



Gretig Groeien

strategisch beleidsplan 2017-2021

Voorwoord

Met plezier en trots presenteren wij het strategisch beleidsplan van SKOPOS. Een plan dat de voedingsbodem vormt voor de verdere groei van onze scholen en dat richting geeft aan onze opdracht om kinderen het beste en mooiste uit zichzelf te laten halen.

Met ouders, medewerkers, stakeholders, bestuur en directies zijn wij het gesprek aangegaan over de actualiteit van vandaag en het onderwijs van morgen, over onze visie op hoe kinderen leren en zich ontwikkelen en over wat dat voor ons betekent. Onze leerlingen hebben ons op hun beurt via werkstukken, bouwsels en verhalen laten weten wat hun kijk is op het onderwijs van morgen.

Al die gesprekken en presentaties hebben een mooie oogst opgeleverd die het startpunt vormden voor de ontwikkeling van dit plan.

Met de gezamenlijke waarden en ambities zoals wij die omschrijven in dit plan zetten wij de hoofdlijnen uit voor alle SKOPOS-scholen. Daarmee benadrukken wij enerzijds de onderlinge verbondenheid. Anderzijds daagt dit plan scholen uit en biedt het ruimte om het verschil te maken, om een eigen richting op te groeien. Het benutten van die ruimte, om je te ontwikkelen, om initiatief te nemen, moed te tonen en om daarvoor verantwoordelijkheid te nemen, zijn belangrijke kenmerken van de werkwijze binnen SKOPOS.

Bewezen onderwijskundige inzichten nu en in de toekomst zullen we hierbij als inspiratiebron gebruiken.

Het is niet voor niets dat we verschillende groepen gevraagd hebben hun bijdrage te leveren aan de totstandkoming van dit plan. De brede dialoog aangaan over het onderwijs van morgen is nodig. Het gesprek over waar wij staan en voor gaan, zullen wij steeds kritisch met elkaar voeren. Ambities zijn tenslotte van iedereen. SKOPOS wil graag groeien, zich verder ontwikkelen, en dat willen wij echt samen doen. Niet omdat het moet, maar omdat wij ervan overtuigd zijn dat dat alleen samen met anderen kan.

In die zin kunt u dit plan ook zien als een uitnodiging om met ons mee te denken en te doen. Met nieuwe ideeën, inzichten en feedback houden wij elkaar scherp en kunnen wij elkaar inspireren om kinderen te helpen echt het beste uit zichzelf te halen.

*Mede namens de directeuren van SKOPOS,
Marcel van den Hoven, Algemeen Directeur*

In dit plan geven wij eerst een schets van SKOPOS als organisatie en laten wij met onze missie en kernwaarden zien waar wij voor staan en waarop u ons kunt aanspreken. Voordat wij onze strategische thema's toelichten, blikken wij kort terug op de achterliggende periode en kijken wij naar een aantal ontwikkelingen die toekomstbepalend zijn voor de strategische agenda van SKOPOS. Het strategisch beleidsplan eindigt met hoe wij onze ambities willen waarmaken. Waar in dit plan 'ouders' staat, bedoelen wij ook verzorgers. En waar "hij" staat, bedoelen we ook "zij".

Dit is SKOPOS

Voordat wij in dit plan onze blik richten op de thema's van de toekomst, maken wij hier duidelijk wie wij als organisatie zijn en waar wij voor staan.

Onze scholen

SKOPOS (Samenwerkingsbestuur voor Katholiek en Openbaar Primair Onderwijs Schijndel) is het bevoegd gezag van alle zeven basisscholen in Schijndel: zes katholieke basisscholen en één openbare basisschool. De professionals op onze scholen zetten zich dagelijks in voor een brede ontwikkeling van onze leerlingen. Elke school is van goede kwaliteit en heeft een eigen onderwijskundig profiel. Onze scholen zijn in principe ontvankelijk voor alle kinderen.

Onze scholen vormen vier Educatieve Basiscentra (EBC's) en zijn gehuisvest in goed toegeruste gebouwen. Daar vinden ouders en leerlingen onderwijs, opvang, educatie en ondersteuning. In een EBC gaat een kind naar school, maar kan het ook terecht voor de voor- en naschoolse opvang en de tussenschoolse opvang. Ook de peuteropvang is in de EBC's ondergebracht. Scholen, kinderopvang en andere relevante partners werken in het belang van de ontwikkeling van onze leerlingen waar nodig samen.

