

KOERSPLAN

SKO De Streek

2024-2028

Waar iedereen er toe doet!



Versie

2.1

Waarom dit koersplan

Dit strategisch plan biedt richting aan onze organisatie. We focussen ons op onze identiteit, onze positie in de wereld, onze bouwstenen (ook wel onze 'big rocks' genoemd) en de keuzes die we de komende vier jaar zullen maken. Dit plan dient als leidraad voor ons gezamenlijke beleid en vormt de basis voor de schoolplannen van onze negen scholen.

Elke omschreven big rock kenmerkt een strategisch doel en een opdracht voor de stichting en de scholen om deze beloften waar te maken. Daarbij moet opgemerkt worden dat elke school zijn eigen "kleur" behoudt en invulling geeft passend bij de doelgroep en de omgeving van de school.

Het is belangrijk voor ons dat we werken vanuit onze bedoeling "het verzorgen van eigentijds kwalitatief goed onderwijs waarin kinderen zich samen, breed en optimaal kunnen ontwikkelen en voorbereiden op hun toekomst".

Wij beseffen als SKO De Streek dat we met "het werken aan onze bedoeling" beloftes doen. Die beloftes kunnen we alleen waarmaken als we de professionele dialoog voeren met elkaar, en ons betrokken voelen.

In de afgelopen jaren hebben we met elkaar hard gewerkt en veel bereikt. Dit blijkt onder andere uit de evaluaties en de gesprekken die we met elkaar hebben gevoerd maar ook met onze ouders en kinderen. De inspectie geeft ons een voldoende en ziet op dit moment geen risico's op onze scholen. Wij zijn trots op alle ontwikkelingen en onze resultaten.

Tegelijkertijd zetten wij koers naar de volgende stippen aan de horizon: het realiseren van nieuwe strategische en concrete doelen. Leidend thema voor ons is geweest dat we zien dat de wereld waarin onze kinderen opgroeien in hoog tempo verandert. Wat kunnen wij doen om hen een goede basis mee te geven, zodat zij straks als volwassenen hun weg kunnen vinden in een wereld die wij nog niet kennen. Dat is misschien wel de grootste uitdaging voor ons als stichting.

De hoofdlijnen van het koersplan 2024-2028

De kern van ons nieuwe koersplan wordt gevormd door onze zes strategische doelen, die we beeldend hebben gemaakt door ze Big Rocks te noemen.

We zien de Big Rocks als onze beloften aan onze kinderen en aan onze ouders.

Onze strategische doelen zijn:

- Het versterken van de **basisvaardigheden**;
- Het door ontwikkelen van de **professionele cultuur**;
- Het implementeren van **burgerschap** in ons curriculum;
- Het integreren en duurzaam borgen van **digitale geletterdheid** in ons aanbod;
- Het opnemen van **wetenschap en techniek** in ons onderwijsprogramma;
- Goed zicht op de **onderwijskwaliteit** van onze scholen, een gezonde kwaliteitscultuur ontwikkelen.

Deze strategische doelen, oftewel Big Rocks, helpen ons proces richting een koersplan. We hebben samen ons speelveld in beeld gebracht en analyses en evaluaties uitgevoerd. Verderop in dit koersplan zijn de strategische doelen verder uitgewerkt, inclusief de concrete doelen die wij willen realiseren.

Wie zijn wij en waar staan we voor als SKO De Streek

De Stichting Katholiek Onderwijs de Streek beheert negen scholen in de gemeenten Stede Broec en Drechterland. Samen verzorgen we onderwijs aan ruim 2600 leerlingen en zo'n 450 personeelsleden hebben zich aan ons verbonden. Elke school heeft zijn eigen unieke karakter en dat koesteren wij. Dit karakter wordt bijvoorbeeld zichtbaar door de keuze van een onderwijsconcept, de organisatievorm of de visie op het pedagogisch klimaat en didactisch model.

