

Ruimte voor talent, vakmanschap voorop

Strategisch beleidsplan
2020-2023





Voorwoord

In 2019 hebben wij, Stichting Op Kop, in verschillende bijeenkomsten met medewerkers, ouders en externe partners invulling gegeven aan ons nieuwe strategisch beleidsplan 2020-2023. In de gesprekken die we met elkaar voerden blikten we allereerst terug op de afgelopen beleidsperiode. Wat hebben we goed gedaan? In de afgelopen periode richtten we ons met name op de eisen die de veranderende wereld in de 21e eeuw aan ons onderwijs stelt. We ontwikkelden bijvoorbeeld het programma 'Hallo Wereld', waarmee we leerlingen leren samenleven en samenwerken, met acceptatie van verschillen. Daarnaast voerden we op steeds meer scholen in de groepen 1 tot en met 8 Engels in. Ook verstevigden we de samenwerking tussen de Op Kop-scholen. Het met en van elkaar leren krijgt steeds meer vorm.

Vanzelfsprekend keken we daarna samen vooruit. Waar willen we de komende jaren aan werken? Duidelijk werd onder andere dat we onze taak breder zien dan alleen het aanbieden van de basisvaardigheden. We willen dat leerlingen hun persoonlijkheid en talenten ontdekken en dat ze zelf stappen leren zetten om hun talenten verder te ontwikkelen en te benutten. Omdat het motiverend



is om (later) dingen te doen die je leuk vindt en waar je goed in bent. Maar ook omdat de wereld om een diversiteit aan talenten vraagt. Duidelijk werd ook dat, willen we iedere leerling kwalitatief goed onderwijs bieden, het vakmanschap van de medewerkers voorop moet staan. En dat wij ze de ruimte moeten geven om te groeien, hun talenten verder te ontwikkelen en te presteren. Dat is nodig om te kunnen aansluiten bij de snel veranderende (technologische) wereld en kansen te pakken om het onderwijs te verrijken en aan te passen op de ondersteunings- en ontwikkelvraag van iedere leerling. 'Ruimte voor talent, vakmanschap voorop' wordt daarom onze slogan voor de komende jaren.

In dit strategisch beleidsplan leest u welke thema's er voor de komende beleidsperiode op het programma staan en hoe we daaraan gaan werken. De scholen hebben met dit plan een kader voor de inhoud van hun schoolplannen. Een tekenaar heeft ons plan samengevat in een praatplaat. Die vindt u op al onze scholen terug. We nodigen u van harte uit om mee te praten over de concrete invulling en de opbrengsten ervan.

Alberto Boon, directeur-bestuurder

Inhoud

1 Wie zijn wij?

Stichting Op Kop
Openbaar onderwijs
Missie, visie en kernwaarden

2 Waar liggen onze kansen en uitdagingen?

3 Waar gaan we aan werken?

Talentontwikkeling leerling
Vakmanschap centraal
Personeel en organisatie
Onderwijs en kwaliteitszorg
Positionering
Bedrijfsvoering



"We gaan een hele hoge toren bouwen juf, nu eentje die stevig is!"

Generaal van den Boschschool, Willemsoord

1

Wie zijn wij?

Stichting Op Kop

Stichting Op Kop is eindverantwoordelijk voor 17 openbare basisscholen in de Kop van Overijssel (gemeenten Steenwijkerland en Zwartewaterland). De scholen vormen samen één geheel, met als doel samen te ontwikkelen en sterker te staan. Tegelijkertijd hebben alle scholen hun eigen gezicht en onderwijsconcept en krijgen ze de professionele ruimte om hun onderwijs zelf (binnen de kaders) vorm te geven. Daarbij hoort eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