Bestuursfilosofie

Belangrijk uitgangspunt in de bestuursfilosofie van SKOPOS is dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. De algemeen directeur heeft een maximaal mandaat en de schooldirecteuren en hun teams hebben veel professionele ruimte om op schoolniveau verantwoordelijkheid te nemen.

Dat betekent dus ook dat er ruimte is voor verschillen tussen scholen: verschillen in onderwijsconcept, ontwikkeling en de interne manier van organiseren. Ruimte nemen betekent laten zien wat je doet, reflecteren op dat wat je doet en je verantwoorden voor het behalen van je doelen. Dat geldt voor alle niveaus in de organisatie.

Besturen en toezicht houden

SKOPOS heeft een toezichthoudend bestuur dat de dagelijkse aansturing van de stichting heeft gemandateerd aan de algemeen directeur.

De algemeen directeur vormt daarmee in de praktijk het dagelijks bestuur van SKOPOS. Hij geeft leiding aan de directeuren, vertegenwoordigt de stichting naar buiten, is verantwoordelijk voor alle beleidsgebieden van de organisatie en treedt op als werkgever voor alle medewerkers.

Het bestuur is formeel eindverantwoordelijk en heeft nog een aantal essentiële vaststellingsbevoegdheden. De kerntaken van het bestuur zijn het toezicht houden op de kwaliteit en op het dagelijks bestuur van de organisatie, het optreden als klankbord voor de algemeen directeur en de werkgeversrol voor de algemeen directeur.

Dagelijkse leiding op de scholen

De directeuren zijn binnen de bestuurlijke kaders verantwoordelijk voor het dagelijks reilen en zeilen op hun school. Zij zijn niet alleen directeur van hun eigen school, maar vertegenwoordigen samen met de algemeen directeur het collectief leiderschap van SKOPOS. Zij hebben een belangrijke rol in het verbinden van het bovenschools beleid met de dagelijkse gang van zaken op de scholen.

Ze zijn ook gezamenlijk aanspreekbaar op het behalen van de doelen van de organisatie.

Ondersteuning op het bestuurskantoor

De medewerkers van het bestuurskantoor en van de Dommelgroep (een netwerk van schoolbesturen dat samenwerkt op het gebied van ondersteuning) ondersteunen de algemeen directeur en directeuren bij hun dagelijkse werkzaamheden. Expertise is beschikbaar op de terreinen financiën, personeel/HRM, huisvesting en ICT. Uitgangspunt is dat wat er op elk niveau in de organisatie gedaan wordt, ondersteunend is aan een optimale en brede ontwikkeling van de leerlingen.

Medezeggenschap

Onze ouders en medewerkers praten via de medezeggenschapsraden mee over het beleid van SKOPOS. Op school is de medezeggenschapsraad (MR) het inspraakplatform; de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) is het inspraakorgaan op bovenschools niveau.

Onze missie

SKOPOS biedt vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid in openbare en katholieke scholen basisonderwijs waarbij het accent ligt op een brede, harmonische ontwikkeling van elk kind.

Onze missie maakt kort en krachtig duidelijk waar wij voor staan en vormt de basis voor het werk dat wij doen. Onze scholen geven op eigen wijze vorm en inhoud aan onze missie.

Onze kernwaarden

- echt zijn
- samen
- eigenaarschap
- groei

Over de waarden zijn wij het met elkaar eens. De manier waarop wij in de dagelijkse onderwijspraktijk handelen, met elkaar omgaan en verder willen groeien is als het ware geworteld in deze waarden.

Echt zijn

Het individuele kind in zijn authenticiteit is voor ons altijd vertrekpunt.

Echt zijn gaat in de eerste plaats over echt jezelf mogen zijn. Op onze scholen word je gezien, luisteren wij naar je, zijn wij nieuwsgierig naar wie je bent, waar je talenten en mogelijkheden liggen en wat je van ons nodig hebt om je verder te ontwikkelen en uit te groeien tot authentiek mens.

Jezelf mogen zijn betekent erkend en geaccepteerd worden door anderen. Daarom is het voor ons vanzelfsprekend om in ons onderwijs aandacht te besteden aan verschillen tussen mensen. Aan verschillen in geloof, overtuigingen, achtergrond of uiterlijk.

Wij omarmen die verschillen en geven er samen met de kinderen betekenis aan. Dat doen wij door met ze in gesprek te gaan over waarden als tolerantie, respect, menselijkheid, solidariteit, spiritualiteit, open naar elkaar kijken, je inleven in een ander en voor elkaar zorgen.