Op elke school werkt een team van onderwijsprofessionals dat samen verantwoordelijk is voor het onderwijs aan onze kinderen. Iedere school wordt aangestuurd door een directeur. De dagelijkse leiding van de stichting ligt in handen van het college van bestuur. De raad van toezicht van de stichting houdt zich aan de Code Goed Bestuur. Stafmedewerkers en stafadviseurs ondersteunen, adviseren en faciliteren onze onderwijsprofessionals, met name het college van bestuur en de directeuren.

Ambitie

Wij bieden eigentijds, kwalitatief onderwijs, waarin kinderen zich samen, breed en optimaal kunnen ontwikkelen. Wij ondersteunen onze kinderen bij het verwerven van kennis en vaardigheden, zodat ze vol zelfvertrouwen de toekomst in gaan. Onze ambitie is dat alle kinderen later met plezier terugkijken op hun basisschooltijd bij ons, en dat zij dankzij onze ondersteuning mooie stappen in hun ontwikkeling hebben kunnen zetten, waar zij trots op mogen zijn.

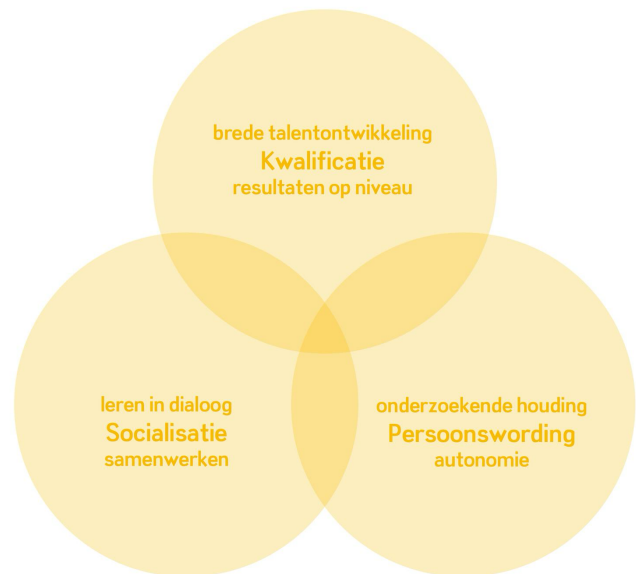
Visie

Wij geloven dat ieder mens het in zich heeft te ontwikkelen tot een waardevol lid van onze maatschappij en naar vermogen bij kan dragen aan een rechtvaardige samenleving. Wij dragen hieraan bij door leerlingen en medewerkers gelijke kansen te bieden op persoonlijke groei.

We werken vanuit de bedoeling en vanuit een positieve grondhouding.

We kijken naar de ontwikkelingsmogelijkheden van het kind en hebben hoge verwachtingen. We werken planmatig en cyclisch aan het realiseren van optimale groei van het kind.

Voor ons is het belangrijk dat kinderen de ruimte krijgen om te zijn wie ze zijn, eigenaarschap te nemen, te ontdekken wie ze zijn en te kunnen excelleren. Wij vinden dat elk kind gelijke kansen moet krijgen. Wij doen dit door een veilige pedagogische omgeving te creëren en een goed didactisch klimaat, waarbij we het aanbod van lesstof afstemmen op de ontwikkeling van het kind. Wij voelen ons verantwoordelijk voor een passend onderwijsaanbod voor ieder kind, bij voorkeur in de thuisnabije omgeving. Ook als een kind op de eigen school onvoldoende ontwikkeling laat zien en extra ondersteuning nodig heeft.



Identiteit

De Stichting SKO-de Streek is een katholieke onderwijsorganisatie en onderschrijft de grondslag van de katholieke kerk.

