

Jaarplan 2025 - 2026

VSO Talryk DRACHTEN



JAARPLAN 2025 - 2026	
School	VSO Talryk
Datum	01-08-2025
Inleiding	Het schooljaar 2025-2026 is het derde schooljaar van het schoolplan 2023-2027. We bouwen in dit schooljaar door op de stevige fundamenten die we samen hebben gelegd. We richten ons op het verder versterken van het leef-, leer- en werkklimaat voor zowel onze leerlingen als het personeel van VSO Talryk. Een veilige, stimulerende en ondersteunende omgeving blijft voor ons de basis voor goed onderwijs voor onze leerlingen en professionele ontwikkeling van ons personeel Een belangrijk aandachtspunt dit schooljaar is het borgen van de ontwikkelingen die in 2024-2025 zijn afgerond. Tegelijkertijd zetten we gestaag door op de trajecten die nog in ontwikkeling zijn. Continuïteit en verdieping staan hierbij centraal. Het betrekken van het volledige team bij de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit is een speerpunt. De toegekende subsidie basisvaardigheden biedt ons mooie kansen om hier op krachtige wijze invulling aan te geven. We benutten deze middelen om samen te leren, te experimenteren en te verbeteren, met oog voor ieders rol en expertise. Daarnaast brengen we de kwaliteitscyclus van ons onderwijs terug in het juiste ritme. We nemen bewust de tijd voor evaluatie, reflectie en het formuleren van nieuwe doelen. Zo zorgen we ervoor dat we goed voorbereid en met een heldere koers het schooljaar 2026-2027 kunnen starten.

Speerpunten
1. SP1. Leefklimaat: We ervaren op Talryk een veilige, goede sfeer en vertrouwen voor zowel leerling, personeel en ouders/verzorgers. In ons pedagogisch handelen gaan we uit van de volgende uitgangspunten: alle kinderen kunnen ontwikkelen, wij gaan uit van de mogelijkheden van leerlingen en hun ouders/verzorgers, wij kijken achter gedrag (gedrag en persoon onderscheiden), wij zien beperking niet als een belemmering om maximaal bij te dragen aan ontwikkeling, we hebben hoge normen voor en verwachtingen van leerlingen in een ondersteunende leeromgeving en wij sluiten aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden. Zie bijlage 'Klaver visie op gedrag'. (OP3, VS2)
2. SP2. Leerklimaat: Goede leraren, goed onderwijsaanbod en een goede les welke aansluit bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen maken het verschil. Talryk heeft een heldere rode draad qua didactiek en methoden van fase 1 t/m fase 3: - passende verdeling onderwijstijd: opbouw van fase 1, 2 en 3 - moderniseren Kernvakken (methodisch) - werknemers-/vakvaardigheden in alle fasen - aanbod SEL en Burgerschap structureren en borgen in alle fasen - huidig aanbod verrijken met kunst en cultuur Daarnaast hebben leerlingen zicht op en is eigenaar van zijn/haar ontwikkeling. Zie bijlage 'Klaver visie op leren'. (OP0, OP1 en OP2)
3. SP3. Werkklimaat: Goed werkgeverschap voor alle medewerkers staat bij werkklimaat centraal. Talryk is/behoort tot de beste werkgevers in het Noordelijke (Speciaal) Onderwijs, zo staan wij bekend in de regio. Goed werkgeverschap maakt het samen werken aan het leef- en leerklimaat mogelijk. In alle communicatie is de professionele dialoog en waardierend leiderschap merkbaar. Een professionele leergemeenschap waarin we werken in ontwikkel-/leerteams. Talentvorming / behoud van potentieel, generatiebewust personeelsbeleid en goede positionering in de huidige arbeidsmarkt zijn hierbij belangrijke speerpunten. (SKA2)

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	OP1 Aanbod	SP2a. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Nederlands en Rekenen	groot
GD2	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen	SP1b. Pedagogisch klimaat: schoolbrede aanpak 'kijken naar gedrag'	groot
GD3	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen	SP2h. Een goede les: didactisch handelen 'instructiemodel'	groot
GD4	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding	SP1a Zicht op ontwikkeling van werkvaardigheden	groot
GD5	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding	SP1/2. Portfolio	groot
GD6	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding	SP1/2. Handelingsgericht werken	groot
GD7	SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	SP1/2. Verbinding ouders & school	groot
KD1	OP1 Aanbod	SP2b. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Sociaal emotioneel leren (SEL) en burgerschap	klein
KD2	OP1 Aanbod	SP2c. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Sectoren	klein
KD3	OP1 Aanbod	SP2d. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Cultuur	klein
KD4	OP1 Aanbod	SP2e. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Bewegingsonderwijs	klein
KD5	OP0. Basisvaardigheden	SP2k. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Digitaal geletterdheid	klein
KD6	OP4 Onderwijstijd	SP2j. Onderwijstijd	klein
KD7	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen	SP1c. Pedagogisch klimaat: LACCS	klein
KD8	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding	SP1/2 Gesprekkencyclus (van instroom tot uitstroom)	klein
KD9	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding	SP2f. Zicht op didactische ontwikkeling (toetsing)	klein
KD10	Integraal Personeelsbeleid SO Fryslân	SP3c. Goed werkgeverschap: strategische personeelsplanning & Seniorenbeleid/vitaliteit	klein

KD11	VS1 (Sociale) Veiligheid	SP1d. Veiligheidsbeleidsplan	klein
KD12	SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	SP3a. Kwaliteitscultuur: professionalisering	klein
KD13	Zorg -onderwijs	SP1/2. Thuiszitters in beeld	klein
KD14	Beleidsplan 2023-2027: Onderwijskwaliteit	SBP 3 Kwaliteit: Dit kan de school onderbouwen op basis van de cyclus onderwijskwaliteit die is aangevuld met interne consultatie en visitatie tussen de scholen van de stichting en door verificatie door het bestuur.	klein
KD15	Beleidsplan 2023-2027: Onderwijskwaliteit	SBP 3 Kwaliteit: De cyclus onderwijskwaliteit is geïmplementeerd, alle medewerkers hebben zicht op de huidige basiskwaliteit, de ambities en hoe eraan gewerkt wordt.	klein
KD16	Beleidsplan 2023-2027: BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	SBP 4 Implementeren en borgen: De ingezette trajecten zijn geïmplementeerd en geborgd in houding en gedrag, de ontwikkelingen zijn doorgesijpeld naar alle medewerkers.	klein
KD17	Beleidsplan 2023-2027: BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	SBP 4 Implementeren en borgen: Vanuit de bedoeling kunnen we alle werkwijzen, systemen, interne processen en actueel beleid uitleggen en communiceren.	klein

Uitwerking GD1: SP2a. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Nederlands en Rekenen	
Werkgroep	IB: Nederlands en Rekenen
Hoofdstuk / paragraaf	OP1 Aanbod
Resultaatgebied	OP1. Aanbod
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie Het onderwijsaanbod voor de basisvaardigheden Nederlands en Rekenen op VSO Talryk is in de afgelopen jaren onvoldoende meegegroeid met de veranderende behoeften en uitstroomprofielen van de leerlingen. Zowel inhoudelijk als didactisch sluit het bestaande aanbod niet meer goed aan bij de praktijkgerichte leerdoelen en ontwikkelingsmogelijkheden van de doelgroep. Tijdens de kwaliteitsbijeenkomsten in schooljaar 2023-2024 is dit knelpunt centraal gesteld. Er zijn inmiddels stappen gezet richting vernieuwing: • Nieuwe methode-materialen Werken Aan Nederlands en Werken Aan Rekenen zijn aangeschaft en gefaseerd getest binnen verschillende uitstroomprofielen. • Evaluaties uit de pilotfase bevestigen dat deze materialen beter aansluiten bij de doelgroep. • Er is een implementatieplan opgesteld voor schooljaar 2024-2025, inclusief afstemming met het leerlingvolgsysteem ParnasSys. • Mondelinge taal is geïntegreerd in het onderwijsaanbod er is een aanzet gedaan om het aanbod structureel te verankeren binnen het curriculum. • Voor profiel 5 zijn nog geen definitieve materialen gekozen, echter de oriëntatie is gestart. Aanleiding De aanleiding voor het vernieuwen van het onderwijsaanbod Nederlands en Rekenen is de constatering dat het bestaande aanbod niet meer voldoet aan de eisen van het huidige VSO en de uitstroomprofielen van de leerlingen. De leerinhoud moet praktischer en betekenisvoller worden, zodat deze beter aansluit bij de dagelijkse leefwereld en toekomstperspectieven van de leerlingen. Belangrijke aanleidingen voor deze vernieuwing waren: • De kwaliteitsbijeenkomsten in schooljaar 2023-2024 waarin het aanbod kritisch is geëvalueerd. • De beschikbaarheid van een nieuwe, praktijkgerichte methode, welke beter aansluit bij de kerndoelen VSO. • De wens om het onderwijsaanbod systematisch te verbeteren en te borgen. • Het aanbod van woordenschat en NT2 was onvoldoende aanwezig binnen ons curriculum.
Gewenste situatie (doel)	Doelen: • Volledige implementatie van de nieuwe leerlijnen/methodes binnen de relevante uitstroomprofielen, inclusief integratie met het leerlingvolgsysteem ParnasSys. • Doorontwikkeling van het aanbod voor profiel 5, met als doel ook hier passende materialen te selecteren en te implementeren. • Versterking van woordenschatonderwijs en NT2, zodat ook anderstalige leerlingen optimaal kunnen profiteren van het aanbod. • Structurele borging van de kwaliteitsverbetering via evaluaties, bijstellingen en teamreflectie.

Activiteiten (hoe)	In schooljaar 2025–2026 ligt de focus op het borgen en verder verfijnen van het vernieuwde onderwijsaanbod voor Nederlands en Rekenen binnen VSO Talryk. Na de implementatie en evaluatie in het voorgaande schooljaar worden de volgende stappen gezet: • Structurele borging van de nieuwe methodes Werken Aan Nederlands en Werken Aan Rekenen binnen alle relevante uitstroomprofielen. Dit gebeurt door het opnemen van de methodes in het curriculum, het leerlingvolgsysteem (ParnasSys) en de jaarlijkse kwaliteitscyclus. • Mondelinge taalvaardigheid wordt explicieter uitgewerkt binnen het onderwijsaanbod, zodat het een herkenbaar en samenhangend onderdeel vormt van het curriculum en doelgericht kan worden gevolgd en afgestemd op de ontwikkeling van leerlingen. • Doorontwikkeling van het aanbod voor profiel 5, op basis van de pilotresultaten uit 2024–2025. Er wordt gekozen voor definitieve materialen en deze worden geïmplementeerd in de lessen. • Versterking van NT2 en woordenschatonderwijs, met specifieke aandacht voor anderstalige leerlingen. Dit wordt geïntegreerd in het reguliere aanbod en ondersteund met aanvullende materialen en eventueel scholing. • Monitoring en evaluatie blijven een vast onderdeel van het proces. Docenten volgen de voortgang van leerlingen systematisch en evalueren opbrengsten. Waar nodig worden aanpassingen gedaan. • Professionalisering van het team wordt voortgezet via gerichte ontwikkeldagen en kwaliteitsbijeenkomsten, intervisie en coaching, met aandacht voor didactiek, differentiatie en het betekenisvol maken van de leerstof. Met deze aanpak wordt het vernieuwde onderwijsaanbod duurzaam ingebed in de schoolpraktijk en afgestemd op de behoeften en toekomstperspectieven van de leerlingen.
Consequenties organisatie	Professionalisering van het team • Scholing en begeleiding van klassenleiding. • Tijdsinvestering, planning en mogelijke herverdeling van taken. Herziening van het curriculum • Aansluiting op praktijkgerichte leerdoelen en uitstroomprofielen. • Integratie van NT2 en woordenschatonderwijs. Aanpassing van het leerlingvolgsysteem (ParnasSys) • Technische afstemming en tijdsinvestering voor koppeling met nieuwe leerlijnen/methodes. Structurele evaluatie en kwaliteitsbewaking • Inbedding van datagebruik via ontwikkeldagen en kwaliteitsbijeenkomsten. • Regelmatige reflectie op opbrengsten en bijstelling van het aanbod. Materiaalbeheer en logistiek • Aanschaf, distributie en beheer van nieuwe lesmaterialen. • Extra aandacht voor NT2-materialen en uitbreiding van het aanbod. Doorontwikkeling profiel 5 • Extra inzet voor oriëntatie, pilot en implementatie van passende methodes. • Betrokkenheid van specifieke docenten en afstemming binnen het team. Behoeft aan duidelijke coördinatie en ondersteuning • Heldere communicatie en aansturing vanuit de intern begeleider (IB). • Voldoende ondersteuning voor een soepele uitvoering van het plan.
Consequenties scholing	Start traject Thomas More
Betrokkenen (wie)	intern begeleiders (ib) en klassenleiding (kl)
Plan periode	
Eigenaar (wie)	IB
Kosten	Kosten zijn bekend bij directie