Openbaar onderwijs

We geven ons onderwijs vorm vanuit onze openbare identiteit. Dat betekent dat iedere leerling (en medewerker) welkom is en dat we ze leren samenleven en samenwerken, met acceptatie van elkaars verschillen. Denk bijvoorbeeld aan verschillen in talenten en culturele, levensbeschouwelijke en economische achtergronden. Het betekent daarnaast dat we actief burgerschap bevorderen door leerlingen kennis te laten maken met begrippen als democratie, sociale verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid. Door er op basis van gelijkwaardigheid met elkaar over te praten ontstaat er begrip voor elkaar en leren leerlingen zichzelf en de wereld beter kennen. Scholen gebruiken onder andere het programma 'Hallo Wereld' om hier vorm en inhoud aan te geven.



"Ik snapte iets niet met rekenen, maar juf heeft het me heel goed uitgelegd."

Generaal van den Boschschool,
Willemsoord

Missie

Stichting Op Kop biedt iedere leerling kwalitatief goed (openbaar) onderwijs. We stellen leerlingen in staat hun eigen persoonlijkheid en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dat doen we samen met collega's, met ouders en met en in onze omgeving. Wij stimuleren en waarderen onze medewerkers die iedere dag weer de verantwoordelijkheid nemen het beste uit leerlingen, collega's en zichzelf te halen.

Visie

Bij het verlaten van de school is iedere leerling toegerust om te participeren in de samenleving. Onze leerlingen zijn 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

We zijn open en eerlijk naar elkaar toe en vertrouwen erop dat iedereen de verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar taken. We geven en krijgen vertrouwen. Dat geldt voor iedereen in de organisatie: van de medewerker en leerling in de klas tot aan de Raad van Toezicht.

VERTROUWEN



Samen

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

SAMEN



Verantwoordelijkheid

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

VERANTWOORDELIJKHEID



Groei

We willen, onszelf en de scholen, blijven ontwikkelen en groeien. Om dat te bereiken zijn we nieuwsgierig, ambitieus, gefocust op verbeteringen en innovatie, en niet bang om grenzen te verleggen. We nemen daarin zelf initiatief.

GROEI





"Uien moeten een stukje boven de grond uitsteken als je ze poot, zegt meester."

BS De Lepelaar, Scheerwolde

2

Waar liggen onze kansen en uitdagingen?

We hebben als Stichting Op Kop te maken met verschillende kansen en uitdagingen die van invloed zijn op onze onderwijskwaliteit en dus op het leren van leerlingen. Daar werken we als organisatie en scholen aan, want de kwaliteit van onderwijs is wat ons drijft.

Aanscherpen kernprocessen en rollen

Binnen Stichting Op Kop kan de kwaliteit verder worden versterkt door kernprocessen beter te beschrijven, te zorgen voor meer planmatige aanpakken, maar ook door het verhelderen van rollen, taken en verantwoordelijkheden op alle niveaus in de organisatie.

Inspelen op veranderende wereld

Onze wereld verandert. Er is meer vaktechnische bekwaamheid nodig, de vraag naar technische beroepen neemt toe, ICT dringt steeds verder door in de samenleving en daarmee ook in ons onderwijs, en onze wereld vraagt om een diversiteit aan deskundigheden en talenten. Daar willen we in ons onderwijs op inspelen.

Samenwerking externe partners

Om te zorgen voor doorlopende ontwikkel- en leerlijnen en om maatwerk te kunnen bieden, werken onze scholen steeds meer samen met externe partners, zoals de kinderopvang, het voortgezet onderwijs, verenigingen, organisaties en

bedrijven. We zien de noodzaak tot samenwerking en kunnen dit nog verder verstevigen. Op een aantal scholen wordt bijvoorbeeld al (deels) gewerkt volgens de principes van een Integraal Kind Centrum (IKC). Binnen het streefbeeld van een IKC vormen het onderwijs en de kinderopvang één geheel, met één leidinggevende en één team. Met een doorgaande lijn in opvoeding en ontwikkeling, een breed (naschools) aanbod en een doelgerichte inzet van de kwaliteiten van medewerkers en externe partners, krijgt ieder kind van 0 tot 13 jaar er de ruimte zich optimaal te ontwikkelen.