De authentieke leerkracht is de beslissende factor in de ontwikkeling van kinderen en een belangrijk rolmodel. Dat wil zeggen: een leerkracht die niet alleen kennis en ervaring meebrengt, maar oprecht is, zichzelf is en ruimte neemt om op zoek te gaan naar wat voor hem de inspiratiebron is en de kern van leerkracht en mens zijn.

Leren is onlosmakelijk verbonden met het echte leven. Het gaat in ons onderwijs dan ook om meer dan goed leren lezen en rekenen. Het gaat óók over jezelf leren kennen, over zelfvertrouwen, over verantwoordelijkheid nemen, keuzes maken, kortom: over het ontwikkelen van persoonlijkheid, identiteit en karakter.

De verbinding van de ontwikkeling van vaardigheden en de ontwikkeling van de persoon van de leerling heeft binnen SKOPOS altijd de expliciete aandacht van de leerkracht.

Leren doe je altijd en overal. Op onze scholen leren kinderen op verschillende manieren in een rijke leeromgeving die 'levensecht' en 'waarachtig' is. Een leeromgeving waarin kinderen zich kunnen verwonderen, zelf mogen ontdekken en beleven.

Samen

Waardevolle begrippen zijn voor ons "samen", "ontmoeting" en "respect voor elkaar".

De waarde "samen" begint met onze gezamenlijke waarden en gezamenlijke richting zoals wij die met elkaar in dit plan hebben vastgelegd. Samen wil zeker niet zeggen dat wij alles op dezelfde manier doen en overal hetzelfde van vinden, maar wel dat wij - hoe verschillend wij ook zijn - ons met elkaar verbonden voelen. Ergens samen voor staan betekent ook dat wij gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen en ons door anderen daarop laten aanspreken.

Daaraan is ons onderwijs te herkennen. Leerlingen hebben alle gelegenheid tot ontmoeting, samenwerken en samen leren van elkaar.

Wij zijn ervan overtuigd dat wij elkaar als SKOPOS-scholen nodig hebben en kunnen versterken door met en van elkaar te leren en door onze kennis en ervaring te delen.

Binnen SKOPOS zetten wij dus flink in op ontmoeting en verbinding.

Dat zie je ook terug in de samenwerking tussen collega's onderling, met ouders, met kinderopvangorganisaties en andere externe partners. Wij maken gebruik van elkaars verschillen en van elkaars expertise om kinderen zo optimaal mogelijk te begeleiden in hun ontwikkeling.

"Samen" vind je ook terug in de samenleving waarin wij staan. Wij maken kinderen ervan bewust dat de samenleving van betekenis voor hen is, maar dat zij dat zelf ook zijn voor de samenleving.

Eigenaarschap

Leren en ontwikkelen kan volgens ons niet zonder je daarvan eigenaar te voelen.

Als wij kinderen willen laten leren op een manier die echt bij hen past, dan moeten wij ze ook invloed geven op hun leerproces en op de dingen die ze willen doen.

In ons onderwijs zie je dat terug doordat wij leerlingen het vertrouwen geven en helpen hun eigen leerdoelen en behoeften te formuleren, daarin zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen. De leerkracht neemt daarin vooral de rol van coach en begeleider op zich.

Eigenaarschap is een belangrijk kenmerk van de professionele cultuur die wij binnen SKOPOS willen zien. Een cultuur waarin mensen zich blijven ontwikkelen en die mogelijkheid biedt om feedback te geven en te nemen. Openheid, transparantie en reflectie zijn daarin kernwoorden.

Groei

Groeien, onderwijs en kinderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Als kleuter, peuter of baby komen kinderen binnen op onze EBC's .

Zo'n 8 jaar later zwaaien wij ze uit; soms veranderd van een verlegen kleuter naar een zelfverzekerde puber, soms van onstuimige wildebras naar wijsneus, en soms voor het oog onveranderd. Maar altijd gegroeid, met een schat aan vaardigheden en kennis om een volgende stap te zetten.

Groei staat voor ons ook voor ontwikkeling, beweging, vooruitgang. Wij willen in die zin blijven groeien, het beste uit kinderen halen en dus ook uit onszelf: ons altijd blijven verwonderen, nieuwsgierig zijn en op onderzoek uit gaan naar hoe wij het beste onderwijs voor onze leerlingen kunnen realiseren.

Door ambities en talenten op alle lagen in de organisatie in te zetten en ze met elkaar te verbinden, door kritisch te blijven op ons eigen handelen en door te kijken of het beter/ anders kan.