Omschrijving kosten	Kosten zijn begroot in de subsidie basisvaardigheden, daarnaast op de jaarlijkse leermiddelen
Meetbaar resultaat	Volledige implementatie van nieuwe methodes en integratie met ParnasSys • In alle relevante uitstroomprofielen wordt vóór 1 juli 2026 gewerkt met de methodes Werken Aan Nederlands en Werken Aan Rekenen en zijn deze gekoppeld aan het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Minimaal 90% van de leerkrachten registreert leerlingvoortgang via ParnasSys volgens de nieuwe structuur. • Voor profiel 5 zijn voor 1 februari 2026 definitieve methodes voor spelling en rekenen/wiskunde gekozen. • Minimaal één evaluatiemoment met betrokken docenten heeft plaatsgevonden vóór juni 2026. Versterking woordenschatonderwijs en NT2 • NT2-onderdelen zijn herzien en er ligt een ontwikkelplan voor het schooljaar 2026-2027.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	April 2026
Borging (hoe)	Verankering in beleid: afspraken en werkwijzen vastleggen in Kwaliteitsbieb. Duidelijke aansturing: Kartrekkers effectieve didactiek Gebruik in de praktijk: Leerdoelen en voortgang worden systematisch geregistreerd (in ParnasSys) en gebruikt voor onderwijsaanpassing. Evaluatie en bijstelling: vaste overlegmomenten, structurele monitoring, regelmatige feedback en evaluatiemomenten tijdens teambijeenkomsten

Uitwerking GD2: SP1b. Pedagogisch klimaat: schoolbrede aanpak 'kijken naar gedrag'	
Werkgroep	OG: Pedagogisch klimaat- Schoolbrede aanpak 'kijken naar gedrag'
Hoofdstuk / paragraaf	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
Resultaatgebied	OP3. Pedagogisch-didactisch handelen
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie Het pedagogisch klimaat en handelen binnen VSO Talryk is succesvol vastgelegd in het Talrykmagazine. Dit document vormt een gedeelde basis waarin de visie op gedrag is vertaald naar concrete werkwijzen. Het doel is het creëren en behouden van een positieve, sociale leeromgeving die het leren bevordert, gedragsproblemen voorkomt en sociale veiligheid waarborgt. Om dit te realiseren, is het essentieel om theorie en praktijk met elkaar te verbinden en gebruik te maken van de talenten en expertise binnen het team. Aanleiding Om de vertaalslag van visie naar praktijk verder te versterken, werken de intern begeleider en gedragswetenschapper uit de ontwikkelgroep samen met een extern bureau. Op basis van input van het team wordt de theorie vertaald naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Deze samenwerking resulteert in een gezamenlijke vierdaagse scholing/teamtraining, gericht op praktische toepasbaarheid en verdere professionalisering van het team.
Gewenste situatie (doel)	Doel: Het versterken van de verbinding tussen theorie en praktijk in het pedagogisch handelen, door middel van teamgerichte scholing en implementatie van de Talrykgids als leidraad voor een positief pedagogisch klimaat. Subdoelen: • De inhoud van de Talrykgids verder integreren in het dagelijks handelen van alle teamleden. • Een gezamenlijke 4-daagse scholing/teamtraining organiseren, gericht op praktische toepassing van de beschreven visie en interventies. • Elkaars talenten en expertise benutten om het pedagogisch handelen te verdiepen en te borgen. • De sociale veiligheid en het welbevinden van leerlingen en medewerkers versterken door eenduidig en afgestemd pedagogisch handelen.

Activiteiten (hoe)	Om het pedagogisch klimaat binnen VSO Talryk verder te verdiepen en de vertaalslag van theorie naar praktijk te maken, worden in schooljaar 2025-2026 de volgende activiteiten uitgevoerd: 1. Verdieping en implementatie van de Talrykgids - Het team werkt actief met de Talrykgids als leidraad voor pedagogisch handelen. - De rode interventieniveaus van de 'Toren van Talryk' worden uitgewerkt en toegevoegd aan het magazine door GW. - Feedback uit het team wordt verfijnd in een herziene versie van de gids, inclusief een verkorte versie (waaier) voor dagelijks gebruik. - Er wordt aandacht besteed aan de visuele en inhoudelijke samenhang tussen het schoolplan, de poster en het magazine. 2. Scholing en teamtraining - In samenwerking met een extern bureau wordt een vierdaagse teamtraining georganiseerd. - De training richt zich op het praktisch toepassen van de visie en interventies uit de Talrykgids. - Tijdens de training is er ruimte voor intervisie, casusbespreking en het delen van expertise binnen het team. - De training draagt bij aan een gedeelde taal en aanpak in het pedagogisch handelen. - De toepasbaarheid van de ABC-methodiek wordt verweven in het pedagogisch handelen. 3. Gebruik van expertise binnen het team - Teamleden met specifieke expertise (zoals ZML-B collega's) worden actief betrokken bij het vertalen van LACCS-waarden naar de praktijk. - Er wordt aandacht besteed aan kennis delen over begrippen als 'begripvol begrenzen', stressreductie en herstelgericht werken. 4. Reflectie en dialoog - Er worden structureel momenten ingepland voor reflectie op het pedagogisch handelen, bijvoorbeeld tijdens teambijeenkomsten. - Het gesprek over gedrag, ondersteuning en sociale veiligheid blijft levend, met aandacht voor zowel leerling als professional. 5. Borging en evaluatie - Aan het eind van het schooljaar wordt geëvalueerd in hoeverre het pedagogisch handelen is versterkt en de Talrykgids effectief is ingezet. - Op basis van deze evaluatie worden aanbevelingen gedaan voor verdere ontwikkeling in het daaropvolgende schooljaar.
Consequenties organisatie	Tijdsinvestering van het team - Teamleden nemen deel aan een vierdaagse scholing/teamtraining. - Extra tijd wordt gevraagd voor werksessies, intervisie en reflectiemomenten. Aanpassing van interne overlegstructuren - Teambijeenkomsten worden (deels) ingericht rondom pedagogisch handelen en de Talrykgids, waarbij ruimte is voor structurele reflectie- en ontwikkelmomenten. Professionalisering en kennisdeling - Interne expertise (bijv. ZML-B collega's) wordt actief ingezet, wat vraagt om ruimte voor voorbereiding en begeleiding. - Er ontstaat een cultuur van gedeeld leren en kennisdeling binnen het team. Aanpassing van documenten en materialen - De Talrykgids wordt geactualiseerd en uitgebreid (inclusief verkorte versie). - Visuele en inhoudelijke afstemming met het schoolplan en andere communicatiemiddelen is nodig. Evaluatie en borging - Resultaten van de evaluatie worden gebruikt voor bijstelling van beleid en werkwijze.
Consequenties scholing	Samenwerking met externe partij, NOG • NOG wordt betrokken voor de ontwikkeling en uitvoering van de scholing. • Afstemming en coördinatie met deze partij vraagt inzet van de intern begeleider en gedragswetenschapper.
Betrokkenen (wie)	Team, IB, GW
Eigenaar (wie)	IB, GW

Kosten	Op te vragen bij directie
Omschrijving kosten	• kosten scholing • scholingsmateriaal (gids, reader, waaier, etc.)
Meetbaar resultaat	De Talrykgids is volledig geactualiseerd en uitgebreid, Minimaal 90% van het team heeft deelgenomen aan de vierdaagse scholing/teamtraining. Minimaal 80% van de teamleden geeft in een evaluatie aan: • Zich competent te voelen in het pedagogisch handelen. • De vertaalslag van theorie naar praktijk beter te kunnen maken. • De uitgangspunten van de Talrykgids actief te gebruiken in de dagelijkse praktijk.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	April 2026 - ontwikkeldag- met het gehele team
Borging (hoe)	Verankering in beleid: pedagogisch handelen vastleggen in de Kwaliteitsbib. Talrykgids: verfijnen van ons pedagogisch klimaat en handelen. Pedagogisch ambassadeurs: aanstelling van kartrekkersklassenmanagement. Gebruik in de praktijk: uitgangspunten Talrykgids inzetten bij leerlingbesprekingen en observaties. Scholing herhalen: jaarlijkse opfrismomenten en introductie voor nieuwe collega's. Evaluatie en bijstelling: vaste overlegmomenten, feedback en evaluatiemomenten m.b.t. het pedagogisch handelen structureel bespreken tijdens teambijeenkomsten. Zichtbaarheid: Principes uit de gids zichtbaar maken in de schoolomgeving.

Uitwerking GD3: SP2h. Een goede les: didactisch handelen 'instructiemodel'	
Werkgroep	IB: Een goede les: didactisch handelen 'instructiemodel'
Hoofdstuk / paragraaf	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
Gerelateerde actiepunten	• SP2i. Een goede les: zelfstandig(er) werken
Resultaatgebied	OP3. Pedagogisch-didactisch handelen
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie Het plan om externe expertise in te zetten voor het versterken van de didactische kwaliteit, zoals via een teamtraining 'Effectieve didactiek', bleek in de praktijk nog niet passend in schooljaar 2024-2025. Uit analyse bleek dat het team eerst behoefte heeft aan een stevige basis op het gebied van klassenmanagement en een eenduidig leerklimaat. Daarom is ervoor gekozen om de training rond effectieve instructie uit te stellen. Aanleiding De ervaringen van het afgelopen jaar maken duidelijk dat een gefaseerde aanpak nodig is om duurzame verbetering te realiseren. In schooljaar 2025-2026 wordt daarom ingezet op het versterken van klassenmanagement als fundament. Tegelijkertijd wordt een kernteam opgeleid door Thomas More op het gebied van 'Effectieve didactiek'. Deze opbouw moet zorgen voor meer effectiviteit en betere borging van didactisch handelen in de praktijk.
Gewenste situatie (doel)	Versterken van de didactische basis door focus op klassenmanagement en opbouw van expertise in effectieve didactiek. In schooljaar 2025-2026 richten we ons op het versterken van het klassenmanagement als fundament voor goed onderwijs. Dit vormt de noodzakelijke basis voor het ontwikkelen van schoolbreed, effectief didactisch handelen. Parallel daaraan wordt een kernteam opgeleid door Thomas More op het gebied van 'Effectieve didactiek'. Deze gefaseerde aanpak draagt bij aan duurzame kwaliteitsverbetering en borging van didactische vaardigheden binnen het team.

