

Kracht van leren

Strategisch Beleidsplan 2023 – 2027

Stichting Op Kop

Voorwoord

Kracht van leren

In de afgelopen beleidsperiode hebben we meer dan ooit de *kracht* van het *leren* ervaren. Door Covid moesten we afwijken van de gebaande wegen, improviseren en creatieve oplossingen bedenken om het onderwijs zo goed mogelijk door te laten gaan. Het was niet gemakkelijk, maar we hebben daar veel van geleerd! Het heeft ons de kracht gegeven om samen vol vertrouwen de komende beleidsperiode in te gaan.

Daarom onze titel: **Kracht van leren**. Deze verwijst naar de kracht die je *krijgt* van het leren, de kracht die we *geven* om te leren en de *kracht* van onze medewerkers, onze *leerkrachten*; zowel de leraren als al onze andere medewerkers.

Door de omstandigheden hebben we niet alles uit het vorige beleidsplan af kunnen ronden. Tevens zien we in een veranderende samenleving verschillende leervragen op ons afkomen, en zien we ook de kracht van ons onderwijs en onze medewerkers.

Samen met interne en externe stakeholders hebben we teruggekeken, de kracht van het leren van de afgelopen periode benoemd en vervolgens een vertaling gemaakt naar de komende vier jaar.

Belangrijke punten uit deze gesprekken waren:

- De leer-*kracht* van onze kernwaarden vertrouwen, samen, verantwoordelijkheid en groei: deze geven een sterke basis en zorgen voor continuïteit;
- De leer-*vraag* van een veranderende samenleving, een vraag naar onder meer inclusiviteit en een sterke samenwerking met alle betrokkenen rondom het kind;
- De leer-*vraag* van onverwachte gebeurtenissen, een vraag naar creativiteit en flexibiliteit;
- De leer-*kracht* van onze medewerkers; hun vakmanschap is de basis voor goed onderwijs.

Belangrijke conclusie uit deze gesprekken is dat we doorgaan op de ingeslagen weg: dit nieuwe plan is een voortzetting van het vorige plan. We leggen hierbij de prioriteit bij het vakmanschap van onze *leer*-krachten. Deskundigheid van al onze medewerkers borgt kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waarbij alle kinderen de zorg en aandacht krijgen die ze nodig hebben. We hebben hoge ambities om het vakmanschap van onze medewerkers te vergroten en onze teams te versterken.

Tegelijkertijd willen we de blik naar buiten richten en de samenwerking met onze partners versterken. Dit alles met als doel de beste persoonlijke benadering van onze kinderen, zodat zij hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen.

De wijze waarop we dit in de praktijk brengen wordt in de komende periode met alle betrokkenen concreet in jaarplannen verder uitgewerkt. Dit is een gezamenlijk traject is, waarin we vanuit vertrouwen werken aan een sterke positie van Op Kop!

Januari 2023

Wim Bok

Bestuurder

Inhoud

Voorwoord	1
Inhoud	2
Dit zijn wij	3
<i>Stichting Op Kop</i>	3
<i>Openbaar onderwijs</i>	3
<i>Missie</i>	3
<i>Visie</i>	3
<i>Kernwaarden</i>	3
Dit zijn onze leer-vragen	5
<i>De omgeving</i>	5
<i>Medewerkers</i>	5
<i>Samenwerking</i>	5
<i>Organisatie</i>	5
<i>Randvoorwaarden</i>	6
Dit zijn onze leer-krachten	7
<i>Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs</i>	7
<i>Vakmanschap centraal</i>	8
<i>Duurzaam professionaliseren</i>	9
<i>Samen bouwen</i>	9
<i>Positionering</i>	10
<i>Duurzaam ontwikkelen</i>	11
<i>Bedrijfsvoering</i>	11