Groeien gaat niet zonder vallen en opstaan. Hierbij willen we uitgaan van een growth mindset (Carol Dweck) die ervan uit gaat dat intelligentie is als spierkracht. Door je hersens te gebruiken en je actief in leersituaties te begeven, vergroot je je mentale capaciteiten. Fouten maken en nieuwe uitdagingen aangaan zijn daarbij onderdeel van het leerproces.

Wijzelf en de toekomst

Om onze agenda voor de toekomst te kunnen bepalen, leggen wij hier de verbinding tussen waar wij staan en de ontwikkelingen die toekomstbepalend zijn. Waar staan wij als SKOPOS zelf en welke trends en ontwikkelingen doen er voor ons toe?

Onderwijs en kwaliteitszorg

In de afgelopen jaren hebben onze scholen op hun eigen manier invulling gegeven aan hun visie op het leren van kinderen. Dat heeft geleid tot een mooie variatie aan onderwijskundige profielen in Schijndel: ouders hebben echt iets te kiezen en wij kunnen nagenoeg ieder kind een passende onderwijsplek bieden. Met name op het gebied van opbrengst- en handelingsgericht werken, taalontwikkeling en/of verdieping van leerlijnen hebben wij in de afgelopen periode stappen gezet.

Op alle niveaus in de organisatie volgen wij cyclisch de voortgang en resultaten van plannen en beleid. Het strategisch beleidsplan is in die cyclus het startpunt.

De kwaliteit van onze scholen is op orde. En onze ouders zijn tevreden, zij gaven onze scholen in 2015 een gemiddeld rapportcijfer van 7,9.

Maar.. kwaliteit is meer dan rapportcijfers en inspectienormen. Naast het uitzetten van tevredenheidsonderzoeken, het systematisch volgen en analyseren van onderwijsopbrengsten, zijn het elkaar bezoeken en blijvend in gesprek zijn met elkaar over goed onderwijs voor ons waardevolle kwaliteitsinstrumenten met als doel het onderwijs voor onze leerlingen verder te optimaliseren.

Personeel

In het personeelsbeleid hebben wij de gesprekkencyclus neergezet in relatie tot competentie-ontwikkeling, mobiliteit en loopbaanontwikkeling. Personele mobiliteit willen wij meer inzetten als middel om bij te dragen aan een goed integraal personeelsbeleid, om talenten te benutten en om te komen tot groei.

Financiële continuïteit en huisvesting

Om onze doelen te halen is een gezonde financiële positie een randvoorwaarde. SKOPOS is een financieel gezonde organisatie met een verantwoord financieel beleid. Een beleid waarbij het geld zoveel mogelijk het kind volgt en waarbij tegelijkertijd de risico's in de organisatie beheersbaar zijn. Bestuurlijk uitgangspunt is dat de meerjarenbegroting sluitend is om zo de continuïteit van SKOPOS te borgen, waarbij de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen leidend is.

In de afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in de gebouwen waarin onze scholen zijn gehuisvest. Het onderhoud van de scholen, dat de gemeente sinds 2015 volledig heeft overgeheveld naar SKOPOS, wordt gepleegd op basis van een meerjarenonderhoudsplan. Onze scholen zijn om in te leren en te werken en zijn in goede staat van onderhoud.

Samenwerking met partners

Het verstevigen van bestaande en het aangaan van nieuwe samenwerkingen is voor ons in de voorliggende periode een belangrijke ontwikkeling geweest en blijft dat in de komende jaren.

Binnen de Dommelgroep werken wij samen aan administratieve en beleidsmatige ondersteuning van deelnemende besturen en aan het organiseren van vervanging van leerkrachten.

Met de schoolbesturen in het samenwerkingsverband PO De Meierij werken wij aan een passende onderwijsplek voor alle leerlingen, zo thuisnabij als mogelijk.

De samenwerking binnen de EBC's in de doorgaande lijn van 0-13 jaar is in ontwikkeling. De focus heeft de afgelopen jaren vooral gelegen op de structuur van de samenwerking.

En ook bestuurlijk zijn de voorwaarden voor samenwerking neergezet: zo is de bestuurssamenstelling van Kinderopvangorganisatie "De Plu" en SKOPOS gewijzigd door wederzijdse deelname in elkaars bestuur.

De komende jaren maken we werk van meer inhoudelijke samenwerking, afstemming in handelen en aanbod vanuit één pedagogische visie.

