MT over voortgang en keuzes, werken met een nieuw systeem (Mijnschoolplan).
Consequenties scholing	Begeleiding en training in het maken van een schoolplan en het werken met 'mijn schoolplan' door effectief onderwijs. Korte uitleg/instructie voor teamleden over het lezen en gebruiken van het schoolplan
Betrokkenen (wie)	Algemeen Coördinator, MT, IB'ers, docenten (leesgroep), externe begeleider (Effectief Onderwijs)
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directeur, Algemeen Coördinator
Kosten	€ 2.500,00
Omschrijving kosten	Kosten voor externe begeleiding (Effectief Onderwijs) Eventueel licentie of kosten voor Mijnschoolplan Tijdsinvestering personeel
Meetbaar resultaat	In augustus 2027 is het schoolplan 2027-2031 vastgesteld. Het schoolplan is uitgewerkt in 'mijn schoolplan'. Teamleden herkennen de ambities en speerpunten. Input van zelfevaluaties en teamgesprekken is zichtbaar verwerkt

Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussentijdse evaluaties binnen MT (januari), evaluatie met leesgroep na elke fase, eindevaluatie met team (voor vaststelling schoolplan), eindevaluatie door Algemeen Coördinator en MT.
Borging (hoe)	Schoolplan wordt jaarlijks vertaald naar jaarplannen, bespreking van voortgang in MT en teamvergaderingen. Gebruik van Mijnschoolplan als vast systeem voor monitoring. Jaarlijkse evaluatie en bijstelling van doelen. Opnemen van schoolplan in de reguliere kwaliteitscyclus

Uitwerking GD2: De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (personeelsbeleid) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	
Werkgroep	Taakbeleid
Hoofdstuk / paragraaf	SKA 1 Kwaliteitszorg
Resultaatgebied	Personeelsbeleid / organisatie (SKA1.16)
Huidige situatie + aanleiding	De school werkt met taakbeleid waarbij jaarlijks, op basis van beschikbare uren en taken, een verdeling wordt gemaakt door het MT. Hierbij wordt rekening gehouden met expertise, wensen en belastbaarheid van medewerkers. Het taakbeleid is beschreven maar al gelang de tijd niet geëvalueerd en bijgesteld in een gezamenlijk gedragen document. In het kader van de CAO VO is het wenselijk om te komen tot meer vastgelegde en gedeelde uitgangspunten. Dit actieplan bevindt zich in de oriëntatiefase.
Gewenste situatie (doel)	Er is een helder en gedragen taakbeleid waarin uitgangspunten, keuzes en afspraken rondom taakverdeling zijn vastgelegd. Dit beleid sluit aan bij de schaal en organisatie van de school, biedt ruimte voor maatwerk en geeft duidelijkheid en transparantie aan medewerkers. Tegelijkertijd blijft er binnen de organisatie aandacht voor gezamenlijke verantwoordelijkheid, flexibiliteit en een evenwichtige balans tussen draagkracht en inzet, passend bij het werken binnen een kleine school. In schooljaar 2026-2027 worden de uitgangspunten verkend, uitgewerkt en vastgelegd in een concept taakbeleid. In schooljaar 2027-2028 wordt het concept verder besproken, waar nodig aangepast, formeel vastgesteld en geïmplementeerd binnen de formatie- en taakverdelingscyclus.
Activiteiten (hoe)	Samenstellen werkgroep taakbeleid. Inventariseren huidige werkwijze en sterke punten. Verkennen van kaders vanuit de CAO VO. Formuleren van uitgangspunten passend bij de school. Organiseren van gespreksvormen en ophalen van input bij medewerkers. Verwerken van input. Opstellen concept taakbeleid. Bespreken concept taakbeleid met MT, MR en team. Bijstellen van het concept op basis van feedback. Evalueren van het proces en formuleren van aandachtspunten voor de vervolgfase. Schooljaar 2027-2028 Herijken van het concept taakbeleid. Formele vaststelling van het taakbeleid. Implementatie binnen formatie en taakverdeling. Eerste evaluatie van de toepassing in de praktijk.
Consequenties organisatie	Tijdsinvestering voor werkgroep en teamgesprekken. Mogelijke aanscherping van afspraken rondom taakverdeling. Meer eenduidigheid in werkwijze.
Consequenties scholing	Geen specifieke scholing noodzakelijk. Eventueel korte ondersteuning of consultatie rondom CAO-kaders.
Betrokkenen (wie)	MT, werkgroep taakbeleid, team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Werkgroep Taakbeleid
Kosten	€ 2.500,00