Activiteiten (hoe)	Activiteitenplan 2025-2026 'Versterken van de didactische basis': 1. Focus op klassenmanagement als fundament In het schooljaar 2025-2026 ligt de nadruk op het versterken van klassenmanagement binnen het gehele team. Uit de analyse van het voorgaande schooljaar is gebleken dat een stevig fundament op dit gebied noodzakelijk is om tot effectief didactisch handelen te komen. Klassenmanagement vormt de basis voor een veilig, voorspelbaar en taakgericht leerklimaat waarin leerlingen optimaal tot leren kunnen komen. Gedurende het schooljaar worden teambijeenkomsten benut om gezamenlijk te werken aan: • Het creëren van een eenduidige aanpak in klassenmanagement. • Reflectie op eigen handelen en het versterken van pedagogisch-didactische routines. Deze aanpak wordt ondersteund door intern begeleiders en teamleiders, die zorgen voor begeleiding, feedback en borging in de praktijk. 1. Opleiding kernteam 'Effectieve didactiek' Parallel aan de teamgerichte aanpak wordt een kernteam gevormd dat zich verdiept in effectieve didactiek. Dit kernteam volgt een opleidingstraject bij Thomas More, gericht op het versterken van instructievaardigheden, differentiatie en activerende didactiek. Het kernteam krijgt de opdracht om: • De opgedane kennis te vertalen naar de praktijk van VSO Talryk. • Collega's te inspireren en ondersteunen bij het toepassen van effectieve didactiek. • Een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van een schoolbrede visie op didactisch handelen. Door deze gefaseerde aanpak ontstaat er een stevige basis in het team, terwijl tegelijkertijd expertise wordt opgebouwd die in de komende jaren verder kan worden uitgerold en geborgd. 2. Borging en evaluatie Gedurende het schooljaar worden de voortgang en effecten van de activiteiten gemonitord via: • Teambijeenkomsten waarin klassenmanagement en didactiek vaste agendapunten zijn. • Reflectiemomenten met het kernteam. • Observaties en feedbackrondes in de klas door het kernteam. • Evaluatie van de impact op het leerklimaat en de leskwaliteit. De opbrengsten van dit jaar vormen de basis voor verdere verdieping en verbreding van effectief didactisch handelen in schooljaar 2026-2027.
Consequenties organisatie	Tijdsinvestering teamleden: Teamleden besteden tijd aan scholing, intervisie en implementatie van klassenmanagement-principes binnen hun dagelijkse praktijk. Vorming en inzet kernteam: Een kernteam wordt samengesteld en volgt een extern opleidingstraject bij Thomas More. Dit vraagt om ruimte in taakverdeling. Aanpassing jaarplanning: Teambijeenkomsten worden (deels) ingericht rondom klassenmanagement en didactiek. Begeleiding en coaching: Kernteam leerkrachten, intern begeleiders en teamleiders vervullen een actieve rol in begeleiding, observatie en feedback op klassenmanagement en instructie. Afstemming met externe partners: Samenwerking met Thomas More vereist afstemming over inhoud, planning en borging van de opleiding.
Consequenties scholing	Scholing 'effectieve didactiek' - Thomas More - het kernteam
Betrokkenen (wie)	kernteam effectieve didactiek, team, IB, TL
Eigenaar (wie)	IB
Kosten	op te vragen bij directie

Omschrijving kosten	Scholing van het kernteam 'effectieve didactiek'
Meetbaar resultaat	Aan het einde van schooljaar 2025-2026: • Heeft het kernteam deelgenomen aan scholingsmomenten gericht op klassenmanagement bij Thomas More. • Is er een gedeelde basisaanpak voor klassenmanagement zichtbaar in alle klassen, vastgesteld en geborgd in het team. • Is een kernteam van 4 collega's opgeleid door Thomas More op het gebied van effectieve didactiek. • Heeft het kernteam een eerste vertaalslag gemaakt naar de praktijk door het verzorgen van minimaal één inspiratiesessie of teambijeenkomst voor collega's.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	April 2026- kwaliteitsbijeenkomst- met klassenleiding
Borging (hoe)	Vastleggen van ons didactisch handelen in de Kwaliteitsbib Middels observaties worden inzichten verkregen in de onderwijsbehoeften van de leerlingen en ondersteuningsbehoeften van de leerkracht.

Uitwerking GD4: SP1a Zicht op ontwikkeling van werkvaardigheden	
Werkgroep	OG: Zicht op ontwikkeling - Werkvaardigheden
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding
Resultaatgebied	OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding & OR2. Sociale en maatschappelijke competenties
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie In schooljaar 2024-2025 zijn de posters en onderliggers voor werkvaardigheden ontwikkeld, vastgesteld en gedeeld met het team. Tijdens een kwaliteitsbijeenkomst is toelichting gegeven op het gebruik van deze middelen. In fase 3 is gestart met het praktijkgebruik van de onderliggers bij enkele modules. Het scoreformulier is voorzien van een schrijfwijzer en goedgekeurd, maar nog niet structureel ingezet. De geplande evaluatiemomenten met het team zijn doorgeschoven naar het nieuwe schooljaar. Er is voldoende draagvlak ontstaan en de kaders voor bredere invoering zijn helder. Aanleiding De voorbereidingen voor de implementatie van werkvaardigheden zijn grotendeels afgerond, maar de daadwerkelijke toepassing in de praktijk bevindt zich nog in de opstartfase. Om de werkvaardigheden effectief te integreren in het lesprogramma, is het noodzakelijk om de onderliggers en het scoreformulier structureel in te zetten en te evalueren. Dit vraagt om gerichte begeleiding, monitoring en reflectie, zodat het team ervaring opdoet met de middelen en deze waar nodig kan bijstellen. Schooljaar 2025-2026 biedt de gelegenheid om deze implementatie zorgvuldig vorm te geven en te borgen binnen de onderwijspraktijk.
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 worden de werkvaardigheden structureel geïntegreerd in het lesprogramma. Het team werkt actief met de onderliggers en het scoreformulier, en er vinden twee evaluatiemomenten plaats om het gebruik en de opbrengsten te monitoren en bij te stellen.
Activiteiten (hoe)	De onderliggers worden in alle klassen toegepast bij relevante modules vanaf september 2025. Het scoreformulier wordt vanaf oktober 2025 ingezet en gemonitord op gebruik en effectiviteit. Er worden twee teamreflectiemomenten georganiseerd in januari en april 2026. Evaluatie van het scoreformulier vindt plaats in maart en juni 2026, met eventuele bijstelling op basis van feedback. Bevindingen worden geborgd in een beleidsstuk en wordt geplaatst in de kwaliteitsbib. Tijdens een ontwikkeldag gaan we met het team oefenen met het maken van lessen omtrent de werkvaardigheden.

Consequenties organisatie	De structurele implementatie van werkvaardigheden binnen de school vraagt in schooljaar 2025-2026 om een duidelijke focus op uitvoering, begeleiding en evaluatie. Dit betekent dat: • Tijd en ruimte in het rooster en teambijeenkomsten nodig zijn voor het toepassen van de onderliggers, het gebruik van het scoreformulier en het organiseren van reflectiemomenten. • Professionele ontwikkeling van teamleden wordt gestimuleerd door praktijkervaring op te doen met de nieuwe werkwijze en hierover met elkaar in gesprek te gaan. • Afstemming en samenwerking tussen klassenleiding, intern begeleiders en de ontwikkelgroep essentieel zijn om het proces te monitoren en bij te sturen. • Borging en kwaliteitsbewaking structureel aandacht vragen, onder andere door het vastleggen van bevindingen en het delen van opbrengsten binnen en buiten het team. Deze consequenties vragen om betrokkenheid, flexibiliteit en een lerende houding van het team, zodat de werkvaardigheden duurzaam kunnen worden ingebed in het onderwijsaanbod. Op de eerste bijeenkomst van de werkgroep wordt de frequentie van samenkomsten bepaald voor het schooljaar 2025-2026.
Consequenties scholing	n.v.t.
Betrokkenen (wie)	ontwikkelgroep 'werkvaardigheden'
Eigenaar (wie)	Stage-begeleider/ICT-coach
Kosten	n.v.t.
Omschrijving kosten	n.v.t.
Meetbaar resultaat	Aan het einde van schooljaar 2025-2026: Worden de onderliggers structureel ingezet in alle klassen binnen de school. Is het scoreformulier vanaf oktober 2025 actief in gebruik en zijn de eerste ervaringen gemonitord en geëvalueerd. Hebben er twee teamreflectiemomenten plaatsgevonden (januari en april 2026), met actieve deelname van het volledige team. Zijn de evaluaties van het scoreformulier uitgevoerd in maart en juni 2026, met concrete bijstellingen waar nodig. Is er een beleidsdocument opgesteld waarin de opbrengsten, knelpunten en aanbevelingen zijn vastgelegd en gedeeld met de ontwikkelgroep en intern begeleiders.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Er worden twee teamreflectiemomenten georganiseerd in januari en april 2026. Evaluatie van het scoreformulier vindt plaats in maart en juni 2026 met het team, met eventuele bijstelling op basis van feedback.
Borging (hoe)	De borging van de werkvaardigheden binnen de school vindt plaats door: • Structurele toepassing van de onderliggers en het scoreformulier in alle klassen. • Regelmatige evaluatie via teamreflectiemomenten en gerichte feedbackrondes op het scoreformulier. • Documentatie van bevindingen in een beleidsdocument waarin opbrengsten, knelpunten en verbeterpunten worden vastgelegd. • Terugkoppeling en afstemming met de ontwikkelgroep en intern begeleiders om continuïteit en kwaliteit te waarborgen. • Verankering in werkwijze door opname van de werkvaardigheden in het lesprogramma en teambijeenkomsten, zodat het onderdeel wordt van de dagelijkse onderwijspraktijk.

Uitwerking GD5: SP1/2. Portfolio	
Werkgroep	OG: Zicht op ontwikkeling- Portfolio
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding
Resultaatgebied	OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding & OP6. Afsluiting
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie Het nieuwe digitale portfolio is in gebruik, na een proces van onderzoek, oriënteren en uitvoeren is de digitale startversie uitgerold binnen de school. Elke leerling en begeleider op VSO Talryk beschikt over een eigen digitaal portfolio, en het systeem functioneert naar behoren in de praktijk. De implementatie van aanpassingen en wensen om het systeem te optimaliseren gedurende het startjaar 2024-2025 werd echter vertraagd door een wisseling van systeembeheerder en het gebruik van een nieuw ticketsysteem bij INCTRL. Aan het einde van dit schooljaar verliep dit proces steeds beter. Aanleiding Voor het komende schooljaar is het belangrijk om structureel evaluaties met het team op de agenda van teamvergaderingen te zetten. Evaluaties met leerlingen zijn nog niet gestart en vormen een aandachtspunt. Daarnaast moeten wensen en aanpassingen die voortkomen uit het gebruik van het systeem continu worden bijgehouden en doorgevoerd. Er is behoefte aan duidelijke afspraken en borging rondom de werkwijze en toepassing van het digitale portfolio. Ook het vervangen van het generieke wachtwoord door persoonlijke wachtwoorden vraagt om afstemming en uitvoering.
Gewenste situatie (doel)	Het uitgangspunt blijft het zicht op eigen ontwikkeling van de leerling te vergroten middels het ingevoerde digitaal Portfolio. In schooljaar 2025-2026 gaan we ons meer richten op het structureel evalueren van het digitale portfolio met zowel team als leerlingen. Praktijkervaringen worden actief verzameld en gebruikt om het systeem door te ontwikkelen. Er worden duidelijke werkinstructies opgesteld en geborgd binnen het team. Daarnaast wordt de digitale veiligheid verbeterd door het vervangen van het generieke wachtwoord door persoonlijke wachtwoorden.
Activiteiten (hoe)	Evaluatie en reflectie: • Minimaal twee keer per schooljaar evaluatiemomenten inplannen tijdens teambijeenkomsten over het gebruik van het digitale portfolio. • De klassenleiding stimuleren om leerling-evaluaties in te plannen over het digitale portfolio. Doorontwikkeling en gebruik: • Alle binnenkomende wensen en verbeterpunten vanuit de praktijk blijvend doornemen met INCTRL om het digitale portfolio te blijven optimaliseren. Afspraken en borging • Werkinstructies opstellen en vastleggen over het gebruik van het digitale portfolio. • Deze werkinstructie bespreken en borgen in het team. Beveiliging en toegang • Voor de Herfstvakantie 2025 het generieke wachtwoord vervangen door persoonlijke wachtwoorden voor alle gebruikers.