Actuele ontwikkelingen

De samenleving lijkt meer in beweging dan ooit. Veranderingen volgen elkaar zo snel op, dat het lastig is om nu al te bedenken hoe de wereld er uit ziet als onze kleuters van 2016 rond 2024 de basisschool verlaten; laat staan hoe dat is als ze 4 tot 6 jaar later op zoek gaan naar hun eerste baan. Kunnen wij daar met ons onderwijs nu al op inspelen? En hoe dan? Welke uitdagingen staan ons te wachten?

De globalisering maakt dat we onze leerlingen onder meer moeten voorbereiden op wereldburgerschap, waarin duurzaamheid, het werken binnen netwerken een grote rol gaan spelen. Dat vraagt competenties als samenwerken, kritisch, maar ook creatief denken en doen. Kortom ondernemerschap met een hoog oplossend vermogen. Leerlingen en personeelsleden zullen zich op basis van 21st Century Skills moeten gaan voorbereiden op de toekomst, waarin digitalisering een rol gaat spelen die op dit moment nauwelijks voorspelbaar is.

Mede daarbij zal de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school in de brede ontwikkeling van leerlingen toenemen. De scherpste voor de ontwikkeling van talenten zal moeten toenemen.

De krimp van het aantal leerlingen, maar ook het dreigende tekort aan passend personeel zijn ontwikkelingen die hun eigen dynamiek teweegbrengen binnen de organisatie.

Dit zijn onze uitdagingen

De maatschappelijke trends en onderwijskundige ontwikkelingen laten zien dat wij de komende jaren voor een aantal interessante vraagstukken en uitdagingen staan.

Wij willen met ons onderwijs bij de tijd blijven, werken vanuit nieuwe inzichten om kinderen optimale kansen te bieden, lerend zijn en waar mogelijk willen we inspelen op de vraag die de maatschappij in de toekomst aan jongeren stelt.

Welke ruimte pakken wij om ons onderwijs naar een hoger niveau te tillen, welke initiatieven kunnen wij hierin nemen, welke doelen formuleren wij voor onszelf?

Elk kind verdient evenveel kans om zich te ontwikkelen. We willen talenten ontdekken, ontwikkelen en onderhouden. Niet alleen de talenten van kinderen, maar ook van onze medewerkers; hoe zetten wij leerlingen, leerkrachten en directeurs in hun kracht?

Moderne ontwikkelingen zoals digitalisering horen thuis in ons onderwijs. Wat betekent dat voor ons onderwijs, voor de kinderen en de rol van de leerkracht?

Hoe zorgen wij ervoor dat wij jonge en talentvolle leerkrachten aantrekken, hoe houden wij onze waardevolle leerkrachten vitaal en vaardig?

Hoe geven wij vorm aan partnerschap met ouders en wat kunnen wij nog meer doen in de samenwerking met partners om doorgaande ontwikkelingslijnen te verstevigen?

Hoe blijven wij als school midden in de samenleving, in de wijk staan? Hoe betrekken we de omgeving meer bij ons onderwijs?

Onze strategische agenda

De vragen en uitdagingen waar wij voor staan, bevestigd door onze medewerkers, ouders en stakeholders, hebben wij afgezet tegen onze missie en kernwaarden. Dat geeft ons een duidelijke focus in de richting waarin wij ons willen ontwikkelen. Voor onze nieuwe strategische periode leidt dat tot overkoepelende thema's op de agenda voor de toekomst.

Passend onderwijs

Wij willen zoveel mogelijk kinderen uit Schijndel kwalitatief, passend en thuisnabij onderwijs bieden. Wij willen met ons onderwijs aansluiten op de talenten, behoeften en leermogelijkheden van élk kind.

Verrassend en toekomstgericht onderwijs

Verrassend onderwijs begint met verwondering. We willen met ons onderwijs de nieuwsgierigheid van kinderen prikkelen, ze laten kennismaken met dingen die ze misschien uit zichzelf niet ontdekt zouden hebben. Wij gaan het onderwijsleerproces steeds meer inrichten met aandacht voor ontdekken en ervaren op verschillende plekken en momenten, met aandacht voor zelf doen, experimenteren, zelf op onderzoek uitgaan en de wereld buiten de school verkennen of de school binnen halen.

Ons onderwijs ontwikkelt zich meer en meer naar procesgericht onderwijs, dat wil zeggen: onderwijs waarin de leerdoelen en behoeften van de leerling vertrekpunt zijn en de leerling mede eigenaar is van zijn eigen leerproces.

Wij gaan daarbij uit van een growth mindset.