Dit betekent dat wij in ons dagelijks handelen ons laten leiden door kernbegrippen uit de Bijbel, zoals naastenliefde, talent en rentmeesterschap. De directe relatie tussen geloof en schoolkeuze is niet altijd meer vanzelfsprekend aanwezig. Als gevolg van secularisering en de pluriforme samenleving ontmoeten mensen met verschillende achtergronden elkaar op hun school. Op onze scholen geven we vanuit onze eigen identiteit inhoud aan opvattingen over burgerschap, sociale rechtvaardigheid en de rol van religie. Vanuit onze christelijke waarden zijn normen en moreel verantwoord handelen onontbeerlijk in de begeleiding van kinderen op weg naar volwassenheid. Bij het zichtbaar vormgeven van de eigen identiteit, met de Bijbel als bron, is de inspiratie en bezieling van onze medewerkers van groot belang. Iedereen die onze normen en waarden onderschrijft, is in principe welkom op onze scholen

Onze gezamenlijke uitgangspunten zijn:

- Identiteit zien we als perspectief. Het houvast wordt gevormd door de katholieke grondslag van SKO De Streek en is geworteld in de katholieke traditie.
- Identiteitsontwikkeling staat niet op zichzelf. De levensbeschouwelijke cultuur, identiteit en tradities van de scholen zijn verbonden met goed onderwijs en pedagogiek in onze scholen.
- Identiteit ontwikkelt zich in een continue dialoog met de omgeving en de katholieke traditie.
- Identiteit is in beweging, kent diversiteit en ontwikkelt zich in de ontmoeting met anderen.
- Identiteit toont zich in de dagelijkse praktijk, in activiteiten en in hoe we met elkaar omgaan.
- De scholen van onze stichting hebben een eigen identiteitsverhaal en identiteitsvormgeving.

Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie die SKO De Streek hanteert om haar beloftes waar te maken en strategische doelstellingen te realiseren, is gebaseerd op richting geven, ruimte bieden, resultaatverantwoordelijk zijn en verantwoording afleggen.

Richting geven

Met behulp van onder andere beleids- en jaarplannen wordt richting gegeven aan het dagelijks handelen van alle medewerkers. Op elk niveau in de organisatie worden daarmee meetbare doelstellingen geformuleerd. Voor eenieder is helder wat zijn of haar verantwoordelijkheid en bevoegdheid is in het behalen van deze doelstellingen.

Ruimte bieden

Om verantwoordelijkheid te kunnen nemen, is ruimte nodig. Om eigenaarschap bij directeuren te stimuleren wordt hun ruimte geboden binnen de kaders integraal verantwoordelijkheid te nemen voor hun organisatieonderdeel. Leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel handelen vanuit de kaders van hun professionele autonomie.

Resultaatverantwoordelijk zijn

Ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te kunnen nemen betekent automatisch dat eenieder resultaatverantwoordelijk is voor de doelstellingen die zijn geformuleerd. Intern en extern is iedereen in de organisatie op elk moment daarop aanspreekbaar.

Verantwoording afleggen

Het bieden van ruimte, eigenaarschap en resultaatverantwoordelijk gaat gepaard met transparantie en proactief verantwoording op alle niveaus. Elke medewerker handelt integer en is zich bewust van de normatieve kant van zijn handelen.

Strategie

De strategische doelstellingen van SKO De Streek zijn kaderstellend geformuleerd en geven de scholen ruimte voor een eigen interpretatie en invulling. De strategische doelstellingen van SKO De Streek zijn in alle ervan afgeleide beleidsplannen en verantwoordingsdocumenten terug te vinden. In de beleidsplannen van het primair onderwijs en daarvan afgeleid van onze scholen, zijn de strategische doelstellingen van SKO De Streek steeds verder geconcretiseerd. Op deze wijze zetten wij strategie om in concreet beleid. Borging hiervan vindt plaats in de kwaliteitscyclus waarin twee keer per jaar ook gerapporteerd wordt over de realisatie van de strategische doelstellingen. Deze zijn ook terug te vinden in de jaarverslagen op bestuursniveau en schoolniveau.

De wereld om ons heen

Onze scholen staan midden in de samenleving en zijn een van de belangrijkste fundamenten voor de toekomst. De samenleving is voortdurend in beweging: er zijn veel maatschappelijke bewegingen die direct of indirect van invloed zijn op hetgeen van deelnemers aan die samenleving verwacht wordt. Een aantal belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op ons onderwijs, hebben we verbonden aan ons strategische doelen.