Dit zijn wij

Stichting Op Kop

Op Kop telt 14 openbare basisscholen in de Kop van Overijssel, de gemeenten Steenwijkerland en Zwartewaterland. We vormen samen één stichting en staan vanuit onze gezamenlijke identiteit sterk voor goed openbaar onderwijs. We werken vanuit dezelfde kaders, maar binnen Op Kop is er ruimte voor verschil! Jenaplan, Dalton of gepersonaliseerd leren, zijn onderwijsconcepten die worden gehanteerd. Alle scholen hebben hun eigen gezicht en krijgen de professionele ruimte om hun onderwijs zelf vorm te geven. Belangrijk is dat we daarbij leren van en met elkaar. Daarbij hoort eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

Openbaar onderwijs

We geven ons onderwijs vorm vanuit onze openbare identiteit. Dat betekent dat ieder kind (en iedere medewerker) welkom is en dat we hun leren samenleven en samenwerken, met acceptatie van en respect voor elkaars verschillen. Wij zijn ons bewust van de diversiteit in de leefomgeving waarin kinderen opgroeien. Wij laten kinderen kennismaken met diversiteit door ervaringen op te doen met verschillen. We nemen hierin het heden en het verleden mee, zodat zij goed voorbereid zijn op de toekomst. We laten onze kinderen kennismaken met verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele geaardheid. Hierdoor creëren we inzicht en begrip voor elkaar.

Missie

Op Kop biedt vanuit de openbare identiteit ieder kind kwalitatief goed onderwijs. We stellen kinderen in staat hun eigen persoonlijkheid en talenten te ontdekken en ontwikkelen. Dat doen we samen met collega's, ouders en de omgeving van onze scholen. Wij stimuleren en waarderen onze medewerkers die iedere dag weer de verantwoordelijkheid nemen het beste uit kinderen, collega's en zichzelf te halen.

Visie

Bij het verlaten van de school is ieder kind toegerust om te participeren in de samenleving. Onze kinderen zijn dan echte wereldburgers. Ze hebben de basisvaardigheden op zak, kunnen zelf stappen zetten in de verdere ontwikkeling van hun talenten en deze, in onze snel veranderende samenleving, op flexibele en creatieve wijze inzetten.

Kernwaarden

In onze kernwaarden geven we aan hoe we werken:

Vertrouwen

Ons uitgangspunt is dat we open en eerlijk zijn naar elkaar. We vertrouwen erop dat iedereen eigen verantwoordelijkheid neemt. We geven en krijgen vertrouwen. Dat geldt voor iedereen ongeacht rol of positie in de organisatie.

Samen

We werken nauw en respectvol samen met collega's, kinderen en ouders en externe partners door van elkaar te leren, elkaar te ondersteunen en elkaars sterke punten te benutten. Met het beste resultaat als doel.

Verantwoordelijkheid

Om verantwoordelijkheid te kunnen geven en nemen zorgen we voor duidelijke afspraken en processen, de juiste persoon op de juiste plek en persoonlijk leiderschap. We willen duidelijk zijn over wie waar verantwoordelijk voor is en spreken elkaar daarop aan.

Groei

We leveren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van onze kinderen en blijven onszelf en de scholen ontwikkelen. Om dat te bereiken zijn we professioneel, nieuwsgierig, ambitieus, gefocust op verbetering en innovatie, niet bang om grenzen te verleggen. We nemen daarin zelf initiatief en verliezen daarbij de bestaande kwaliteit niet uit het oog.

Dit zijn onze leer-vragen

We hebben te maken met verschillende uitdagingen die van invloed zijn op ons onderwijs. Deze leer-vragen hebben betrekking op de veranderende omgeving, de schaarste aan medewerkers en hun vakmanschap, samenwerking en de positionering en kwaliteit van onze organisatie. Alle onderdelen vragen van ons specifieke leer-kracht, die we in het volgende hoofdstuk verder uitwerken.

De omgeving

Vanuit onze openbare identiteit is ieder kind welkom. We merken dat de diversiteit in de samenleving toeneemt, er verschillen zijn in de leefomgeving van het kind, en er vaker sprake is van (complexe) problematiek. Dit vraagt een persoonlijke, individuele benadering, zodat elk kind zijn talenten optimaal kan ontwikkelen.