Toekomstgericht onderwijs wil zeggen dat wij kinderen voorbereiden op het leren en leven in de eenentwintigste eeuw. De brede ontwikkeling van kinderen is dus direct gekoppeld aan de zogenaamde 21e Century Skills. Het gaat dan naast basiskennis om het ontwikkelen van vaardigheden als kritisch denken, creativiteit, burgerschap, ICT-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, samenwerking en persoonsvorming.

Toekomstgericht zijn betekent ook dat wij met regelmaat onderzoeken of ons onderwijsaanbod en onze manier van werken nog aansluiten bij wat onze leerlingen vragen. Op onze scholen, tussen collega's, met ouders en andere partners gaan wij blijvend in gesprek over hoe het anders en beter kan. Daarin durven wij te experimenteren en te vernieuwen. Wij halen nieuwe technologieën in onze scholen en investeren in nieuwe media en middelen om het werk van leerkrachten en het leren van kinderen te ondersteunen en aantrekkelijker te maken.

Zo ziet passend, verrassend en toekomstgericht onderwijs er in 2021 uit:

Elk EBC heeft een duidelijke en gedeelde visie op het leren van kinderen; een visie die herkenbaar is in het handelen van alle professionals die betrokken zijn in de doorgaande lijn.

Wij bieden op onze scholen verrassend en toekomstgericht onderwijs aan dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle kinderen en op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om hen op de toekomst voor te bereiden.

Ons onderwijs gaat uit van hoge verwachtingen van leerlingen, leerkrachten en leidinggevenden.

We zien op onze scholen actieve, prikkelende en uitdagende vormen van leren, niet plaats- en tijdgebonden, waarin de leerlingen meer samenwerken, nadenken over vragen en oplossingen en creatief zijn.

Kinderen zijn op onze scholen actief en pro-actief betrokken (eigenaar) bij het leerproces.

Om passend onderwijs binnen de scholen te kunnen bieden maken we gebruik van elkaars kwaliteiten.

Groeien in je vak

De drijvende krachten in onze scholen zijn onze leerkrachten. Zij maken het verschil als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs. Zij zijn het die kinderen echt zien en onderzoeken wat zij nodig hebben.

Bij het vakmanschap van de leerkracht gaat het enerzijds om een stevige basiskennis en om pedagogische en didactische competenties. Maar het gaat ook over gedrevenheid en trots zijn op je vak. Over met passie in je vak staan, over je vak serieus nemen, door open te staan voor nieuwe inzichten en bereid te zijn om te leren wat je nog niet kan of nog niet weet. En vakmanschap komt natuurlijk tot uitdrukking in de bijzondere relatie die je als meester of juf met een leerling hebt. Kinderen weten te raken, te inspireren, kan alleen als je ook echt kunt zijn, jezelf durft te laten zien.

Professionele groei en professionele ruimte als uitgangspunt.

Onze professionals zijn voortdurend bezig met de ontwikkeling van de kinderen en van zichzelf.

Professionele ontwikkeling koppelen we aan de ontwikkeling van de school en aan SKOPOS als geheel. In de beweging die we SKOPOS-breed maken naar verrassend onderwijs ontwikkelt de leerkracht zich naar onderwijsontwerper en mentor/coach. Dat vraagt niet alleen om vakmanschap, flexibiliteit en ontwikkeltijd, maar ook om moed: het durven loslaten van oude systemen, gewoonten en opvattingen. We verwachten dat onze leerkrachten ondernemerschap tonen, dat ze proactief en creatief zijn, onderzoekend, nieuwsgierig en dat ze van gebaande paden durven af te gaan. En we ondersteunen en faciliteren dat ook.

Als professional heb je invloed en krijgen personeelsleden speelruimte in hun werk, qua inhoud en organisatie. We verwachten van hen dat ze de ruimte pakken om actief richting te geven aan hun eigen ontwikkeling en om daarin eigenaarschap te tonen.

Omdat we denken dat bureaucratie de creativiteit en het ondernemerschap van mensen kan drukken en niet altijd recht doet aan het vakmanschap van de leerkracht, willen we protocollen en papierwerk minimaliseren.

Goed word je nooit in je eentje. Daar heb je anderen voor nodig. Wij zijn ervan overtuigd dat professionele ruimte van leerkrachten alleen kan groeien door samen te leren, zowel binnen het eigen team als bovenschools met SKOPOS-collega's. Onze insteek is om passie en talenten binnen SKOPOS een podium te geven en veel en goed gebruik te maken van talent, ervaring, intuïtie en creativiteit van alle medewerkers.