Brede inzet deskundigheid en kennisdeling

Omdat Stichting Op Kop veel scholingsmogelijkheden biedt voor medewerkers en zij graag willen groeien, hebben we een diversiteit aan expertises en talenten in huis. Dit kunnen we beter en breder (op school-, cluster- en bestuursniveau) gaan benutten. Binnen Stichting Op Kop vindt kennisdeling in de expertisegroepen en in de netwerken plaats. Deze kunnen we nog effectiever gaan inzetten.

Motiveren, waarderen en behouden medewerkers

Overijssel kampt, net als de rest van Nederland, met een groeiend lerarentekort. We staan voor de uitdaging voldoende goed gekwalificeerde medewerkers te vinden. Dat vraagt om een zorgvuldig personeelsbeleid waarin motiveren, waarderen en behouden voorop staan.

Positionering openbaar onderwijs

Stichting Op Kop is trots op haar openbare identiteit. De wijze waarop hier binnen de scholen vorm aan wordt gegeven is sterk. We zien het als kans om ons erop te profileren, met de medewerkers als ambassadeurs. Dat is nodig om onszelf te onderscheiden in ons gebied.



Omgaan met bestuurlijke schaal en spreiding van scholen

Stichting Op Kop heeft meerdere kleine scholen. De leerlingendaling vakt af, maar lijkt nog niet beëindigd. De extra bekostiging voor kleine scholen neemt naar verwachting af. Dat vraagt om een gedeelde visie op hoe wij omgaan met de risico's van de huidige bestuurlijke schaal en spreiding van scholen. De bestuurlijke schaal van Stichting Op Kop is vanuit de huidige financiële situatie voornamelijk beheersbaar. Om dit ook in de toekomst te garanderen en om ons te kunnen blijven ontwikkelen biedt bestuurlijke samenwerking en/of schaalvergroting mogelijkheden.

Aandacht voor onze gebouwen

Door het verouderde gebouwenbestand, de toenemende eisen ten aanzien van het binnenklimaat en de gezondheid, en om onze gebouwen af te stemmen op onze onderwijsvisie, vraagt de huisvesting de komende jaren onze aandacht.

Gebruikmaken van pioniersmentaliteit

Stichting Op Kop kent een pioniersmentaliteit, waardoor kansen voor (onderwijskundige) positionering en samenwerking met externe partners worden opgezocht en benut. Stichting Op Kop is een financieel gezonde organisatie en heeft voldoende investeringscapaciteit voor goede plannen. Dit biedt ons veel kansen en mogelijkheden.



"Door meester durf ik dit wel. Ik kan het al heel goed, zegt hij."

OBS De Samensprong, Steenwijk

3

Waar gaan we aan werken?

We werken de komende beleidsperiode aan de volgende thema's:





"Juf zegt altijd goedemorgen als je de klas in komt. Ze maakt dan ook wel eens een praatje met je."

OBS De Voorpoort, Vollenhove



Talentontwikkeling leerling

We laten leerlingen hun talenten ontdekken. We leren ze zelf stappen te zetten in de verdere ontwikkeling ervan en ze op creatieve wijze te benutten. Omdat het motiverend is om (later) te doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent, maar ook omdat onze snel veranderende wereld vraagt om een diversiteit aan deskundigheden en talenten.

Hoe gaan we dat doen?

Dat doen we onder andere door het aanbieden van een breed palet aan (keuze) vakken en activiteiten, waar mogelijk in een doorgaande lijn van 0 t/m 18 jaar. Deze vakken en activiteiten bieden we zowel op school, in de omgeving als buiten schooltijd aan. We organiseren dit in samenwerking met ouders/verzorgers, kinderopvang, voortgezet onderwijs, verenigingen, organisaties en bedrijven. We betrekken leerlingen bij het bepalen van het aanbod (waar liggen hun interesses?), maar sluiten ook aan bij de behoeften vanuit de regio.