Omschrijving kosten	Eventuele inzet externe expertise (Jan de Vries) advies en uren voor werkgroep.
Meetbaar resultaat	Er ligt uiterlijk juni 2027 een gedragen concept taakbeleid, medewerkers hebben actief input geleverd op de uitgangspunten en het concept, uit evaluaties blijkt dat medewerkers zich betrokken voelen bij het proces, de uitgangspunten zijn vastgelegd en besproken met MT, MR en team, de vervolgstappen voor vaststelling en implementatie zijn opgenomen in het jaarplan 2027-2028.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussenevaluatie januari 2027 Eindevaluatie mei 2027 Tijdens de eindevaluatie wordt vastgesteld welke onderdelen gereed zijn voor vaststelling en implementatie. De vervolgfase wordt opgenomen in het jaarplan 2027-2028 en uitgewerkt in een nieuwe jaarplanning van de werkgroep taakbeleid.
Borging (hoe)	De opbrengsten van de werkgroep worden vastgelegd in een concept taakbeleid. De voortgang wordt besproken binnen MT, team en MR. De vervolgfase (vaststelling, implementatie en eerste evaluatie) wordt opgenomen in het jaarplan 2027-2028 en uitgewerkt in een nieuwe jaarplanning van de werkgroep taakbeleid. Na vaststelling wordt het taakbeleid onderdeel van de reguliere formatie- en taakverdelingscyclus en periodiek geëvalueerd.

Uitwerking GD3: De school heeft de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld	
Werkgroep	IB'ers
Hoofdstuk / paragraaf	OP 1 Leerstofaanbod
Resultaatgebied	OP 1 Aanbod
Huidige situatie + aanleiding	In schooljaar 2025–2026 zijn de vakinhoudelijke competenties voor de praktijkvakken en burgerschap ontwikkeld, aangescherpt en geborgd binnen het onderwijs. Deze competenties worden door alle docenten gescoord in Presentis en zijn opgenomen in de onderwijsplanning. Waar nodig kunnen competenties worden aangepast wanneer het onderwijsaanbod of de planning daarom vraagt. Daarnaast werkt de school met werkhoudingcompetenties. Deze competenties worden gebruikt binnen praktijkvakken, stage en begeleiding, maar kennen nog geen duidelijke opbouw van leerjaar 1 tot en met uitstroom. Hierdoor is onvoldoende zichtbaar welke arbeidsvaardigheden leerlingen ontwikkelen en hoe deze bijdragen aan stage, arbeid en uitstroom. Met name de huidige werkhoudingcompetenties sluiten nog niet voldoende aan op de arbeidsvaardigheden die van leerlingen worden verwacht tijdens stage, arbeid en vervolgetrajecten. Ook ontbreekt een duidelijke verbinding tussen persoonlijke competenties, arbeidsvaardigheden, stage en uitstroom. De volgende ontwikkelstap is daarom het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen voor persoonlijke competenties en arbeidsvaardigheden, waarbij zichtbaar wordt wat leerlingen leren, wanneer zij dit leren en hoe deze ontwikkeling wordt gevolgd van onderbouw tot uitstroom.
Gewenste situatie (doel)	Aan het eind van schooljaar 2026–2027 beschikt PRO Dokkum over een doorlopende leerlijn Arbeidsvaardigheden van leerjaar 1 tot en met uitstroom. De huidige werkhoudingcompetenties zijn herijkt en omgevormd tot arbeidsvaardigheden die aansluiten bij de eisen van stage, arbeid en vervolgonderwijs. Voor beide leerlijnen is vastgelegd welke competenties leerlingen ontwikkelen, wat leerlingen per schooljaar leren, hoe de opbouw verloopt van onderbouw naar bovenbouw, hoe de ontwikkeling wordt gevolgd in Presentis. De relatie tussen school, praktijk, stage en uitstroom is zichtbaar gemaakt. Leerdoelen, competenties en beoordelingen sluiten op elkaar aan, waardoor leerlingen zich stapsgewijs ontwikkelen richting arbeid en zelfstandig functioneren. Binnen de leerlijn Arbeidsvaardigheden zijn afspraken gemaakt over de organisatie van stage, vaste externe stagedagen en een begeleidingsprogramma voor leerlingen van wie een stage tijdelijk of voortijdig stopt. Hierdoor ontstaat meer samenhang tussen onderwijs en stage en kan de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden doelgericht worden ondersteund.