We willen zo'n klimaat creëren dat mensen zich uitgenodigd voelen om de deuren van hun lokaal open te zetten en met elkaar te reflecteren op hun onderwijspraktijk. We willen een onderwijsgemeenschap vormen waarin we continu het professionele gesprek met elkaar aangaan, elkaar steeds opnieuw verhalen vertellen en vragen stellen om zo de eigen onderwijspraktijk te verbeteren.

De SKOPOS-professional:

- is kundig en levert vanuit trots en passie voor zijn vak en in samenwerking met anderen hoogwaardig kwalitatief werk af;
- heeft zicht op leerlijnen van groep, school en individu;
- wil werken aan zijn ontwikkeling, heeft een onderzoekende houding en maakt optimaal gebruik van de geboden scharrelruimte voor ontwerpen, uitproberen, reflecteren, aanpassen van het ontwerp;
- is onderdeel van het SKOPOS-team waarin vrije uitwisseling van ideeën en verhalen, vanuit nieuwe perspectieven centraal staat;
- werkt aan professionele groei in wisselende samenwerkingsvormen, dwars door de organisatie heen: netwerkleren, professionele leergemeenschappen, samen onderzoeken, reflectie, intervisie, coaching, VIB, collegiale consultatie;
- kan reflecteren en komen tot eigen ontwikkelpunten;
- neemt verantwoordelijkheid en toont zijn eigen ontwikkeling aan.

Zo ziet groeien in je vak er in 2021 uit

- We zien op onze scholen gedreven professionals die trots zijn op hun vak.

- Onze collega's delen kennis en kunde en leren van en met elkaar.
- Samen leren, uitwisseling van expertise, best practices en wederzijdse inspiratie vormen het uitgangspunt voor een uitdagend programma van scholingstrajecten en professionele ontmoetingen.
- Binnen SKOPOS hebben we oog voor de administratieve werklast/werkdruk

Samenwerken in de doorgaande lijn

Onze ambitie is om het kind in zijn totale ontwikkeling te benaderen. En wij vinden dat elk kind in zijn eigen sociale omgeving naar een SKOPOS-school moet kunnen gaan. Wij zoeken ook actief de samenwerking om dat voor elkaar te krijgen: in, tussen en om onze scholen.

Betrokkenheid van en partnerschap met ouders, samenwerking in de EBC's en met het voortgezet onderwijs zijn daarin voor ons speerpunten.

De gouden driehoek

Wij zien ouders als onze belangrijkste partners. Dat kan ook niet anders als we kinderen zien als regisseurs van hun eigen ontwikkeling. Voorwaarden voor een goede samenwerking tussen school en ouders bij de ontwikkeling van het kind zijn vertrouwen, wederzijdse betrokkenheid, communicatie op basis van gelijkwaardigheid en lage drempels over en weer.

Het samen leren en delen van expertise zoals dat als een rode draad door onze ambities loopt, zien wij ook terug in de relatie met ouders. Wij willen talenten, kennis en ervaring van ouders benutten en inzetten op school.

De doorgaande lijn 0-18 jaar

Samenwerking binnen EBC's

Onze EBC's vormen het centrale ontmoetingspunt voor alle kinderen en ouders. Nu de structuur van de EBC's goed staat, willen wij een verdiepingsslag gaan maken in de inhoudelijke samenwerking. Wij gaan concreet inhoud geven aan het realiseren van doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen voor kinderen van 0-13 jaar. Dat gaan wij doen door vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid en één gezamenlijke visie op de ontwikkeling van het kind de drempels en onnodige hobbels tussen voorschoolse educatie en (speciaal) basisonderwijs op te heffen.

Dat betekent dus ook dat we ons als partners in de EBC's meer met elkaar gaan verbinden: met en van elkaar leren, expertise delen en voortdurend reflecteren op onze praktijk en samenwerking.

Samenwerking met voortgezet onderwijs

Voor leerlingen betekent de stap van de basisschool naar het voortgezet onderwijs niet alleen de kennismaking met een heel andere cultuur en organisatie, maar ook met een heel andere manier van leren en nieuwe vakken. Wij vinden dat de doorgaande lijn niet ophoudt bij het einde van de basisschool. Kinderen moeten zich op hun eigen manier verder kunnen ontwikkelen in het voortgezet onderwijs en daarom willen we samen met het voortgezet onderwijs zorgen voor een soepele overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs. Met het oog op een warme overdracht en talentontwikkeling werken sommige van onze scholen al nauw samen met het vervolgonderwijs. Doel is om in een leergemeenschap PO-VO de leerlijnen te verbinden door elkaars praktijk beter te leren kennen, door uitwisseling en door van elkaar te leren.