De afgelopen jaren hebben ons geleerd dat we te maken kunnen krijgen met onvoorspelbare situaties. We bereiden onze kinderen hierop voor, door hun naast kennis vaardigheden als creativiteit, kritisch denkvermogen en samenwerken bij te brengen.

De leer-kracht die we hiervoor inzetten is: **Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs**

Medewerkers

Overijssel kampt, net als de rest van Nederland, met een groeiend lerarentekort. We staan voor de uitdaging voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden en binden. Dat vraagt om het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid.

Binnen Op Kop werken we in expertgroepen en netwerken aan kennisdeling. We willen de positie van deze netwerken versterken.

De leer-krachten die we hiervoor inzetten zijn: **Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren**

Samenwerking

Een doorlopende leerlijn, warme overdracht, maatwerk en aansluiting in hulpverlening worden steeds belangrijker. Onze scholen werken samen met externe partners, zoals de kinderopvang, het voortgezet – en speciaal onderwijs, passend onderwijs, gemeentes, jeugdzorg, verenigingen, organisaties en culturele instellingen. We versterken deze samenwerking en bouwen deze verder uit.

De leer-kracht die we hiervoor inzetten is: **Samen bouwen**

Organisatie

Op Kop is trots op haar openbare identiteit. We sluiten ons aan bij de landelijke uitgangspunten Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. In de vertaling naar onze eigen kernwaarden vertrouwen, samen, verantwoordelijkheid en groei geven onze scholen hier vorm en inhoud aan. Daarmee onderscheiden we ons in de regio.

De leer-*kracht* die we hiervoor inzetten is: **Positionering**

Randvoorwaarden

Bestuurlijke schaal en spreiding van scholen

Op Kop heeft meerdere kleine scholen. Dat vraagt om een heldere visie op hoe wij omgaan met de spreiding van scholen, zodat ouders ook in de kleine kernen bewust kunnen kiezen voor openbaar onderwijs.

Financiën

Op Kop is financieel gezond. De omvang van Op Kop vraagt wel om onderzoek naar nauwere samenwerking met andere schoolbesturen.

Gebouwen

Wij willen onze kinderen een gezonde leeromgeving bieden en een gebouw dat aansluit bij onze visie op onderwijs. Daarbij heeft Op Kop voor een deel schoolgebouwen die niet meer voldoen aan de eisen van deze tijd. Voor de komende jaren vraagt huisvesting daarom onze aandacht. We willen investeren in de toekomstbestendigheid van schoolgebouwen.

De leer-*krachten* die we hiervoor inzetten zijn: **Duurzaam ontwikkelen en Bedrijfsvoering**

Dit zijn onze leer-krachten

Om antwoord te geven op de leer-vragen die in het vorige hoofdstuk zijn benoemd, zetten we gericht onze leer-krachten in; de kracht van ons onderwijs om het kind binnen zijn sociale context een optimale ontwikkeling aan te bieden. Het gaat hierbij om de volgende thema's:

- *Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs*, gelet op de ontwikkelingen in de omgeving;
- *Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren*, aansluitend bij het motiveren, waarderen en binden van onze medewerkers;
- *Samen bouwen*, om een impuls te geven aan de samenwerking met partners in onze omgeving;
- *Positionering*, om nog meer herkenbaar te zijn in de regio.
- *Duurzaam ontwikkelen*, om de kwaliteit van het onderwijs en de omgeving waarin het onderwijs plaatsvindt te versterken.

Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs

“We geloven dat ieder kind kan groeien, ongeacht de plaats waar zijn wieg heeft gestaan. Het is onze opdracht om een omgeving te creëren waarin dit zo goed mogelijk gebeurt.”

Vanuit onze openbare identiteit is iedereen welkom op onze scholen. Door onze persoonlijke benadering kennen we het kind met zijn talenten, in al zijn eigenheid en creativiteit en zijn we voortdurend op zoek naar hoe we daarbij aan kunnen sluiten. We dagen uit, hebben hoge verwachtingen en laten ons verrassen. We bieden een veilige plek voor ieder kind, ook als we daarvoor onze grenzen moeten verleggen. We gunnen kinderen zo lang mogelijk thuisnabij onderwijs.