De technologische ontwikkelingen

De samenleving ontwikkelt zich steeds sneller. Met name de technologische ontwikkelingen, zoals sociale media en schermen/telefoons, beïnvloeden de samenleving in sterke mate. We zien dat deze ontwikkelingen het menselijk gedrag beïnvloeden en ook een grote impact hebben op het menselijk brein. De impact van de technologische ontwikkelingen zien we ook terug bij onze kinderen en in ons onderwijs. De technologische innovaties brengen ook nieuwe kwetsbaarheden met zich mee zoals privacyvraagstukken, veiligheidsissues en cybercriminaliteit.

Onze kinderen hebben informatie, communicatie en andere bezigheden voortdurend binnen handbereik. Kinderen moeten leren hoe ze hiermee om moeten gaan. Ook het inzicht krijgen in informatie is belangrijk en het inschatten van de waarde hiervan. Deze ontwikkelingen vragen om een nieuwsgierige en onderzoekende houding bij kinderen. Het gaat om onderzoekend leren en ontwikkelen van vaardigheden zoals bijvoorbeeld kritisch denken, samenwerken, creativiteit.

Onderwijsprestaties

Landelijk zien we dat de onderwijsprestaties afnemen en dat de druk op de prestaties toeneemt. Dit blijkt uit meerdere nationale maar ook internationale onderzoeken.

De rijksoverheid heeft afgelopen jaren veel geld geïnvesteerd, maar dit heeft tot nu toe onvoldoende geleid tot stabilisering of verbetering van de onderwijsprestaties. Ook bij SKO zien we de druk ontstaan op de onderwijsresultaten. Volgens de inspectienormen blijven vrijwel alle scholen nog binnen de kaders van de inspectie, maar we zien dat de tussenresultaten dalen, wat er uiteindelijk toe kan leiden dat we onvoldoende scores halen. In de komende jaren willen we daarom de basisvaardigheden centraal zetten en daar fors op investeren. Daarbij hoort ook de nieuwe opdracht van de rijksoverheid om burgerschap goed te borgen in ons curriculum. Onze scholen hebben specifieke aandacht om onze kinderen te begeleiden als goede burgers. Wij willen de leerlingen helpen om zich te ontwikkelen tot actieve en betrokken burgers. Onze scholen helpen hen om de democratische spelregels van onze maatschappij te begrijpen.

Tekort aan professionals

Het tekort aan onderwijsprofessionals zet zich door, al horen we dat er een lichte toename is van studenten aan de opleidingen. Dit zal niet voldoende zijn om op middellange termijn het tekort op te vangen. SKO zal een actieve rol spelen in de onderwijsregio en in de samenwerking met hogescholen, mbo's en andere schoolbesturen om samen een aanpak te ontwerpen om dit tekort zoveel mogelijk tegen te gaan. Het is van groot belang dat SKO de komende jaren via strategisch personeelsmanagement actief werkt aan het behouden en binden van medewerkers aan onze organisatie. Ook het vinden van nieuwe medewerkers zal hoog op de agenda moeten staan. Werkplezier, vertrouwen en ontwikkelingsmogelijkheden staan centraal en dit moet zichtbaar en merkbaar zijn voor de huidige medewerkers maar ook voor toekomstige medewerkers.

De kern van onze opdracht

Wij zien als de kern van onze opdracht dat we onze kinderen zo optimaal mogelijk begeleiden om zich te kunnen ontwikkelen. Om deze opdracht de komende vier jaar wat extra richting te geven, streven we ernaar dat onze kinderen;

- Zo optimaal mogelijk, overeenkomstig hun ontwikkelen, de cognitieve vakken beheersen. Het gaat dan om lezen, begrijpend lezen, rekenen en taal. Met name de taalontwikkeling zal onze aandacht hebben;
- Zich ontwikkelen tot kinderen die eigenaarschap tonen, zichzelf leren kennen en zelfstandig kunnen werken en zelfstandige keuzes kunnen maken;
- Hebben geleerd respectvol om te gaan met anderen, met het besef dat ieder kind uniek is en dat er verschillen mogen zijn.
- Uitgroeien tot verantwoordelijke burgers die begrijpen hoe onze maatschappij functioneert.