We gaan planmatig te werk door antwoord te geven op vragen als: Welke vakken/activiteiten bieden we standaard aan? Wat doen we nog meer? Hoe betrekken we leerlingen en de omgeving daarbij? Hoe zorgen we ervoor dat leerlingen eigenaar worden van de ontwikkeling van hun talenten? Wat zijn mogelijke organisatievormen? Daarnaast ontwikkelen we stichtingsbrede visies op de vakken wetenschap & technologie, muziek en bewegingsonderwijs. Zo zorgen we voor een kwalitatief goed aanbod met doorgaande lijnen.



"De directeur van onze school is heel muzikaal, zij geeft ons wel eens muziek. Dat is leuk!"

OBS Zuiderbasisschool,
Giethoorn



Vakmanschap centraal

We zetten het vakmanschap van de medewerkers voorop door hen de ruimte te geven te groeien, hun talenten verder te ontwikkelen en te presteren. Dat is nodig om te kunnen aansluiten bij de snel veranderende (technologische) wereld en kansen te pakken om het onderwijs te verrijken en aan te passen op de ondersteunings- en ontwikkelvraag van iedere leerling.

Hoe gaan we dat doen?

Dat doen we individueel, met collega's en in de netwerken. Om als medewerker deze ruimte te kunnen nemen formuleren we een stichtingsbrede visie op vakmanschap voor alle lagen van de organisatie. We geven daarin bijvoorbeeld antwoord op vragen als: Wat verstaan we onder het vakmanschap van medewerkers? Wat moeten zij kennen en kunnen? Welke rollen hebben zij? Hoe spreken we elkaar erop aan? We maken een vertaling van deze visie naar het functieboek. Dit schept duidelijkheid voor uitvoering, evaluatie en bijstelling. Het onderwijs is immers voortdurend in beweging. Medewerkers worden daarnaast eigenaar van hun bekwaamheidsdossier.



"Onze meester kan je goed motiveren, je ontdekt wat je kunt. Hij geeft ook les aan de doeklas."

OBS Beatrixschool, Steenwijk



Personeel en organisatie

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 de kennisdeling binnen de organisatie. Stichting Op Kop heeft een diversiteit aan talenten en expertises in huis. Door hier breed gebruik van te maken zorgen we voor motivatie, werkplezier en trots, en een kwalitatief sterker aanbod.

Hoe gaan we dat doen?

We geven stichtingsbreed antwoorden op vragen als: Welke specialisten hebben we nodig? Hoe willen we deze inzetten? Wat hebben we in huis en wat halen we van buiten? Daarnaast formuleren we een aanpak voor kennisdeling binnen de organisatie. Kennisdeling gebeurt momenteel in de expertisegroepen en in de netwerken. Hoe gaan we de verschillende thema's van het strategisch beleidsplan hierin wegzetten? Hoe gaan we daarbij gebruikmaken van de aanwezige expertises en talenten? Hoe coördineren en organiseren we het? Aspecten die met dit thema hand in hand gaan zijn de verdere professionalisering van de gesprekkencyclus en het vaststellen van een actueel handboek Human Resource Management.



"Als we iets nieuws leren, legt juf het eerst uit. We werken dan met het digibord."

OBS De Voorpoort, Vollenhove



Onderwijs en kwaliteitszorg

We sluiten in ons onderwijs verder aan bij verschillen tussen leerlingen, verstevigen de doorgaande lijnen en houden rekening met wat leerlingen later nodig hebben. Daarnaast zorgen we voor een verdere professionalisering van de kwaliteitszorg door op alle beleidsterreinen te werken met een integraal en cyclisch kwaliteitssysteem, waarmee we de geformuleerde resultaten scherp in de gaten houden. Alles om te zorgen voor een optimale (onderwijs)kwaliteit.