Dit doen we

We stellen iedere Op Kop-leerkracht in staat om vanuit kennis en eigen regie bewuste en beredeneerde keuzes te kunnen en durven maken in het vormgeven van een onderwijsaanbod voor elk kind. Hij is hierbij in staat om beredeneerd af te wijken van de methode. De leerkracht geeft met een rijk, betekenisvol en samenhangend onderwijsaanbod de ruimte aan de mogelijkheden en talenten van elk kind (hoofd, hart en handen).

We gaan planmatig te werk bij vraagstukken als: Welke vakken en activiteiten bieden we standaard aan? Wat doen we nog meer dan dat? Hoe betrekken we kinderen en de omgeving daarbij? Hoe zorgen we ervoor dat kinderen eigenaar worden van de ontwikkeling van hun talenten? Wat zijn mogelijke organisatievormen? Daarnaast zetten we verder in op

talentontwikkeling door een rijk aanbod op het gebied van wetenschap & technologie, muziek en bewegingsonderwijs.

We zorgen voor een kwalitatief goed aanbod in een doorgaande leerlijn. Dit aanbod vindt meestal plaats binnen de groep maar kan ook deels daarbuiten georganiseerd worden. De onderwijsbehoeften van een kind staan hierbij centraal.

Als een leerkracht aangeeft niet tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van een kind zoeken we in eerste instantie altijd naar een handelingsgerichte oplossing voor de leerkracht. Samen met specialisten en deskundigen kijken we hoe de leerkracht het kind het best kan ondersteunen. Dit draagt bij aan een ontwikkeling naar inclusiever onderwijs waardoor er minder kinderen verwezen worden naar het speciaal (basis)onderwijs.

Vakmanschap centraal

“Goed onderwijs valt of staat met de leerkracht voor de groep. Onze leerkrachten bezitten een pedagogisch en didactisch vakmanschap om vanuit kennis en regie bewuste en beredeneerde keuzes te kunnen maken in het vormgeven van een onderwijsaanbod voor elk kind. Dit doet een leerkracht niet alleen maar in een team.”

Wij zijn trots op ons onderwijs! Onze scholen staan voor kwalitatief goed onderwijs dat continu in ontwikkeling is. Dat vraagt vakmanschap van elke medewerker in elke rol binnen de organisatie.

Dit doen we

We creëren voldoende mogelijkheden qua scholing, coaching en begeleiding. We stimuleren dat elke medewerker zich verantwoordelijk voelt voor zijn eigen ontwikkeling en hierin professionaliteit en eigenaarschap toont: vrijheid in gebondenheid. Feedback geven en ontvangen zien we als een voorwaarde om te blijven groeien. In ons handboek kwaliteitszorg beschrijven we het kader dat richting geeft aan wat we tenminste verwachten op school- en leerkrachtniveau. Een goede ondersteuningsstructuur binnen de school en binnen Op Kop helpt daarbij.

We maken ruimte voor onderzoek, vakmanschap en talent. We ons baseren op feiten, gedegen kennis en informatie, maar we durven ook te twijfelen. We stimuleren het maken van keuzes, staan voor een duurzame ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

We maken tijd en hebben geduld. We nemen actief deel aan de maatschappij en zijn oprecht nieuwsgierig naar de ander. We hebben het lef veranderingen aan te gaan, grenzen te verleggen en grenzen te stellen.

Bestuurder en schoolleider geven vanuit hun rol leiding aan een professionele, lerende organisatie. Enerzijds is dit gericht op het stimuleren van de betrokkenheid en de ontwikkeling van de medewerker. Anderzijds bewaakt, faciliteert en ondersteunt de leidinggevende het primaire proces. Dit in een omgeving waar professionele ontwikkeling en werkgeluk hand in hand gaan en waarin de scholen elkaar opzoeken om van en met elkaar te leren.

Het strategisch personeelsbeleid versterken we door de samenhang te zoeken tussen professionalisering, functieomschrijvingen, de gesprekkencyclus en instrumenten die in dit proces ondersteunen.