De Big Rocks van SKO de Streek

Om antwoord te geven op de vraagstukken en ontwikkelingen in de wereld om ons heen, en op wat we zien als de kern van onze opdracht, hebben we de strategische doelen ontwikkeld, zoals benoemd in het hoofdstuk de 'hoofdpijnen van het koersplan' 2024 – 2028. Deze strategische doelen en de kern van ons strategische plan worden uitgewerkt als Big Rocks.

Stephen Covey heeft met zijn boek de "Zeven eigenschappen van effectief leiderschap" veel invloed gehad op leiderschap, ook binnen het onderwijs. Hij beschrijft in zijn boek drie fases van leiderschap, die weer zijn onderverdeeld in een aantal eigenschappen. Eén van deze eigenschappen is "belangrijke zaken eerst". Covey zegt hiermee dat je bij het stellen van prioriteiten je niet moet richten op zaken die niet meteen 'urgent' zijn, maar wel op de zaken die 'belangrijk' zijn. De belangrijke zaken zijn de Big Rocks. Als leider moet je ervoor zorgen dat je je *eerst* richt op de belangrijke zaken, en niet op de kiezelsteentjes.

Onze Big Rocks zijn zoals gezegd een zestal strategische onderwerpen met gewaagde beloften als kader en concrete ijkpunten die we willen bereiken. Met deze kaders en ijkpunten richten we onze schoolplannen in. Dat zien we als de operationele invulling van 'de bedoeling', met de ruimte voor professionals die ons onderwijs samen creëren, vanuit bewuste beredeneerde keuzes, afgestemd op de doelgroep en gekoppeld aan de onderwijskundige, schooleigen inkleuring.

De Big Rocks





1. Big Rock Basisvaardigheden:

We zien dat de onderwijskwaliteit steeds meer onder druk komt te staan. Landelijk gezien laten de onderwijsresultaten een dalende trend zien. De basisvaardigheden van kinderen vormen hierbij een cruciaal aandachtspunt, aangezien deze vaardigheden, vooral op het gebied van taal, lezen en rekenen, niet alleen essentieel zijn voor het volgen van andere vakken, maar ook voor het functioneren in de samenleving. Wij willen voldoen aan de wettelijke eisen die ons gesteld zijn en richten ons op de kwaliteitsnormen en indicatoren van de inspectie van onderwijs. Om de onderwijsbehoeften van onze kinderen zo goed mogelijk te vervullen, maken we het onderwijs zo passend mogelijk. In de groepen 1 t/m 5 wordt de basis gelegd om de referentieniveaus in de latere schooljaren te behalen, met de focus op taalontwikkeling en rekenen. Onze scholen werken volgens de leerlijnen van het SLO. We stellen in alle groepen ambitieuze doelen vast, passend bij de groep en bij de school. We hebben dan ook onze populatie goed in beeld in relatie tot de weging behorende bij de school. Onze ambitie is een omgeving creëren waarin onze leerlingen zich optimaal ontwikkelen op de domeinen kwalificatie, socialisatie en subjectificatie.