Hoe gaan we dat doen?

Stichting Op Kop heeft vanuit de vraag van diverse groepen leerlingen specifiek aanbod ontwikkeld. De komende jaren sluiten we in ons aanbod (verder) aan bij dyslectische leerlingen, anderstalige leerlingen*, leerlingen met kans op (taal)achterstanden* en bij 10-14 jarige leerlingen waarvoor de knip PO-VO te vroeg komt. We ontwikkelen allereerst, in samenwerking met onze externe partners, een visie en een plan van aanpak. Doorgaande leerlijnen maken daar onderdeel van uit. Om doorgaande leerlijnen met de kinderopvang te verstevigen, maken we stichtingsbreed een meerjarenaanvalsplan rondom de totstandkoming van of deelname aan IKC's. Aan het einde van deze beleidsperiode zijn alle Op Kop-scholen (onderdeel van) een IKC. We ontwikkelen daarnaast een actueel en integraal ICT-beleidsplan, waarin kaders worden aangegeven over de inzet van ICT in het onderwijs.

Om het gesprek met elkaar aan te kunnen gaan over onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg, ontwikkelen we allereerst een visie en aanpak op dit gebied. We zetten dit in ons handboek kwaliteitszorg uiteen. Onze ambitie is om integraal en cyclisch te werk te gaan. We streven bij het volgende bestuursonderzoek van de onderwijsinspectie naar het oordeel 'goed' op de kwaliteitsindicatoren 'kwaliteitszorg en ambitie', 'kwaliteitscultuur' en 'verantwoording en dialoog'.

* Dit gebeurt binnen 'Samen voor Ryan', een samenwerkingsproject van gemeente, opvang, onderwijs en zorg.



“We gingen met juf naar bloemen kijken en toen was er een eend. Die lustte geen bloemen.”

OBS Zuiderbasisschool,
Giethoorn



Positionering

Zowel op school- als stichtingsniveau zorgen we ervoor dat de omgeving ons kent en onze meerwaarde ziet. Omdat we trots zijn op wie we zijn en wat we doen, en om leerlingen te werven. Tegelijkertijd zoeken we proactief onze omgeving op voor verbinding, onderzoek, ontwikkeling en vernieuwing om (nog beter) aan te sluiten bij wat leerlingen nodig hebben. Daarin nemen we een koppositie in.

Hoe gaan we dat doen?

Zowel Stichting Op Kop als de scholen zorgen voor een onderscheidende profilering, waarin we onze meerwaarde laten zien. Daarnaast stellen we een communicatieplan op, waarin we aangeven op welke manieren we ons profiel onder de aandacht brengen. Belangrijk bij profilering is dat onze scholen gezamenlijkheid uitstralen. Omdat we trots zijn op onze openbare identiteit en de vormgeving ervan, nemen we dit als gezamenlijk uitgangspunt. Van belang bij profilering is ook dat onze medewerkers zich ambassadeurs voelen van Stichting Op Kop. Dat doen we door ervoor te zorgen dat medewerkers elkaar stichtingsbreed kennen en zich gewaardeerd voelen. De manier waarop we als stichting werken speelt hierbij een belangrijke rol. Daarnaast blijft iedere school alert op nieuwe kansen en mogelijkheden om samen met de omgeving (nog beter) aan te sluiten bij wat leerlingen nodig hebben: wij hebben een ondernemende houding.



"Juf, kijk eens wat ik kan!"

OBS School B voor Dalton-
onderwijs, Steenwijk



Bedrijfsvoering

We zorgen ervoor dat alle kernprocessen in control zijn en dat er voldoende investeringscapaciteit blijft om duurzaam goed onderwijs te bieden en om onze plannen goed te kunnen uitvoeren. Met name onze huidige bestuurlijke schaal lijkt (gezien mogelijke toekomstige ontwikkelingen) een risicofactor. We onderzoeken hoe we hier het beste mee kunnen omgaan.