Consequenties organisatie	De doelen voor het digitale portfolio vragen om aanpassingen in de organisatie. Er is extra tijd nodig voor evaluaties in teamvergaderingen en met leerlingen, wat invloed heeft op de planning. Teamleden hebben mogelijk ondersteuning of scholing nodig. De samenwerking met INCTRL vereist duidelijke communicatie en afstemming. Daarnaast moeten werkinstructies beleidsmatig worden vastgelegd en geborgd. Tot slot vraagt de overstap naar persoonlijke wachtwoorden om extra beheer en aandacht voor digitale veiligheid.
Consequenties scholing	Interne scholing digitaal Portfolio
Betrokkenen (wie)	Alle leerlingen, gehele team, Bert Schreuder en René Edens
Eigenaar (wie)	Ontwikkelgroep Portfolio
Kosten	Bekend bij directie
Omschrijving kosten	Contract met INCTRL + bedrag per gebruiker.
Meetbaar resultaat	Er hebben minimaal evaluaties tijdens teambijeenkomsten plaatsgevonden, waarin het gebruik van het digitale portfolio is besproken. Er is minimaal vier keer in het komende schooljaar overleg met INCTRL waarin praktijkwensen en verbeterpunten zijn besproken. Er is een vastgelegde werkinstructie beschikbaar voor het gebruik van het digitale portfolio. De werkinstructie is besproken in ten minste één teamvergadering en opgenomen in het interne beleid. Voor 1 januari 2026 zijn alle generieke wachtwoorden vervangen door persoonlijke wachtwoorden.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Mei 2025- Ontwikkeldag VSO Talryk- gehele team
Borging (hoe)	De digitale infrastructuur van de huidige pilotversie staat online en wordt gewaarborgd door INCTRL.

Uitwerking GD6: SP1/2. Handelingsgericht werken	
Werkgroep	GW: Handelingsgericht werken
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding
Huidige situatie + aanleiding	Het theoretisch kader, gebaseerd op Handelingsgericht Werken (HGW) is opgesteld door de gedragswetenschappers (GW). Op VSO Talryk is de ondersteuningsstructuur hierop aangepast. Deze nieuwe structuur, gebaseerd op de uitgangspunten van HGW, is tijdens de laatste ontwikkeldag van schooljaar 2024-2025 gepresenteerd aan het volledige team.
Gewenste situatie (doel)	De ondersteuningsstructuur is eind schooljaar 2025-2026 geïmplementeerd op VSO Talryk en vormt de basis voor het handelen binnen de school: Zo werken wij op VSO Talryk. Leerkrachten kennen de verschillende ondersteuningsniveaus en handelen hiernaar. Daarnaast is HGW geïntegreerd in de schoolontwikkeling. De zeven uitgangspunten van HGW worden zichtbaar verweven in de ontwikkeldagen, kwaliteitsbijeenkomsten en andere schoolbrede activiteiten, zodat het voor het hele team duidelijk is dat HGW de basis vormt van het pedagogisch-didactisch handelen op VSO Talryk.
Activiteiten (hoe)	• Leerkrachten formuleren en evalueren handelingsgerichte doelen/vragen bij gesprekken, zoals leerlingbesprekingen. • IB en GW stimuleert het gebruik van de HGW-principes in het dagelijks handelen en coacht hierbij waar nodig, met name de focus op preventie (laag 1 en 2 ondersteuningsstructuur). • In verschillende soorten besprekingen (klasbespreking, leerlingbespreking, ondersteuningsteam) wordt gereflecteerd op het handelen aan de hand van de lagen van ondersteuning.
Consequenties organisatie	• Formats en werkwijzen binnen ondersteuningsstructuur worden gebaseerd op HGW (denk aan: drie cirkels, werkwijze observeren, leerlingbespreking format). • De rollen van IB'er en gedragswetenschapper worden afgestemd op de ondersteuningsstructuur, met duidelijke verantwoordelijkheden per ondersteuningsniveau. • Er komt een vaste agenda voor ondersteuningsteam, waarin HGW-onderdelen standaard terugkomen.
Consequenties scholing	• In de scholingen (Thomas Moore en pedagogisch handelen) wordt HGW geïntegreerd.
Betrokkenen (wie)	gw, ib, cvb, klassenleiding
Eigenaar (wie)	Marloes en Johanna
Meetbaar resultaat	Leerkrachten: - Leerkrachten herkennen de ondersteuningsstructuur zoals die op papier staan in het dagelijks handelen en in de ondersteuning die ze krijgen. Ondersteuningsteam: - Alle formats en werkwijzen zijn eenduidig, sluiten aantoonbaar aan bij HGW en eenieder van het ondersteuningsteam handelt volgens de verschillende formats en werkwijzen.

Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	• Halverwege schooljaar 2025-2026 (januari): tussenevaluatie met ondersteuningsteam. • Eind schooljaar 2025-2026 (mei): ontwikkeldag met het gehele team.
Borging (hoe)	Structuur: - Einde schooljaar 2025-2026 is de ondersteuningsstructuur opgenomen in de kwaliteitsbieb. - Einde schooljaar 2025-2026 worden alle formats en werkwijzen (o.a. drie cirkels, leerlingbespreking en werkwijze observeren) opgenomen in de kwaliteitsbieb. - De vaste agenda van het ondersteuningsteam blijft jaarlijks leidend en wordt gemonitord (en indien nodig aangepast) door de IB/GW. Cultuur: - Tijdens elk schooljaar blijven de zeven HGW-uitgangspunten zichtbaar verweven in ontwikkeldagen en kwaliteitsbijeenkomsten.

Uitwerking GD7: SP1/2. Verbinding ouders & school	
Werkgroep	MT: Verbinding ouders & school
Hoofdstuk / paragraaf	SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
Gerelateerde actiepunten	• SBP 5 Communiceren: We werken nauw samen met ouders. De wijze waarop we met elkaar communiceren op individueel-, team- en stichtingsniveau is duidelijk.
Resultaatgebied	SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur
Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie Binnen VSO Talryk is ouderbetrokkenheid een vast onderdeel van de onderwijspraktijk. Met alle ouders/verzorgers en leerlingen worden standaard startgesprekken gevoerd, gevolgd door drie voortgangsgesprekken per schooljaar. De leerling is hierbij zoveel mogelijk aanwezig. In deze gesprekken wordt sinds dit jaar actief ingezet op het gezamenlijk opstellen van het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP), waarbij zowel ouders als leerling een stem hebben. Daarnaast worden ouders betrokken via diverse inhoudelijke ouder- en thema-avonden, zoals de stage-/banenmarkt en de thema/18+ avond. Deze bijeenkomsten bieden ruimte voor informatie-uitwisseling én dialoog over onderwijsontwikkelingen en de visie van ouders hierop. Via zeven nieuwsbrieven per jaar worden ouders geïnformeerd over lopende zaken en aankomende ontwikkelingen. De medezeggenschapsraad (MR), inmiddels weer volledig bezet inclusief oudergeleding, fungeert als belangrijk klankbord voor de directie bij het bespreken van de voortgang op ouderbetrokkenheid. De afgelopen jaren is zichtbaar dat ouders/verzorgers beter zijn aangehaakt bij het onderwijs van hun kind en bij de bredere ontwikkelingen binnen Talryk. Ouderavonden worden over het algemeen goed bezocht. Het betrekken van ouders/verzorgers vraagt om voortdurende, zorgvuldige communicatie en een blijvende bewustwording bij medewerkers over het belang van deze betrokkenheid. Aanleiding De positieve ontwikkeling in ouderbetrokkenheid draagt bij aan gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen. Om deze lijn vast te houden en verder te versterken, is het van belang om: De gesprekscyclus met ouders en leerlingen te blijven borgen en verder te verdiepen, met nadruk op gezamenlijke besluitvorming in het OPP; De ouderavonden door te ontwikkelen tot interactieve bijeenkomsten waarin ouders actief kunnen meedenken over onderwijsinhoud en -beleid; De communicatie via nieuwsbrieven en andere kanalen te blijven monitoren op helderheid, relevantie en bereik; Ouders/verzorgers van oud leerlingen te betrekken bij ouderavonden De MR structureel te blijven betrekken bij het thema ouderbetrokkenheid en gelijke kansen. Deze inzet sluit aan bij de bredere schoolambitie om elk kind optimaal tot ontwikkeling te laten komen, in nauwe samenwerking met ouders en verzorgers.

Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 wordt ouder- en leerlingbetrokkenheid verder versterkt en structureel geborgd in de werkwijze van Talryk. Door het voeren van vaste gespreksmomenten, het organiseren van inhoudelijke ouderavonden en het actief betrekken van ouders bij onderwijskundige thema's, wordt de samenwerking tussen school, ouders en leerlingen verder verdiept. In aansluiting op de nieuwe wetgeving per 1 augustus 2025 wordt het hoorrecht van leerlingen geborgd in alle fasen van het onderwijsproces, waaronder het opstellen, bijstellen en evalueren van het ontwikkelingsperspectief (OPP) en het bespreken van het ondersteuningsaanbod. Daarnaast wordt het volledige ondersteuningsaanbod opgenomen in de schoolgids, en wordt samengewerkt met het ouder- en jeugdsteunpunt van het samenwerkingsverband om ouders en leerlingen beter te informeren en ondersteunen.
Activiteiten (hoe)	Hoorrecht leerlingen implementeren: Leerlingen actief betrekken bij het opstellen, bijstellen en evalueren van het OPP. Leerlingen structureel betrekken bij gesprekken over hun ondersteuning en onderwijs. Teamvoorlichting over de nieuwe wettelijke verplichtingen. Ondersteuningsaanbod actualiseren: Volledig ondersteuningsaanbod opnemen in de schoolgids (vervanging SOP). Toegankelijke beschrijving maken voor ouders en leerlingen, Ouderavonden en communicatie: Minimaal drie inhoudelijke ouderavonden organiseren, inclusief dialoog over onderwijsontwikkeling. Nieuwsbrieven afstemmen op informatiebehoefte ouders (7x per jaar). Na de ouderavonden een evaluatie laten doen vanuit de MR. Afstemmen met MR op welke wijze. Samenwerking met MR en steunpunt: MR tweemaal per jaar betrekken bij evaluatie ouder- en leerlingbetrokkenheid. Samenwerking opzetten met het ouder- en jeugdsteunpunt van het samenwerkingsverband.
Consequenties organisatie	Tijd en planning: Gespreksmomenten moeten structureel worden opgenomen in de jaarplanning. Professionalisering: Evt. scholing nodig voor medewerkers in gespreksvoering en het toepassen van het hoorrecht. Teamvoorlichting over nieuwe wetgeving en de praktische vertaling daarvan. Aanpassing documenten en communicatie: Formats voor OPP en gespreksverslagen moeten worden aangepast. Schoolgids moet worden herzien om het volledige ondersteuningsaanbod op te nemen. Communicatiestrategie (nieuwsbrieven, ouderavonden) moet worden afgestemd op de nieuwe eisen. Samenwerking en afstemming: Structurele afstemming met de MR over ouder- en leerlingbetrokkenheid. Afspraken maken met het ouder- en jeugdsteunpunt van het samenwerkingsverband. Borging en kwaliteitszorg: Nieuwe werkwijzen vastleggen in beleid en kwaliteitsdocumenten. Evaluatie-instrumenten ontwikkelen om leerlingbetrokkenheid te monitoren m.b.v. evt. de leerlingraad.