Activiteiten (hoe)	Inventariseren van huidig aanbod en bepalen van uitgangspunten voor leerlijnen. Ontwikkelen en vaststellen van een format voor doorlopende leerlijnen. Organiseren van studiemiddagen voor het team over leerlijnen en competenties. Uitwerken van de leerlijn arbeidsvaardigheden gekoppeld aan stage en uitstroom. Koppelen en waar nodig aanpassen van competenties in Presentis. Concretiseren van leeractiviteiten (les, praktijk en stage). Programma ontwikkelen voor leerlingen van wie de stage tijdelijk of voortijdig stopt. Verkennen van mogelijkheden voor vaste externe stagedagen. Pilot draaien met vaste stagedagen. Uitwerken van afspraken rondom organisatie van stage en stagedagen. Organiseren van schoolbezoeken gericht op leerlijnen en competenties. Terugkoppelen van opbrengsten van schoolbezoeken in het team. Implementeren van leerlijnen in lessen en stage. Afstemmen van praktijk en stage binnen dezelfde leerlijn. Bespreken van eerste ervaringen en knelpunten in het team. Verwerken van leerlijnen in onderwijsplanning en lesvoorbereidingen. Monitoren van gebruik via lesplannen en Presentis. Evalueren van de leerlijnen en de samenhang tussen school en stage. Bijstellen van leerlijnen en format op basis van evaluatie. Vastleggen van afspraken in werkwijze en beleid. Voorbereiden van uitbreiding naar overige vakgebieden.
Consequenties organisatie	Tijd nodig voor werksessies wekgroep arbeidsvaardigheden, gezamenlijke afstemming OB/BB, onderdeel OB/BB vergadering. Meer samenwerking tussen AVO – praktijk – stage. Intern begeleiders krijgen structurele rol in bewaken samenhang en inhoudelijke kwaliteit leerlijnen. Verschuiving van: “losse lessen” naar curriculumdenken. Binnen de leerlijn arbeid en stage wordt toegewerkt naar vaste externe stagedagen, met gevolgen voor roostering, organisatie en inzet van formatie.
Consequenties scholing	Scholing in het ontwerpen van leerlijnen en curriculumontwikkeling, met focus op werken vanuit doorlopende leerlijnen (Effectief onderwijs). Studiemiddagen voor het team gericht op het vertalen van leerlijnen naar lespraktijk (leerlijn naar lessen). Scholing en begeleiding in het koppelen van competenties aan leeractiviteiten (les, praktijk en stage). Begeleiding door externe onderwijskundige bij het ontwikkelen, toepassen en evalueren van leerlijnen. Uitwisseling van good practices en ervaringen binnen het team, o.a. naar aanleiding van schoolbezoeken.
Betrokkenen (wie)	Internbegeleiders (Werkgroep Arbeidsvaardigheden), Docenten, Stagebegeleiders, Team Coördinatoren OB/BB
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Intern Begeleiders, Werkgroep Arbeidsvaardigheden.
Kosten	± €2,500