Zo ziet samenwerken in de doorgaande lijn er in 2021 uit:

- Leerkrachten beschikken over goede communicatievaardigheden en hebben een positieve intentie om met ouders te communiceren.
- Elk school heeft een visie op educatief partnerschap, waarin de volgende uitgangspunten centraal staan:
- We zien ouders meepraten op onze scholen vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid. Ouders denken actief mee over het onderwijs op school en zijn betrokken bij het leerproces van hun kind.
- Bij afstemming gaan we uit van de driehoek kind – ouder – school.
- Er vinden formele en informele ontmoetingen in en om de klas plaats, waarbij de dialoog tussen ouders en leerkracht centraal staat.

- We onderzoeken regelmatig hoe ouders ons waarderen en gebruiken feedback om onszelf te verbeteren.

EBC

- SKOPOS-scholen zijn ontvankelijk voor alle kinderen en staan open voor samenwerkingspartners binnen en buiten het EBC.
- De pedagogische professionals in de EBC's zijn vakmensen die (samen)werken met passie en vanuit één pedagogische visie en gedeelde waarden.
- Het EBC is dé voorziening in de wijk waar ouders terecht kunnen met alle vragen rondom opgroeiende kinderen.

Doorgaande lijn 0-18 jaar:

- Er is een warme overdracht en soepele overgang van voorschool naar primair onderwijs en van primair onderwijs naar voortgezet onderwijs.
- De collega's delen kennis en kunde met onze collega's uit de voorschool en het VO
- Er zijn kennisnetwerken in de doorgaande lijn voorschool-PO-VO op inhoudelijk gebied.
- We gebruiken de feedback die we van onze partners krijgen om ons onderwijs te verbeteren.

Zo maken wij onze ambities waar

Dit strategisch beleidsplan is een plan dat ontstaan is uit de ontmoeting tussen kinderen, medewerkers, ouders, stakeholders, directeuren en algemene directie. De thema's die uit de praktijk zijn aangereikt houden ons allemaal bezig en ieder zal vanuit zijn of haar eigen rol daar de komende jaren stappen in gaan maken. Elke school, elk team, elke medewerker doet dat vanuit zijn eigenheid, maar tegelijkertijd in verbinding met de andere scholen, teams en collega's binnen en buiten de school.

Dit plan geeft een aanzet tot actie. Het geeft richting en is bewust niet "dichtgetimmerd". Iedere school heeft de ruimte om de gedeelde waarden en daarbij passende ambities op een eigen manier, afgestemd op de specifieke context van de school, in school(jaar)plannen en projectplannen in te vullen. De algemeen directeur (en het bestuurskantoor) faciliteert en ontwikkelt activiteiten die de plannen van de scholen en de bovenschoolse projecten ondersteunen.

Het strategisch beleidsplan en de schoolplannen van 2017-2021 zullen de komende jaren steeds gespreksonderwerp zijn in het directiebestuur, in en tussen teams. Op vaststaande momenten in het jaar en in verschillende samenstellingen (schoolleidersoverleg, bestuursvergadering, GMR) evalueren wij de ontwikkeling en de resultaten: liggen wij nog op koers, wat zijn actuele ontwikkelingen en nieuwe inzichten, is bijstelling nodig, hebben wij voldoende tijd ingepland?

Als het om kwaliteit gaat leggen wij de lat hoog. Wij gaan voor stabiele opbrengsten van ons onderwijs. Niet alleen op de basisvakken, maar op alle ontwikkelgebieden. Kwaliteit zie je terug in onze cultuur: in de manier waarop wij samenwerken, elkaar aanspreken en laten aanspreken op de kwaliteit die wij bieden.

Harde scores vanuit instrumenten als inspectieverslagen, citotoetsen en andere kwaliteitsmetingen gebruiken wij om een beeld te krijgen van onze ontwikkeling, maar wij willen dat beeld scherper krijgen, nuanceren ook, door elkaar te bezoeken, te bevragen, te delen en terug te geven.

Wij zitten nu midden in het proces van elkaar ontmoeten en echt leren kennen. Dat houden wij vast en zetten wij door. Want groeien en groot worden kunnen wij alleen in samenwerking met elkaar, met leerlingen, ouders en externe partners.