Consequenties scholing	Gespreksvaardigheden versterken: Medewerkers hebben evt. scholing nodig in het voeren van gelijkwaardige gesprekken met ouders én leerlingen, met specifieke aandacht voor het toepassen van het hoorrecht. Kennis van wetgeving: Teams moeten worden geïnformeerd over de nieuwe wettelijke verplichtingen per 1 augustus 2025, zoals het hoorrecht en het opnemen van het ondersteuningsaanbod in de schoolgids. OPP-proces herijken: Scholing gericht op het gezamenlijk opstellen, bijstellen en evalueren van het OPP, waarbij de stem van de leerling centraal staat. Communicatie en afstemming: Training in duidelijke, toegankelijke en respectvolle communicatie met ouders en leerlingen, passend bij diverse achtergronden en ondersteuningsbehoeften. Reflectie en borging: Intervisie of teamreflectie over ouder- en leerlingbetrokkenheid als vast onderdeel van professionele ontwikkeling.
Betrokkenen (wie)	MT, team, MR, ouders/verzorgers
Eigenaar (wie)	MT
Meetbaar resultaat	Gespreksmomenten: 100% van de leerlingen heeft drie vaste gesprekken met actieve betrokkenheid van ouders en leerling. Leerlinginbreng OPP: In alle OPP's is de stem van de leerling zichtbaar vastgelegd. Ouderavonden: Minimaal 3 inhoudelijke ouderavonden, waarvan ten minste één met actieve ouderinput. Schoolgids: Het volledige ondersteuningsaanbod is opgenomen in de schoolgids 2026–2027. MR-betrokkenheid: De MR bespreekt minimaal twee keer per jaar de voortgang op ouder- en leerlingbetrokkenheid.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	mei 2026- MR/team
Borging (hoe)	Leerlinghoorrecht implementeren: Leerlingen worden actief betrokken bij het opstellen, bijstellen en evalueren van het OPP en het bespreken van ondersteuning. Schoolgids actualiseren: Het volledige ondersteuningsaanbod wordt opgenomen in de schoolgids, conform de nieuwe wetgeving. Ouderavonden en communicatie structureren: Jaarlijkse planning van ouderavonden en nieuwsbrieven, met evaluatie en afstemming op ouderbehoeften. Scholing en teamafspraken: Medewerkers worden geschoold in gespreksvoering en geïnformeerd over de nieuwe wettelijke verplichtingen. Beleid en kwaliteitszorg: Werkwijzen worden vastgelegd in beleid en kwaliteitsdocumenten; evaluatie vindt plaats via ouderfeedback en MR-overleg.

Uitwerking KD1: SP2b. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Sociaal emotioneel leren (SEL) en burgerschap

Werkgroep	IB/GW: Sociaal emotioneel leren (SEL) en Burgerschap
Hoofdstuk / paragraaf	OP1 Aanbod
Resultaatgebied	OP1. Aanbod & OR2. Sociale en maatschappelijke competenties

Huidige situatie + aanleiding	AANLEIDING In de opbrengstschalen hebben de directeuren in 2022 (en 2018) de gewenste situaties op verschillende onderwerpen vastgelegd. Eén van de onderdelen was dat SO Fryslân net zoals bij rekenen en lezen opbrengstgericht wil werken op de leergebied overstijgende gebieden zoals de sociaal-emotionele ontwikkeling (een uitspraak kunnen doen of de ontwikkeling van de leerling conform, hoger of lager dan verwacht gaat). Omdat bleek dat dit op de scholen van SO Fryslân nog niet gebeurde, is op basis van deze conclusie de opdracht naar de werkgroep SEO gegaan om dit vorm te geven. De eerste stap die is gezet, is het gezamenlijk ontwikkelen van een betrouwbaar instrument dat recht doet aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Dit is uiteindelijk de AuReCoOI geworden welke op alle scholen van SO Fryslân wordt gebruikt. In samenwerking met de ontwikkelaars van dit instrument heeft de werkgroep SEO verkent of het mogelijk is om het instrument in te zetten om zicht te krijgen op de voortgang van de leergebiedoverstijgende gebieden zoals de sociaal-emotionele ontwikkeling. De werkgroep SEO concludeerde dat een heldere visie en duidelijke koers (beleids-visiestuk) vanuit SO Fryslân voorliggend is om te kunnen besluiten of/hoe o.a. het instrument AuReCoOI bijdraagt aan de ontwikkeling van onze leerlingen. In hoeverre draagt het meten (opbrengstgericht werken) van deze ontwikkeling bij aan de ontwikkeling van leergebiedoverstijgende gebieden en burgerschap? Betreft deze wens/vraag hebben de werkgroep SEO (waaronder ook Burgerschap) en intern begeleiders/gedragswetenschappers van VSO Talryk in 2023-2024 acties ondernomen. HUIDIGE SITUATIE 1. De matrix Burgerschap (leerlijn/doelen Burgerschap per profiel) is klaar. SO Fryslân ziet de matrix als leidraad en om ons aanbod Burgerschap hier vervolgens op in te kunnen richten (het doel is niet om Burgerschap te gaan scoren wel/niet behaald). 2. Het SO Fryslân beleids-/visiestuk Burgerschap is in concept klaar, inclusief handleiding en uitleg van de matrix waarop elke school een eigen aanpak kan gaan afstemmen. Het is een notitie/onderbouwing waarin staat hoe elke school de matrix inzet vanuit de SO Fryslân visie en de wet. Deze kan ook als verantwoording naar bijvoorbeeld inspectie gelden. Wellicht wordt in de toekomst ook de koppeling gemaakt met het visiestuk SEO. 3. Eind schooljaar 2023-2024 (ontwikkeldag 27-06-2024) is de meest recente informatie betreft de ontwikkelingen SEO en Burgerschap gedeeld met het team VSO Talryk. Tevens is dit het startpunt om er schooljaar 2024-2025 met het gehele team concreet mee aan de slag te gaan. 4. De notitie/onderbouwing (beleids-visiestuk) m.b.t. de sociaal-emotionele ontwikkeling is door twee gedragswetenschappers vanuit SO Fryslân aangevuld/aangepast. Deze ligt ter inzage bij de werkgroep SEO, directeuren en het bestuur. 5. VSO Talryk wacht de reacties/besluiten af vanuit de werkgroep, directeuren en het bestuur, om hierna gezamenlijk vanuit een heldere opdracht in schooljaar 2024-2025 concrete stappen te gaan maken op VSO Talryk. 6. IB, GW en directeur VSO Talryk hebben elkaar voortdurend op de hoogte van de ontwikkelingen vanuit de werkgroep SEO. De volgende stap is de ontwikkelingen delen met CVB en team VSO Talryk.
-------------------------------	--

Gewenste situatie (doel)	Aan het einde van schooljaar 2025-2026 beschikt VSO Talryk over een vastgesteld beleids-/visiestuk voor SEO, burgerschap en digitale geletterdheid, inclusief uitgewerkte leerlijnen vertaald naar onderwijsactiviteiten. Dit schooljaar gaat het team hier ervaring mee opdoen in de praktijk. De definitieve concept kerndoelen voor burgerschap en digitale geletterdheid (juli 2025) zijn betreft burgerschap en digitale geletterdheid het uitgangspunt voor ons aanbod inclusief uitgewerkte leerlijnen.
Activiteiten (hoe)	1. Bestaand aanbod SEO & burgerschap continueren 2. Delen van visiestuk SO Fryslân betreft SEO en burgerschap met team 3. Gedurende het schooljaar wordt het beleids-/visiestuk burgerschap aangevuld met school specifieke informatie. Deze worden in hoofdstuk 5 beschreven. Hierin wordt tevens ons aanbod betreft burgerschap en digitale geletterdheid beschreven (schoolcurriculum). 4. Dit proces wordt geagendeerd tijdens kwaliteitsbijeenkomsten, teamvergadering en eventueel op ontwikkeldagen. Globale planning gedurende het schooljaar: november: input verzamelen voor school specifieke invulling januari: uitwerken ontwikkel-/leerlijnen en verrijkt aanbod maart: concept beleids-/visiestuk bespreken en aanscherpen april: praktijkervaringen verzamelen en evalueren eind schooljaar: vaststelling beleids-/visiestuk SEO & Burgerschap en digitale geletterdheid
Consequenties organisatie	IB en gedragswetenschappers (GW) sluiten aan bij de werkgroep SEO. IB en GW houden de rest van de CVB leden op hoogte van de ontwikkelingen.
Consequenties scholing	Geen
Betrokkenen (wie)	kl, bo, ib, gw, tl, cvb
Plan periode	
Eigenaar (wie)	IB
Omschrijving kosten	Geen
Meetbaar resultaat	Het SO Fryslân beleids-/visiestuk voor SEO en Burgerschap is gedeeld met het gehele team. En het gehele team heeft werkervaring opgedaan met de matrix. Eind schooljaar 2025-2026 is deze matrix geëvalueerd met het lesgevend personeel.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	April 2026- tijdens een ontwikkeldag - met het gehele team
Borging (hoe)	Vastleggen van het beleid in schooljaarplan en bij afronding in map Kader Goed Onderwijs (Kwaliteitsbieb).