Omschrijving kosten	ontwikkeltijd, scholing, begeleiding
Meetbaar resultaat	Uiterlijk januari 2027 De huidige werkhoudingcompetenties zijn geanalyseerd en herijkt naar arbeidsvaardigheden. Er ligt een concept-leerlijn Arbeidsvaardigheden van leerjaar 1 tot en met uitstroom. Er ligt een voorstel voor de koppeling van arbeidsvaardigheden aan Presentis. De eerste uitgangspunten voor vaste externe stagedagen zijn uitgewerkt. Er is input opgehaald bij collega's en externe scholen. Uiterlijk juni 2027 De leerlijn Arbeidsvaardigheden is vastgesteld en gekoppeld aan stage en uitstroom. Vastgelegd is welke arbeidsvaardigheden leerlingen ontwikkelen, wat leerlingen per fase leren en hoe de opbouw verloopt van onderbouw naar bovenbouw en uitstroom. Vastgelegd is hoe de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden wordt gevolgd in Presentis. Er zijn afspraken gemaakt over vaste externe stagedagen. Er ligt een begeleidingsprogramma voor leerlingen van wie een stage tijdelijk of voortijdig stopt. De leerlijn Arbeidsvaardigheden, de afspraken rondom stage en de benodigde aanpassingen in Presentis zijn vastgelegd en gereed voor implementatie in schooljaar 2027-2028.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Januari 2027 tussenevaluatie Juni 2027 eindevaluatie
Borging (hoe)	De leerlijn Arbeidsvaardigheden wordt vastgelegd in het curriculum en in Presentis, zodat deze beschikbaar is voor implementatie in schooljaar 2027-2028. De afspraken over arbeidsvaardigheden, de koppeling met stage en uitstroom, vaste externe stagedagen en het begeleidingsprogramma voor leerlingen met een onderbroken stage worden vastgelegd in de werkwijze van de school. De ontwikkelde leerlijn en de gemaakte afspraken worden besproken met het team en opgenomen in relevante beleidsdocumenten en kwaliteitsdocumenten. Tijdens de evaluatie van het jaarplan wordt bepaald welke onderdelen in schooljaar 2027-2028 worden geïmplementeerd en gemonitord. De implementatie van de leerlijn Arbeidsvaardigheden wordt opgenomen in het jaarplan 2027-2028.

Uitwerking GD4: De school biedt de begeleiding en ondersteuning gestructureerd aan	
Werkgroep	Mentoraat
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
Resultaatgebied	OP2.21 – De school biedt de begeleiding en ondersteuning gestructureerd aan
Huidige situatie + aanleiding	Het mentoraat is binnen de school een belangrijk onderdeel van de begeleiding van leerlingen en is beschreven in een mentoraatsnotitie. Mentoren voeren gesprekken, onderhouden contact met ouders en zijn verantwoordelijk voor het leerlingdossier en de voortgang van leerlingen. In de praktijk zien we echter verschillen in de invulling van het mentoraat. De verwachtingen en uitvoering zijn niet voor iedereen even duidelijk, waardoor begeleiding niet altijd eenduidig en gestructureerd plaatsvindt. Met de invoering van het nieuwe leerlingvolgsysteem (Presentis) en de daarbij horende gesprekscyclus en werkwijze is het nodig om de mentoraatsnotitie te actualiseren en mentoren opnieuw bewust te maken van hun rol en verantwoordelijkheden. Daarnaast zien we dat vragen en signalen relatief snel bij de zorgcoördinator of teamcoördinator terechtkomen, terwijl deze in eerste instantie bij het mentoraat horen.
Gewenste situatie (doel)	Het mentoraat wordt binnen de school op een eenduidige en herkenbare manier uitgevoerd, waarbij mentoren hun rol en verantwoordelijkheden kennen en actief oppakken, de begeleiding van leerlingen planmatig en volgens de afgesproken cyclus verloopt, het nieuwe leerlingvolgsysteem (Presentis) structureel en juist wordt gebruikt, de mentor het eerste aanspreekpunt is voor leerling en ouders, ondersteuning pas wordt opgeschaald wanneer dit nodig is. De mentoraatsnotitie is geactualiseerd en sluit aan bij de huidige werkwijze en systemen.
Activiteiten (hoe)	Instellen van een werkgroep mentoraat. Evalueren van de huidige mentoraatsnotitie en werkwijze. Actualiseren van de mentoraatsnotitie (rollen, taken, gesprekscyclus, route naar het zorgteam, gebruik Presentis). Opstellen van een duidelijke en praktische beschrijving van het mentoraat (compact en werkbaar). Bespreken van conceptversie met team en ophalen van input. Organiseren van één of meerdere studiemiddagen: verduidelijken rol en verwachtingen mentor, werken met Presentis en gesprekscyclus, casuïstiek: wat hoort bij mentor / wanneer opschalen, Vaststellen van de mentoraatsnotitie. Implementatie in de praktijk (start schooljaar). Tussentijdse reflectie in teamvergadering(en).
Consequenties organisatie	Tijdsinvestering voor werkgroep Organiseren studiemiddagen Afstemming tussen mentor, zorg en teamcoördinator wordt explicieter Mogelijk (kleine) aanpassing in overlegstructuren
Consequenties scholing	Interne scholing/studiemiddag gericht op rol van de mentor, gespreksvoering, werken met Presentis. Eventueel korte verdieping voor nieuwe medewerkers
Betrokkenen (wie)	Werkgroep mentoraat, MT, docenten/mentoren, teamcoördinatoren, zorgcoördinator

Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Werkgroep Mentoraat
Kosten	Beperkt
Omschrijving kosten	Eventueel inzet scholing / studiemiddag (intern of extern)
Meetbaar resultaat	Er ligt een geactualiseerde mentoraatsnotitie. 100% van de mentoren werkt volgens de afgesproken gesprekscyclus in Presentis. Mentoren geven aan dat rol en verwachtingen duidelijk zijn (teamreflectie). Afname van vragen die direct bij zorg/teamcoördinator worden neergelegd. In leerlingdossiers is structurele verslaglegging zichtbaar.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Januari 2027: tussenevaluatie met team Mei 2027: eindevaluatie met het team
Borging (hoe)	Mentoraatsnotitie wordt twee-jaarlijks kort geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Onderdeel van start schooljaar (introductie/afspraken). Afspraken worden opgenomen in jaarplanning en Presentis-cyclus. Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over werkwijze mentoraat.

Uitwerking KD1: De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	
Werkgroep	MT
Hoofdstuk / paragraaf	SKA 1 Kwaliteitszorg
Resultaatgebied	SKA 1
Huidige situatie + aanleiding	Naar aanleiding van de herstelopdracht rondom het evalueren van SKA3 vanuit de inspectie hebben we vorig schooljaar alle kaders (OP0 t/m OP6, VS1-2, OR1-2 en SKA1-3) geëvalueerd. De eerste stappen zijn gezet om deze evaluaties daadwerkelijk te benutten voor het nieuwe jaarplan. De uitkomsten van de zelfevaluaties zijn geanalyseerd en samengevat. Vervolgens zijn deze uitkomsten besproken tijdens interne dialoogmomenten binnen het MT en met het team. Op basis hiervan zijn gezamenlijke prioriteiten vastgesteld. De belangrijkste ontwikkelpunten zijn vertaald naar concrete doelen en acties en opgenomen in het jaarplan 2026-2027. Dit vormt de basis voor een jaarplan dat aantoonbaar aansluit bij de resultaten van de zelfevaluaties en de interne dialoog binnen de school.
Gewenste situatie (doel)	De uitkomsten van zelfevaluaties en interne dialogen worden structureel benut en zichtbaar verwerkt in het jaarplan en het onderwijskundig beleid. Ontwikkelpunten worden planmatig uitgevoerd, gemonitord en geëvalueerd binnen de kwaliteitscyclus van de school. Meetbare resultaten Aan het einde van het schooljaar 2026-2027 is minimaal 80% van de ontwikkelpunten uit zelfevaluaties en interne dialogen volledig vertaald naar concrete acties (met planning en verantwoordelijke), minimaal twee keer gemonitord en besproken in MT- en teamoverleggen, en voor minimaal 70% aantoonbaar gerealiseerd en geëvalueerd binnen de kwaliteitscyclus, zoals vastgelegd in het jaarplan en de kwaliteitsdocumenten.
Activiteiten (hoe)	De ontwikkelpunten uit het jaarplan 2026-2027 worden uitgewerkt in concrete acties met een planning en verantwoordelijke personen. De voortgang van deze acties wordt minimaal twee keer per jaar besproken in het MT en teruggekoppeld naar het team tijdens teamoverleggen. Tijdens deze overleggen wordt nagegaan in hoeverre de geplande acties zijn uitgevoerd en of de gestelde doelen worden behaald. De voortgang en opbrengsten van de acties worden vastgelegd in het jaarplan en in de kwaliteitsdocumenten van de school. Indien nodig worden acties of doelen gedurende het schooljaar bijgesteld op basis van de voortgang en de uitkomsten van de evaluaties. Aan het einde van het schooljaar wordt gezamenlijk gereflecteerd op de uitvoering en opbrengsten van de ontwikkelpunten en worden aandachtspunten meegenomen in de voorbereiding van het volgende jaarplan.
Consequenties organisatie	Structurele agendering van voortgang van het jaarplan in MT- en teamoverleggen. Tijd voor monitoring en evaluatie van de ontwikkelpunten. Heldere taakverdeling rondom uitvoering en opvolging van acties.
Betrokkenen (wie)	Algemeen Coördinator MT Teamleden

Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Algemeen Coördinator
Omschrijving kosten	Eventuele uren voor overleg, monitoring en evaluatie vallen binnen de reguliere taakuren.
Meetbaar resultaat	De ontwikkelpunten uit het jaarplan worden gedurende het schooljaar uitgevoerd. De voortgang van de acties wordt structureel besproken in MT- en teamoverleggen. De relatie tussen zelfevaluaties, prioriteiten en acties is zichtbaar in het jaarplan en de kwaliteitsdocumenten van de school.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Wanneer: Januari 2027 (tussenevaluatie) Eind mei 2027 (eindevaluatie) Hoe: Bespreking van de voortgang en resultaten aan de hand van het jaarplan en de uitgevoerde acties in MT en teamoverleggen. Wie: Algemeen Coördinator, MT en team.
Borging (hoe)	Jaarlijkse koppeling van zelfevaluaties aan het opstellen van het jaarplan. Structurele bespreking van kwaliteitsdoelen in MT- en teamoverleggen. Vastleggen van de kwaliteitscyclus (evalueren – plannen – uitvoeren – bijstellen) binnen de schoolorganisatie.

Te volgen scholing				
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten
Scholing in het ontwerpen en werken met doorlopende leerlijnen en curriculumontwikkeling (koppeling les – competentie – stage)	Team	september - november - februari	Effectief onderwijs	Reeds betaald in 2025-2026
Scholing en begeleiding in het effectief gebruik van het leerlingvolgsysteem (Presentis) ten behoeve van monitoring en begeleiding	Team	september - november - april	Intern door werkgroep Presentis	geen
Begeleiding door een externe partij (Effectief Onderwijs) bij het ontwikkelen van het schoolplan en het versterken van de kwaliteitszorg	Schrijver(s) Schoolplan 2027-2031	september - november - februari	Effectief onderwijs	n.o.t.k.
Interne kennisdeling en uitwisseling van good practices, onder andere via studiemiddagen en schoolbezoeken	Team	november	Intern	n.o.t.k.
Teamgerichte studiemomenten rondom het versterken van het mentoraat, met aandacht voor rolopvatting, gespreksvoering en het werken volgens de afgesproken begeleidingscyclus	Team	oktober - maart - mei	Intern	n.o.t.k.

Geplande zelfevaluaties			
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten
Uitstroomcijfers	Edwin Leffring	november-december 2026	
PROZO! Sociale veiligheid en leerlingtevredenheid	Wendelina de Boer	januari - februari 2027	
OP 2 Zicht op ontwikkeling	IB'ers	april - mei - juni 2027	
Tussentijdse leerresultaten	Wendelina de Boer	juni 2027	
VS 1 & 2	Serinne Baili, Eelko Herder	maart 2027	

Geplande vragenlijsten			
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten
PROZO! leerlingen	Eelko Herder	januari - februari 2027	
PROZO! personeel	Eelko Herder	januari - februari 2027	

Algemene werkzaamheden			
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten
Stageplan	Edwin Leffring	april - mei 2027	
Zorgplan	Sieta Wagenaar	november-december 2026	
Jaarverslag	Broer van Kammen	mei 2027	
Formatieplan	Broer van Kammen	maart 2027	
Pestprotocol	Sieta Wagenaar	januari 2027	
Dyslexieprotocol	Tiny van der Ploeg	oktober 2026	
Schoolgids	Wendelina de Boer	juni 2027	
Jaarplan	Wendelina de Boer	juni 2027	

Overige zaken	
MR	De MR heeft een vergaderschema opgesteld en komt komend jaar 4 x bijeen.

Bijlagen	
Naam	Bestand
Addendum Schoolplan 2023-2027	Addendum.pdf