Duurzaam professionaliseren

“Professionalisering is onmisbaar en werken in het onderwijs vraagt om een leven lang leren.”

Omdat de toekomst voortdurend verandert, is het belangrijk dat je steeds je kennis en vaardigheden ontwikkelt. We geven medewerkers de mogelijkheid om hun talenten en expertises (doelmatig) op school-, cluster- en/of stichtingsniveau in te zetten en ze verder te ontwikkelen. Daarnaast versterken we kennisdeling binnen de organisatie. Op Kop heeft een scala aan specialisten en experts in huis. Door hen breed in te zetten zorgen we voor een kwalitatief sterk aanbod, verzorgd door gemotiveerde en trotse medewerkers.

Dit doen we

Al onze medewerkers verstaan hun vak. Ze handelen integer vanuit professionaliteit en vakmanschap. Dit vraagt van onze medewerkers een hoge mate van zelfreflectie en ambitie. Dit gaat niet vanzelf en daar zetten we actief op in.

We richten een krachtige leeromgeving voor onze medewerkers in, door het versterken van de verschillende bestaande netwerken en de inzet van specialisten en deskundigen.

We continueren ons inductieprogramma en bieden onze startende leerkrachten hiermee een goede start in het onderwijs.

We gaan meer gebruik maken van elkaars expertise en denkkraft. Hiervoor worden scholen uitgedaagd en geactiveerd om meer samen te gaan werken. We gaan ervaren dat Op Kop meer is dan een groep scholen: in een actieve leergemeenschap leren we van en met elkaar.

De schoolleiders hebben een actieve rol bij het voeren van gesprekken rondom betrokkenheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Uitgangspunt is dat de medewerker zelf de regie hierin neemt om zo vanuit een professionele en proactieve houding de eigen ontwikkeling bij te houden.

Een duurzame gedragsverandering vraagt tijd, ruimte, ondersteuning, oefening, commitment, communicatie en samenwerking. Het stafbureau ondersteunt de scholen bij dit proces door proactief vanuit haar-expertise te adviseren en processen te begeleiden.

Samen bouwen

“Leren vindt altijd plaats in een sociale context. Betrokkenen bij het kind kennen elkaar, werken samen en stemmen hun activiteiten op elkaar af.”

We kennen diverse samenwerkingspartners. De regionale betrokkenheid van de scholen is

hierbij voor ons van belang.

Een belangrijke partner is de kinderopvang. Alle scholen binnen Op Kop werken samen met minimaal één kinderopvangorganisatie. Afhankelijk van de situatie ter plaatse bieden we maatwerk. Soms is in pandige opvang gerealiseerd, soms beschikken opvangorganisaties over een eigen locatie.

Dit doen we

We zien de noodzaak tot samenwerking en bouwen deze samenwerking verder uit. Ons *stakeholderbeleid* helpt ons daarbij prioriteiten te stellen.

Iedere school is alert op nieuwe kansen en mogelijkheden om samen met de omgeving (nog beter) aan te sluiten bij wat kinderen nodig hebben.

In de komende jaren gaan we, waar mogelijk, de samenwerking tussen school en kinderopvang verder versterken en de programma's tussen school en kinderopvang nog beter op elkaar afstemmen. Met deze doorgaande leerlijn in opvoeding en ontwikkeling, een breed (naschools) aanbod en een doelgerichte inzet van de kwaliteiten van medewerkers en externe partners, krijgt ieder kind op elke school de ruimte zich optimaal te ontwikkelen

Positionering

“We zijn trots op wie we zijn en wat we doen. Zowel op school- als stichtingsniveau kent de omgeving ons kent en waardeert ons op onze onderwijskwaliteit.”

Vanuit een heldere visie op openbaar onderwijs is er voor elke school ruimte voor een eigen profiel. Elke school staat in verbinding met de wijk of het dorp en geeft een eigen invulling aan schoolconcept en profilering.

Dit doen we

Ons PR-beleidsplan ondersteunt ons bij onze positionering. We willen daarbij gezamenlijkheid uitstralen door zichtbaar te zijn.