Uitwerking KD2: SP2c. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Sectoren	
Werkgroep	OG: Inhoud onderwijsaanbod passend en verrijkt - Sectoren
Hoofdstuk / paragraaf	OP1 Aanbod
Gerelateerde actiepunten	• SBP 1 Aanbod: Het aanbod is passend, er wordt doelgericht en sturend gewerkt richting de uitstroombestemming van de leerlingen. Het eigenaarschap ligt bij de leraar.
Resultaatgebied	OP2. Zicht op ontwikkeling
Gewenste situatie (doel)	Doel 2025 - 2026: De doorlopende leerlijnen van de sectoren zijn zichtbaar in fase 1, 2, 3. Er zijn uniforme afspraken over de modulebewijzen in de sectoren: aantal, omvang, welke theorie komt aan bod. Certificering werken in de keuken en de winkel, bosmaaieren / kettingzagen wordt aangeboden. Verder onderzoeken of andere certificering aangeboden kan worden.
Activiteiten (hoe)	1. Doorlopende leerlijn vanaf fase 1 daar waar nodig herijken voor Z&W, Techniek en Groen. 2. Fase 3: Sectoroverleg per sector periode van 10 waarin we volgens PDCA werken: vooruit blikken, uitvoeren, evalueren, aanpassen. Hierbij evalueren we het aanbod per sector op inhoud / aansluiting bij de uitstroomprofielen. 3. Implementeren nieuwe modulebewijzen in Fase 3: Alle sectoren werken met nieuwe modulebewijzen en een vooraf bepaald aanbod (theorie, omvang, vaardigheden, wijze van scoren) 4. Evalueren van de trajecten werken in de winkel (start in 25-26), werken in de keuken, bosmaaieren / kettingzagen: past het aanbod bij de leerlingen en het uitstroomprofiel. 5. Certificering SWB onderzoeken.
Betrokkenen (wie)	ib, kl sectoren, tl
Eigenaar (wie)	TL, Bert

Uitwerking KD3: SP2d. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Cultuur	
Werkgroep	WG: Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Cultuur
Hoofdstuk / paragraaf	OP1 Aanbod
Resultaatgebied	OP1. Aanbod
Gewenste situatie (doel)	Het aanbod voor 'Culturele oriëntatie en creatieve expressie' wordt voortgezet zoals in het vorige schooljaar. Tegelijkertijd draagt Talryk in schooljaar 2025-2026 actief bij aan de ontwikkeling van een stichting breed vakwerkplan Cultuur en de afstemming van leerlijnen. De werkgroep Cultuur blijft betrokken bij het vormgevingsproces van het vakwerkplan, met als doel het plan eind 2025-2026 gereed te hebben voor implementatie in 2026-2027.
Activiteiten (hoe)	1. In schooljaar 2025-2026 blijft het bestaande aanbod rondom 'Culturele oriëntatie en creatieve expressie' gehandhaafd. Dit betekent dat leerlingen ook in 2025-2026 kunnen rekenen op een gevarieerd programma dat aansluit bij de werkwijze van het voorgaande schooljaar. Docenten en vakleerkrachten blijven dit aanbod uitvoeren en evalueren, zodat de kwaliteit geborgd blijft en eventuele verbeterpunten tijdig wordenesignaleerd. 2. Parallel aan deze activiteiten zet Talryk zich actief in voor de ontwikkeling van een stichting breed vakwerkplan Cultuur. Dit traject wordt vormgegeven in nauwe samenwerking met de werkgroep Cultuur en andere betrokken partners binnen de stichting. Gedurende het jaar vinden er meerdere overlegmomenten plaats waarin de inhoudelijke kaders van het vakwerkplan worden besproken, verfijnd en afgestemd op de bredere leerlijnen binnen de stichting. Talryk levert inhoudelijke input vanuit de praktijk en bewaakt de aansluiting met het bestaande aanbod op schoolniveau. 3. Gedurende het schooljaar wordt er toegewerkt naar een conceptversie van het vakwerkplan Cultuur, met als doel deze aan het einde van 2025-2026 gereed te hebben. In de laatste maanden van het schooljaar wordt deze versie intern besproken en voorbereid op implementatie in 2026-2027. Talryk blijft gedurende dit proces een actieve rol spelen in het toetsen van de inhoud aan de praktijk en het bewaken van de samenhang met de bredere onderwijsvisie van de stichting.
Betrokkenen (wie)	Werkgroep cultuur, ib, team, tl en dir.
Eigenaar (wie)	Werkgroep cultuur (Adriana, Nienke, Femke) en IB (Renate)
Omschrijving kosten	Kosten zijn bekend bij directie.

Uitwerking KD4: SP2e. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Bewegingsonderwijs	
Werkgroep	BO/IB: Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Bewegingsonderwijs
Hoofdstuk / paragraaf	OP1 Aanbod
Resultaatgebied	OP1. Aanbod

Gewenste situatie (doel)	Het curriculum Bewegingsonderwijs sluit aan bij de landelijke kerndoelen VSO Bewegen & sport en draagt actief bij aan het gehele curriculum van VSO Talryk. In schooljaar 2025-2026 wordt het curriculum verder uitgewerkt op basis van het stichting brede vakwerkplan Bewegingsonderwijs (In hoofdstukken vastgesteld, inhoud is op schoolniveau), dat naar verwachting dit schooljaar wordt vastgesteld. Daarnaast wordt het aanbod van specifieke ondersteuning in het water voortgezet binnen de vier bestaande categorieën (Inspanning, Ontspanning, Beter Bewegen in Water, Watervrij), met verbeterde rooster technische afstemming en bredere samenwerking tussen vakleerkrachten, intern begeleiders, gedragswetenschappers en klassenleiding. Het doel is om het bewegingsonderwijs structureel te verankeren in het onderwijsaanbod van VSO Talryk, met aandacht voor individuele ondersteuningsbehoeften en een efficiënte organisatie.
--------------------------	---

Activiteiten (hoe)	1. Uitwerking en vaststelling curriculum Bewegingsonderwijs In aansluiting op de landelijke kerndoelen VSO wordt het curriculum Bewegingsonderwijs verder uitgewerkt. Zodra het stichting brede vakwerkplan beschikbaar is, wordt dit vertaald naar de context van VSO Talryk. Vakleerkrachten Bewegingsonderwijs werken hierin samen met het ondersteuningsteam (OT), bestaande uit intern begeleiders en gedragswetenschappers. De inhoudelijke keuzes worden afgestemd op de visie en missie van de school. Het curriculum wordt in de loop van het schooljaar vastgesteld en gedeeld met het team. 2. Voortzetting en optimalisatie van specifieke ondersteuning bewegen in het water De vier bestaande categorieën (Inspanning, Ontspanning, Beter Bewegen in Water, Watervrij) blijven gehandhaafd. Op basis van de ervaringen in 2024-2025 worden rooster technische knelpunten aangepakt. De categorieën worden verdeeld over meerdere zwemmomenten om meer flexibiliteit te creëren. De vakleerkrachten Bewegingsonderwijs maken een voorstel voor de groepsindeling, dat wordt besproken in het OT. Indien nodig worden klassenleidingen betrokken bij de afstemming. 3. Versterken van samenwerking en overlegstructuur Om de afstemming en kwaliteit van het aanbod te verbeteren, worden er vier structurele overlegmomenten gepland tussen vakleerkrachten Bewegingsonderwijs en het OT. Deze overleggen vinden plaats aan het begin van elk kwartaal. Tijdens deze bijeenkomsten worden de voortgang van het curriculum, de organisatie van het zwemaanbod en individuele ondersteuningsbehoeften besproken. Uitkomsten worden op een passend moment (lees ontwikkeldag of kwaliteit bijeenkomst) teruggekoppeld aan het team. 4. Integratie in het gehele curriculum van VSO Talryk Het bewegingsonderwijs wordt niet als losstaand vak aangeboden, maar draagt bij aan het totale onderwijsaanbod van VSO Talryk. Dit betekent dat de doelen en activiteiten binnen het bewegingsonderwijs worden afgestemd op de ontwikkelingslijnen binnen VSO Talryk. Specifieke ondersteuning in het water wordt hierin meegenomen als onderdeel van het bredere zorg- en onderwijsaanbod. 5. Evaluatie en borging Aan het einde van het schooljaar wordt het curriculum geëvalueerd op inhoud, uitvoerbaarheid en aansluiting bij de behoeften van leerlingen. Ook wordt gekeken naar de effectiviteit van de overlegstructuur en de samenwerking tussen betrokkenen. Op basis van deze evaluatie worden aanbevelingen gedaan voor het schooljaar 2026-2027.
Betrokkenen (wie)	bo, tl fase 3, ib, kl
Eigenaar (wie)	bo, ib
Omschrijving kosten	n.v.t.

Uitwerking KD5: SP2k. Inhoud onderwijs aanbod passend en verrijkt: Digitaal geletterdheid

Hoofdstuk / paragraaf	OP0. Basisvaardigheden
-----------------------	------------------------

Uitwerking KD6: SP2j. Onderwijstijd	
Werkgroep	IB: Onderwijstijd
Hoofdstuk / paragraaf	OP4 Onderwijstijd
Resultaatgebied	OP4. Onderwijstijd
Gewenste situatie (doel)	In het schooljaar 2025-2026 worden schoolbrede, concrete en heldere afspraken gemaakt over de verdeling van onderwijstijd per leergebied. Deze afspraken worden afgestemd op verschillen in fase en profiel en worden geborgd in het document "Onderwijstijd 2025-2026". Hierbij wordt uitgegaan van de huidige leergebied-benamingen, zolang de vernieuwde functionele kerndoelen nog niet definitief zijn vastgesteld.
Activiteiten (hoe)	• Uniforme invoer van leergebied-benamingen in ParnasSys worden geanalyseerd en geverifieerd aan de hand van de nieuwe (concept) kerndoelen voor het VSO. • De verdeling van onderwijstijd per klas, fase en profiel wordt geanalyseerd. • De analyse onderwijstijd wordt gedeeld met het team en geëvalueerd. Vervolgens worden afspraken afgestemd met het team en geborgd in het document Onderwijstijd. • Dit leidt tot een vastgesteld en breed gedragen document "Onderwijstijd 2026-2027".
Betrokkenen (wie)	ib, kl
Eigenaar (wie)	IB

Uitwerking KD7: SP1c. Pedagogisch klimaat: LACCS	
Werkgroep	OG: Pedagogisch klimaat - LACCS
Hoofdstuk / paragraaf	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
Resultaatgebied	OP3 Pedagogisch-didactisch handelen

Huidige situatie + aanleiding	Huidige situatie: Op de afdeling Belevingsgericht is ervoor gekozen om vanuit de gedachte en de waarden van het LACCS-programma te werken. Het uitgangspunt hiervan is het streven naar een zo goed mogelijk leven voor iedereen. Om dit te bereiken, dient er aandacht te zijn voor en stil te worden gestaan bij de volgende vijf gebieden: Lichamelijk welzijn Alertheid Contact Communicatie Stimulerende tijdsbesteding. Wanneer het goed voor elkaar is voor de leerling op deze gebieden, is er sprake van een goed leven. Binnen de afdeling ZML Belevingsgericht is in schooljaar 2023-2024 de LACCS-taal schooljaar geïntegreerd in het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Daarnaast heeft het afdelingsteam d.m.v. korte filmopnames het eigen handelen gericht op de inzet van de LACCS geanalyseerd en geëvalueerd. Ook de inzet van zgn. 'Blikopenergesprekken' en hoe ouders/verzorgers hier meer bij te betrekken was een aandachtspunt in schooljaar 2023-2024. LACCS SCHOOLBREED De ontwikkelgroep 'Pedagogisch-didactisch handelen - LACCS' heeft in schooljaar 2023-2024 geconcludeerd dat het werken vanuit het LACCS-gedachtegoed binnen de gehele school ertoe kan bijdragen dat er met elkaar één taal wordt gesproken. Dit maakt het voor de leerlingen herkenbaar en vertrouwd, waardoor het bijdraagt aan een goed pedagogisch klimaat. Daarnaast zorgt het ervoor dat iedereen bewust wordt van zijn of haar eigen handelen. Tijdens ontwikkeldagen zijn er inspiratiesessies LACCS georganiseerd voor het gehele team, deels door (ervarings)deskundigen binnen de eigen school, deels door de grondlegger van LACCS, Kirsten Munsterman. Doel van deze sessies was het meenemen van het gehele team in hoe het LACCS-gedachtegoed schoolbreed van betekenis kan zijn. Vanaf de 2e helft van het schooljaar 2023-2024 is ervoor gekozen om de beide ontwikkelgroepen pedagogisch en didactisch handelen (Kijken naar gedrag en LACCS) samen te voegen tot één ontwikkelgroep. De eerste stappen richting verdere ontwikkeling van het pedagogisch klimaat en handelen is gezet. Er is een start gemaakt met het beschrijven van ons pedagogisch klimaat en handelen vanuit visie op gedrag in een 'Talrykmagazine'. (Onderdelen van) het LACCS-gedachtegoed worden hierin meegenomen. Leden van beide ontwikkelteams hebben reacties en feedback gegeven op dit 'Talrykmagazine'. 'Toren van Talryk' is de rode draad in het magazine, het is de 'kapstok' waaraan alle schoolinterventies en methoden die met gedrag te maken hebben in een school opgehangen kunnen worden. Het kijken naar en achter gedrag vanuit de LACCS-waarden kan ondersteunend zijn in het pedagogisch en didactisch handelen. Hierbij kan de expertise vanuit teamleden ZML-B worden ingezet.
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 wordt het verlaccs-plan afgerond en geïmplementeerd als leidraad voor de verdere ontwikkeling van LACCS binnen ZML-B. Op basis van dit plan worden concrete keuzes gemaakt voor passende scholing en ouderbetrokkenheid. Minimaal één scholingsactiviteit en één ouderbijeenkomst worden in dit kader georganiseerd.