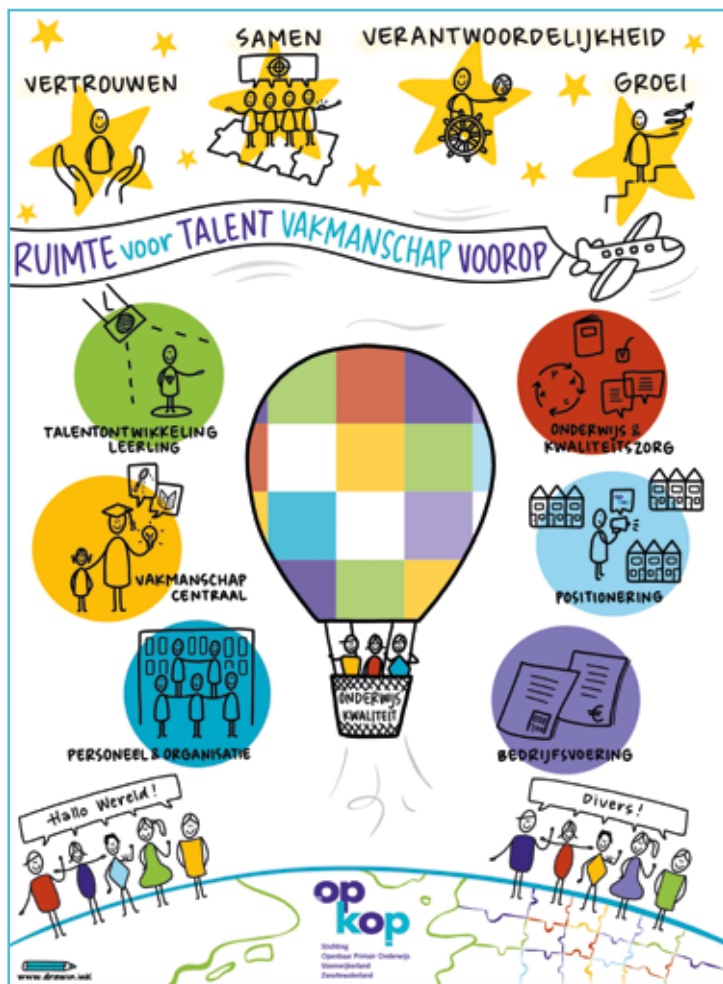
Hoe gaan we dat doen?

We stellen een integrale risicoanalyse op, die inzicht geeft in risico's versus benodigde vermogenspositie. Daarnaast zorgen we voor een gedeelde visie over hoe wij om willen gaan met de risico's van onze bestuurlijke schaal en spreiding van scholen. Omdat bestuurlijke samenwerking en/of schaalvergroting mogelijkheden biedt, gaan we het gesprek aan met andere besturen. Helderheid over hoe we omgaan met de spreiding van scholen is nodig voor het strategisch huisvestingsplan dat we de komende periode gaan opstellen. Daarin geven we richting aan toekomstige investeringen en het meerjarenonderhoud. We zorgen voor een duidelijke koppeling tussen meerjarenbegroting en meerjarenbeleid. Om duidelijkheid te scheppen over ieders speelruimte zijn we transparant in de verdeling van de middelen over alle onderdelen van de stichting (bestuur, bovenscholen, cluster, scholen). Daarnaast zorgen we voor een transparante planning- en controlcyclus, gericht op de (meerjaren)begroting en verantwoording.



"Mijn juffen en meesters hebben vandaag een studiedag. Over het lesgeven aan ons."

OBS De Vogelaar, Genemuiden



Stichting Op Kop
 Eendrachtsplein 1
 8355 DL Giethoorn
 T +31(0)521 - 362520

www.stichtingopkop.nl