We zoeken actief onze omgeving op voor verbinding, onderzoek, ontwikkeling en vernieuwing om (nog beter) aan te sluiten bij wat kinderen nodig hebben. Daarin zijn we koplopers.

Van belang bij profilering is dat medewerkers en ouders zich ambassadeurs voelen van Op Kop. Dat doen we door ervoor te zorgen dat zij zich gekend en gewaardeerd voelen. Ieders inbreng doet ertoe.

Duurzaam ontwikkelen

“Goed onderwijs is onze missie. Om dit doel te bereiken werken wij voortdurend aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en tonen we daarin veel ambitie. Kwaliteitszorg is daarbij niet een doel maar een continu proces waarbij alle medewerkers betrokken zijn.”

Kwaliteitszorg betekent daarmee voor ons dat wij de ‘goede dingen nog beter proberen te doen’. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk want kwaliteit mag geen toeval zijn. Dat betekent dat wij het juiste beleid formuleren, de juiste dingen doen en op de goede manier evalueren of we bereikt hebben wat we wilden.

Onze scholen en het stafbureau werken hierbij nauw samen en we voelen ons samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van al onze scholen.

Zo werken we systematisch en duurzaam aan de kwaliteit van onze scholen vanuit de strategische doelen van Op Kop.

Het fundament van onze kwaliteitszorg is vertrouwen in elkaars kunnen. Dat betekent dat we verantwoordelijkheden beleggen daar waar dat passend is. Onze besturingsfilosofie geeft ondersteuning en ruimte aan collega's. De basis van onze manier van werken ligt in het voeren van 'het goede gesprek' met elkaar.

Dit doen we

We hebben goed in beeld waar we staan en wat er moet gebeuren. Onze plannings- en beleidscyclus is op orde. We hebben de juiste instrumenten om dit te monitoren. Hier blijven we kritisch op en we evalueren deze structureel om ervoor te zorgen dat de cyclus actueel en effectief blijft.

We zetten ons interne auditteam in om bij te dragen aan het ontwikkelproces van onze scholen. Audits zorgen voor een objectieve externe blik. Scholen gebruiken de audits om te toetsen of hun beeld van de kwaliteit ook door buitenstaanders herkend wordt, om vervolgens hun kwaliteit op peil te houden of te verhogen. Daarnaast kijken we hoe de school op het gebied van vakmanschap, talentontwikkeling en professionalisering werkt aan de ambities uit het strategisch plan. Doordat de audits uitgevoerd worden door een intern team leren we van en met elkaar. De leden van het auditteam nemen hun kennis en expertise mee naar de school en andersom nemen zij ook informatie weer mee terug naar hun eigen school.

De audits zijn een structureel onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Zo hebben we zowel op school- als op stichtingsniveau een goed beeld van waar we aan de basis aan moeten werken en waar we onze ambities kunnen realiseren.

Bedrijfsvoering

“We zijn een financieel gezonde organisatie en hebben grip op onze kernprocessen.”

Over vier jaar hebben we voor al onze scholen een gezonde, bij het onderwijsconcept

passende leeromgeving gerealiseerd. De gebouwen voldoen aan de actuele duurzaamheidseisen. We zorgen ervoor dat het voortbestaan van de stichting met haar scholen gegarandeerd is.

Dit doen we

We updaten jaarlijks onze risicoanalyse, zodat we die kunnen vertalen naar onze begrotingen en vermogenspositie.

We onderzoeken de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking, waarbij schaalvergroting geen doel op zich is.

We ontwikkelen een gezamenlijke visie op de spreiding van scholen en instandhouding en inrichting van scholen. Deze visie vertalen we naar ons allocatiebeleid, de (meerjaren)begroting en huisvestingsplannen.

Om zicht te blijven houden op de ontwikkelingen binnen Op Kop werken we aan de hand van een planning en controlcyclus waarbij we gebruik maken van kengetallen.

Op Kop Eendrachtsplein 1 8355 DL Giethoorn T +31(0)521 – 362520
www.stichtingopkop.nl