Activiteiten (hoe)	Het verder verlacssen is een veranderproces. Met een LACCS-team stellen we een plan op, dit noemen we het verlacss-plan. Op deze wijze krijgen we als team meer zicht op de sterke en zwakkere kanten t.a.v. scholing, coaching en sturing. Vorming LACCS-team(start schooljaar): Er wordt een LACCS-team samengesteld bestaande uit: één teamleider, één intern begeleider, twee gedragswetenschappers en één leerkracht (LACCS-specialist). De werkgroep coördineert de implementatie en bewaakt voortgang en borging. Uitvoeren LACCS-check en opstellen analyse (start schooljaar): De werkgroep voert aan het begin van het schooljaar een LACCS-check uit. Op basis hiervan wordt een LACCS-analyse opgesteld met concrete verbeterpunten en aanbevelingen. Bespreken en vaststellen aanbevelingen met ZML-B team (start schooljaar): De LACCS-analyse en aanbevelingen worden met het volledige ZML-B team besproken. Het team stelt gezamenlijk prioriteiten en afspraken voor het schooljaar vast. Selectie en planning scholing/coaching (vóór januari 2026): Op basis van de uitgevoerde analyse selecteert de werkgroep een passende scholings- en/of coachingstraject voor het gehele ZML-B team. De gekozen professionalisering wordt vóór januari 2026 ingepland, inclusief eventuele inzet van externe expertise. Daarnaast wordt een meerjarenplan opgesteld voor verdere professionalisering in schooljaar 2026–2027 en 2027–2028. Integreren Goed leven-cyclus in gesprekkencyclus (2025–2026): Het LACCS-team onderzoekt hoe de Goed leven-cyclus kan worden geïntegreerd in de huidige gesprekkencyclus voor schooljaar 2026–2027. Hierbij wordt geleerd van collega-scholen die reeds met LACCS werken. Inrichting overlegstructuur en ruimte voor LACCS-bijeenkomsten (vanaf dit schooljaar): Vergaderingen aanbod profiel 1 & 2 worden geïntegreerd met de kwaliteitsbijeenkomsten schoolbreed. Hierdoor ontstaat ruimte om drie LACCS-bijeenkomsten voor het ZML-B team te organiseren gedurende het schooljaar. Ouderbetrokkenheid versterken: In het tweede deel van het schooljaar wordt een ouderavond LACCS georganiseerd. Er wordt een informatieve LACCS-brochure ontwikkeld en gedeeld met ouders. Uiterlijk juni 2026 is de ouderbijeenkomst voorbereid en waar mogelijk gecombineerd met een thema-ouderavond. Evaluatie van implementatie (april 2026): In april 2026 vindt evaluatie plaats van de eerste stappen in de implementatie van de LACCS-check en -analyse. Bevindingen worden verwerkt in vervolgspraken en meegenomen in de planning voor schooljaar 2026–2027.
Betrokkenen (wie)	team ZML-B, GW, IB, TL, LACCS-specialist
Plan periode	
Eigenaar (wie)	GW, IB, LACCS-specialist, TL
Omschrijving kosten	evt externe begeleiding bij het organiseren van een LACCS-ouderavond workshop Grip op leerling met Down (georganiseerd door de NOG) coaching on the job door de LACCS grondlegger Karin of Kirsten
Meetbaar resultaat	gewerkt wordt op de betreffende afdeling.
Borging (hoe)	Vastleggen van ons beleid

Uitwerking KD8: SP1/2 Gesprekkencyclus (van instroom tot uitstroom)	
Werkgroep	CVB: gesprekkencyclus
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding
Resultaatgebied	OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding & OR2. Sociale en maatschappelijke competenties
Gewenste situatie (doel)	Versterken van de gesprekkencyclus ter bevordering van leerlingautonomie en ouderbetrokkenheid. Talryk versterkt in schooljaar 2025-2026 de inhoudelijke kwaliteit van de gesprekkencyclus, met als doel het vergroten van de zelfstandigheid en zelfbeschikking van leerlingen. De gesprekkencyclus wordt structureel gecommuniceerd naar ouders/verzorgers via ouderavonden, gerichte informatievoorziening en opname in de schoolgids. Teamleiders brengen samen met het team de professionaliseringsbehoefte en kwaliteit van leerling-/oudergesprekken in kaart, met oog voor het hoorrecht van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
Activiteiten (hoe)	1. Versterken van leerling autonomie - Gesprekken volgens gesprekkencyclus uitvoeren. - Ervaring opdoen met activiteiten waarin leerlingen actief leren reflecteren op hun leerdoelen, de voortgang en het voeren van gesprekken. 2. Borgen van het hoorrecht - Vastleggen van het hoorrecht in het beleid. - Evalueren met leerlingen hoe zij hun stem ervaren in het proces van hulp en begeleiding. 3. Communicatie met ouders/verzorgers - Presentatie van de gesprekkencyclus tijdens ouderavonden en startgesprekken. - Opnemen van uitleg over de gesprekkencyclus in de schoolgids en op de website. 4. Professionalisering van het team - Teamleiders organiseren intervisiemomenten over gespreksvoering en leerling betrokkenheid. - Als er behoefte blijkt aan scholing of trainingen over (waarderende en/of motiverende) gespreksvoering en het versterken van eigenaarschap bij leerlingen, dan kan dit worden ingezet. 5. Monitoring en evaluatie - Jaarlijkse evaluatie van de gesprekkencyclus met teamleden. - Opstellen van kwaliteitscriteria voor leerling-/oudergesprekken. - Verwerken van feedback in een verbeterplan voor het daaropvolgende schooljaar.
Betrokkenen (wie)	cvb, team
Eigenaar (wie)	IB
Omschrijving kosten	n.v.t.

Uitwerking KD9: SP2f. Zicht op didactische ontwikkeling (toetsing)	
Werkgroep	IB: Zicht op didactische ontwikkeling (toetsing)
Hoofdstuk / paragraaf	OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding
Gerelateerde actiepunten	• SBP 1 Resultaten: De onderwijsresultaten van rekenen, taal/lezen, burgerschap/Sociaal emotioneel Leren en de praktijkvakken goed.
Gewenste situatie (doel)	In het schooljaar 2025-2026 wordt de toetsprocedure geëvalueerd met het team en op basis van de team feedback (eventueel) herzien. Daarnaast worden de leerlijnen van de methode Werken Aan in ParnasSys geëvalueerd op werkwijze en opbrengsten. Het document Nederlands en Rekenen wordt herzien en geëvalueerd, waarbij kritisch gekeken wordt naar de noodzaak. v. Tevens worden de leerlijnen voor didactische leerroute 1 en 5 verwerkt in ParnasSys. Tot slot wordt de nieuwste versie van de methode ongebonden toets Begrijpend Lezen van Boom (2023) aangeschaft en geïntroduceerd aan het team, zodat deze in het schooljaar 2026-2027 de oude versie (2012) kan vervangen.
Activiteiten (hoe)	• De toetsprocedure is geëvalueerd en herzien, de nieuwste versie van de toetsprocedure wordt afgestemd met het team. • Het document Nederlands en Rekenen wordt op basis van teamfeedback herzien, er wordt gekeken naar de noodzaak van de verschillende onderdelen om de administratieve last te verminderen. • De leerlijnen Werken Aan voor didactische leerroute 2, 3 en 4 binnen ParnasSys worden geëvalueerd met het team en waar nodig bijgesteld. • De didactische leerroute 1 en 5 in de leerlijnstructuur van ParnasSys worden verwerkt. • Er worden duidelijke keuzes gemaakt ten aanzien van verdere ontwikkeling binnen het LOVS, dit geldt zowel voor methode gebonden als methode ongebonden. • De Boom LVS begrijpend lezen toets 2012 wordt vervangen voor de vernieuwde versie van 2023. Deze versie wordt in het schooljaar 2025-2026 aangeschaft en geïntroduceerd aan het team, zodat er vanaf het schooljaar 2026-2027 met deze vernieuwde versie gewerkt kan worden.
Betrokkenen (wie)	ib, kl

Uitwerking KD10: SP3c. Goed werkgeverschap: strategische personeelsplanning & Seniorenbeleid/vitaliteit	
Werkgroep	MT: Goed werkgeverschap: strategische personeelsplanning & Seniorenbeleid/vitaliteit
Hoofdstuk / paragraaf	Integraal Personeelsbeleid SO Fryslân
Gerelateerde actiepunten	• SBP 2 Vitaliteit: Wij hebben krachtige medewerkers die leiderschap en eigenaarschap tonen binnen hun eigen functie met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden.
Resultaatgebied	Personeelsbeleid
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025–2026 wordt actief ingezet op het versterken van duurzame inzetbaarheid van medewerkers door het voeren van ontwikkelgesprekken, het monitoren van werkdruk en het stimuleren van vitaliteit. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het terugdringen van het ziekteverzuim naar 5% en het verbeteren van de balans tussen betrokkenheid en belastbaarheid..
Activiteiten (hoe)	Met 100% van de medewerkers wordt een ontwikkelgesprek gevoerd, met aandacht voor persoonlijk welbevinden en professionalisering. Werkdruk en taakverdeling worden structureel besproken in teamoverleggen en tijdens ontwikkeldagen. Het MT monitort samen met de P&O-adviseur de voortgang op het gebied van vitaliteit en verzuim, met kwartaalrapportages. Er wordt een plan van aanpak opgesteld om het ziekteverzuim terug te dringen naar 5%, met concrete acties en evaluatiemomenten. De MR en de verschillende teams worden actief betrokken bij heroverwegingen rondom schoolinrichting en werkverdeling.
Betrokkenen (wie)	p&o, mt
Eigenaar (wie)	Dir, TL, P&O

Uitwerking KD11: SP1d. Veiligheidsbeleidsplan	
Werkgroep	Dir: Veiligheidsbeleidsplan
Hoofdstuk / paragraaf	VS1 (Sociale) Veiligheid
Gerelateerde actiepunten	De school heeft het veiligheidsbeleid geïmplementeerd.
Resultaatgebied	VS1. Veiligheid
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025–2026 wordt het geactualiseerde veiligheidsbeleidsplan volledig geïmplementeerd binnen de schoolorganisatie. De resterende onderdelen worden aangevuld, toegewezen aan verantwoordelijken en actief onder de aandacht gebracht bij het team, zodat het plan daadwerkelijk gaat leven in de praktijk.
Activiteiten (hoe)	Alle resterende onderdelen van het veiligheidsplan worden uiterlijk december 2025 aangevuld en voorzien van een eigenaar. Minimaal twee teammomenten worden benut om het plan, de afspraken en protocollen te bespreken en te verduidelijken. Scholing rondom veiligheidsonderwerpen (zoals BHV, agressieprotocol, meldcode) wordt georganiseerd en vastgelegd. De uitvoering van het plan wordt gemonitord via de planning- en control-cyclus van Talryk, met een eerste evaluatie in juni 2026.
Betrokkenen (wie)	Dir, CVB
Eigenaar (wie)	Directeur

Uitwerking KD12: SP3a. Kwaliteitscultuur: professionalisering	
Werkgroep	MT: Kwaliteitscultuur: professionalisering (SP & SBP)
Hoofdstuk / paragraaf	SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
Gerelateerde actiepunten	• SBP 2 Dialoog: Wij voeren de professionele dialoog in alle lagen van de organisatie. Onderwijskundig en waarderend leiderschap is de basishouding. We weten wat de talenten zijn van de medewerkers en deze worden benut. • SBP 2 Professionalisering: Het staat op individueel-, team- en stichtingsniveau in dienst van de gestelde doelen. Alle medewerkers hebben zicht op hun eigen functioneren en gewenste ontwikkeling. • SBP 5 Doorontwikkelen: De samenwerking binnen een school en tussen scholen staat in dienst van doel één en twee; met elkaar leren en van elkaar leren. • SP3a. Kwaliteitscultuur: professionalisering • SP3b. Kwaliteitscultuur: waarderend leiderschap
Resultaatgebied	SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025–2026 wordt verder gebouwd aan een professionele leercultuur waarin persoonlijke professionalisering vanzelfsprekend is. Medewerkers nemen actief verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling, en het team professionaliseert gezamenlijk op pedagogisch en didactisch vlak.
Activiteiten (hoe)	Met 100% van de medewerkers wordt een ontwikkelgesprek gevoerd waarin persoonlijke professionalisering een vast onderdeel is. Het gebruik van E-Wise en het NOG-aanbod wordt gemonitord en gestimuleerd via het weekbericht en tijdens ontwikkeldagen. We hebben daarbij speciaal aandacht voor het basisaanbod per functie en fase van ontwikkeling dat is vastgesteld vanuit SO Fryslan. Minimaal 80% van de medewerkers maakt aantoonbaar gebruik van scholingsmogelijkheden die passen bij hun functie en ontwikkelbehoefte. Het team volgt gezamenlijke scholing op het gebied van pedagogisch handelen, didactische vaardigheden en klassenmanagement. Er wordt een korte evaluatie uitgevoerd in juni 2026 over de ervaren meerwaarde van professionalisering.
Betrokkenen (wie)	Dir, TL
Eigenaar (wie)	Dir, TL

Uitwerking KD13: SP1/2. Thuiszitters in beeld	
Werkgroep	TL/GW/IB: Thuiszitters in beeld
Hoofdstuk / paragraaf	Zorg -onderwijs
Gerelateerde actiepunten	De school heeft de thuiszitters in beeld en acteert proactief bij regionale initiatieven.
Resultaatgebied	SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur & Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod
Gewenste situatie (doel)	Talryk heeft de thuiszitters in beeld en acteert proactief bij regionale initiatieven. Actiepunten bestuur: 1. SO Fryslân heeft per regio de thuiszitters in beeld; 2. SO Fryslân neemt per regio het initiatief om met het samenwerkingsverband het aantal thuiszitters terug te brengen; 3. SO Fryslân breidt de Zorg-Onderwijs arrangementen van eigen ingeschreven leerlingen uit.
Activiteiten (hoe)	- Binnen de ondersteuningsstructuur heeft een systematische aanpak thuiszitters en maatwerkleerlingen een plek gekregen - We geven rondom maatwerk leerlingen concreet vorm aan de samenwerking met Horizon begeleiding - Versterken contacten SWV ZO! en collega scholen in de regio. - Onderzoeken opnieuw hoe een passende samenwerking met Alliade vorm kan krijgen 'Unyk! werkt aan werk' gaa we nog meer inzetten t.b.v. van thuiszitters in de regio in de samenwerking met collega scholen, gemeenten en samenwerkingsverband.
Betrokkenen (wie)	mt, ib, gw, medewerkers unyk!
Eigenaar (wie)	MT

Uitwerking KD14: SBP 3 Kwaliteit: Dit kan de school onderbouwen op basis van de cyclus onderwijskwaliteit die is aangevuld met interne consultatie en visitatie tussen de scholen van de stichting en door verificatie door het bestuur.	
Werkgroep	MT: SBP 3 "Kwaliteit in Verbinding"
Hoofdstuk / paragraaf	Beleidsplan 2023-2027: Onderwijskwaliteit
Resultaatgebied	SKA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog
Gewenste situatie (doel)	De school borgt en versterkt de onderwijskwaliteit door het systematisch toepassen van de kwaliteitscyclus, aangevuld met interne consultatie en collegiale visitatie binnen de stichting. De uitkomsten worden geverifieerd en besproken met het bestuur, zodat er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid en continue verbetering.
Activiteiten (hoe)	1. Oriëntatie en analyse huidige kwaliteitscyclus. Inventarisatie van bestaande kwaliteitsinstrumenten en -processen binnen de school en stichting. 2. Gesprek en afstemming met CvB. Bespreken rol CvB in kwaliteitsborging en vastleggen eigenaarschap. 3. Ontwikkelen implementatieplan kwaliteitscyclus. Opstellen plan met fasering, rollen, instrumenten en evaluatiemomenten. 4. Externe audit. we maken eerst de cyclus intern binnen Talryk op orde. We oefenen daarin met elkaar hoe de kwaliteitscyclus werkt en betrekken daar het team gefaseerd steeds meer bij, waardoor het eigenaarschap breder in de school komt te liggen. We participeren met verschillende functiegroep actief in de werk-, expert- en vakgroepen van SO Fryslan, Daarin wisselen we proactief uit met de collega's van de andere scholen. We oefenen daarin in deze fase het spreken van dezelfde taal en uniform uitvoeren van vastgesteld beleid, we ontwikkelen gezamenlijk kaders voor kwaliteit en rapportages In de DO gesprekken tussen directeur en bestuurder vindt afstemming en verantwoording plaats over de voortgang van de kwaliteitscyclus binnen VSO Talryk in relatie tot de afspraken die binnen SO Fryslan zijn gemaakt. Op deze manier streven we naar het verhogen van gedeelde verantwoording, continue verbetering en borging van het kwaliteitsdenken.
Betrokkenen (wie)	CvB. team, MT, bestuur
Eigenaar (wie)	MT

Uitwerking KD15: SBP 3 Kwaliteit: De cyclus onderwijskwaliteit is geïmplementeerd, alle medewerkers hebben zicht op de huidige basiskwaliteit, de ambities en hoe eraan gewerkt wordt.	
Werkgroep	MT: SBP 3 "Kwaliteit in Zicht"
Hoofdstuk / paragraaf	Beleidsplan 2023-2027: Onderwijskwaliteit
Resultaatgebied	SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 wordt gewerkt aan het verdiepen van het eigenaarschap van medewerkers binnen de kwaliteitscyclus. Alle medewerkers kennen de basiskwaliteit, begrijpen de ambities en weten hoe zij hieraan bijdragen. De cyclus wordt actief gebruikt als instrument voor gezamenlijke ontwikkeling en verbetering.
Activiteiten (hoe)	De kwaliteitscyclus wordt zichtbaar gemaakt in beleidsdocumenten, jaarplanning en ontwikkelgesprekken. Het voornemen is om minimaal twee keer per jaar met het team te reflecteren op de voortgang van de ambities en de bijdrage van ieder teamlid. De basiskwaliteit en ambities worden vertaald vanuit de CVB naar concrete voorstellen en daaruit voortkomende acties op team- en individueel niveau. Successen en leerpunten worden gedeeld in teambijeenkomsten en geborgd in het schooljaarverslag, actielijsten en de kwaliteitsbieb.
Betrokkenen (wie)	Team, CvB
Eigenaar (wie)	MT

Uitwerking KD16: SBP 4 Implementeren en borgen: De ingezette trajecten zijn geïmplementeerd en geborgd in houding en gedrag, de ontwikkelingen zijn doorgesijpeld naar alle medewerkers.	
Werkgroep	MT: SBP 4 "Borging in Beweging"
Hoofdstuk / paragraaf	Beleidsplan 2023-2027: BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
Resultaatgebied	SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 worden de eerder ingezette ontwikkeltrajecten verder verankerd in houding en gedrag van medewerkers. De opbrengsten worden zichtbaar in het dagelijks handelen, gedeeld eigenaarschap en een gedeelde taal binnen het team. De borging wordt ondersteund door reflectie, monitoring en structurele inbedding in overlegstructuren en documenten.
Activiteiten (hoe)	Alle ontwikkeltrajecten zijn vertaald naar concrete gedragsindicatoren en zichtbaar in de praktijk. Minimaal twee keer per jaar wordt met het team gereflecteerd op de borging en doorwerking van de jaarplanprojecten. De opbrengsten van de jaarplanprojecten worden opgenomen in beleidsdocumenten, jaarplanning en ontwikkelgesprekken. Nieuwe medewerkers worden actief meegenomen in de ontwikkelde werkwijzen. Manieren van borgen binnen Talryk: Ontwikkeltgroepen (eigenaarschap team) Ontwikkeldagen (PDCA) Kwaliteitsbijeenkomsten (PDCA) Professionalisering (Thomas More, NOG, E-wise) Kwaliteitsbib (borging) verbinding tussen ontwikkelingen en kwaliteitscyclus komen uit elkaar voor hebben samenhang met elkaar. Alle concrete vastgestelde procedures worden vastgelegd in het kwaliteitssysteem. Vullen van kwaliteitsbib
Betrokkenen (wie)	CvB, team
Eigenaar (wie)	MT

Uitwerking KD17: SBP 4 Implementeren en borgen: Vanuit de bedoeling kunnen we alle werkwijzen, systemen, interne processen en actueel beleid uitleggen en communiceren.	
Werkgroep	MT: SBP 4 "Werken vanuit de Bedoeling"
Hoofdstuk / paragraaf	Beleidsplan 2023-2027: BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
Resultaatgebied	SKA1. Visie, ambitie en doelen
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2025-2026 wordt gewerkt aan het versterken van het inzicht in en de samenhang tussen werkwijzen, systemen, interne processen en beleid. Medewerkers kunnen vanuit de bedoeling van het onderwijs uitleggen waarom en hoe er gewerkt wordt, en zijn in staat dit helder te communiceren naar collega's, ouders en externe partners.
Activiteiten (hoe)	De kern van "de bedoeling" wordt gezamenlijk herijkt en vastgelegd in een herkenbare en gedeelde formulering. Alle interne processen, systemen en beleidsdocumenten worden gekoppeld aan deze bedoeling en overzichtelijk gepresenteerd (bijv. in een visueel schema of handreiking). Tijdens teambijeenkomsten wordt actief geoefend met het uitleggen en toepassen van de bedoeling in de praktijk. Nieuwe medewerkers worden meegenomen in de samenhang tussen beleid en praktijk.
Betrokkenen (wie)	Team, CvB
Eigenaar (wie)	MT