In de nieuwe standaard Basisvaardigheden (OP0) kijkt de inspectie in het funderend onderwijs naar het curriculum voor Nederlandse taal, rekenen-wiskunde en burgerschap. Het gaat hierbij om bewuste keuzes in de planning en uitvoering van het curriculum voor basisvaardigheden. Dat betekent onder andere dat de school zich goed kan verantwoorden over de doelen waaraan ze werken. We hebben burgerschap als aparte big rock genomen omdat we deze als een zeer belangrijk strategisch doel zien in de ontwikkeling van de komende vier jaar

We geven onze scholen de volgende kaders mee:

- Scholen beschrijven hun aanbod van de basisvaardigheden per vakgebied in eigentijdse beleidsplannen;
- Er is een heldere visie op hoe basisvaardigheden bijdragen aan de brede ontwikkeling van leerlingen.
- In deze beleidsplannen is opgenomen op welke manier en met welk didactisch model het aanbod wordt gerealiseerd. Dat hoeft niet één model te zijn maar een model per vakgebied of een schooleigen didactisch model;
- Methoden die scholen inzetten voldoen aan het curriculum van het SLO;
- Elke school heeft zijn kleuteraanbod beschreven en deze heeft een directe doorlopen leerlijn met de start van groep 3.



2. Big Rock Burgerschap

Burgerschapsonderwijs is een doorlopend proces en voorziet de kinderen van de nodige kennis en vaardigheden. Kinderen op onze scholen maken onderdeel uit van de samenleving. Zij zijn burgers met eigen specifieke gedrag, rollen, rechten en verantwoordelijkheden die passen bij hun leeftijd en hun ontwikkelingsniveau. Ons burgerschapsonderwijs streeft ernaar bij te dragen aan de verdere ontwikkeling tot actieve, betrokken en positief kritische burgers. Wij reiken hen daartoe de kennis en vaardigheden aan, stimuleren het vormen van een democratische houding en dragen gericht bij aan hun maatschappelijke en persoonlijke vorming.

Belangrijke elementen die in ons basisprogramma ofwel curriculum zitten zijn: democratische vaardigheden, sociale en maatschappelijke betrokkenheid, omgaan met diversiteit, digitale geletterdheid en mediawijsheid. Als stichting ontwikkelen we een strategisch beleidsplan burgerschap gebaseerd op de elf bouwstenen van de SLO.

We geven onze scholen de volgende kaders mee:

- De school heeft een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs, afgestemd op haar identiteit en maatschappelijke context en deze is beschreven in een beleidsplan.
- Het onderwijs draagt bij aan de brede ontwikkeling van leerlingen, gericht op democratische en sociale vaardigheden.
- Burgerschap is geïntegreerd in verschillende vakken.
- De school besteedt aandacht aan democratische waarden, diversiteit, sociale cohesie en rechtsstaat.
- Leerlingen krijgen inzicht in actuele maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid, mensenrechten en digitale geletterdheid.
- Leraren stimuleren een open dialoog en kritisch denken over maatschappelijke thema's.
- Er is ruimte voor debat, meningsvorming en reflectie binnen en buiten de lessen.
- De school biedt praktische ervaringen, zoals leerlingenparticipatie, projecten in de buurt en maatschappelijke stages.
- De school monitort hoe leerlingen zich ontwikkelen in burgerschapsvaardigheden.
- Er worden methodes en instrumenten gebruikt om burgerschapsonderwijs te evalueren en bij te sturen.
- Resultaten worden besproken binnen het team en waar nodig verbeterd.
- De school maakt gebruik van een erkende methode voor sociaal emotionele ontwikkeling.



3. Big Rock Onderwijskwaliteit

Binnen de stichting wordt de volgende definitie van kwaliteit gehanteerd: onder kwaliteit wordt verstaan dat scholen erin slagen hun beoogde kwaliteit naar tevredenheid van zichzelf, het team, de leerlingen, de ouders, het bovenschol management en de overheid te bereiken. Deze doelen worden deels bepaald door de school zelf en deels door de overheid.

Wij richten ons op kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie van onze leerlingen.

Binnen de SKO zijn drie kwaliteitskenmerken geformuleerd. De eerste ambitie van de organisatie is hogere kwaliteit dan de basiskwaliteit. Het onderwijsgemiddelde moet niet worden nagestreefd, maar datgene wat erboven ligt. Een dergelijke ambitie vereist minimaal een slagvaardige organisatie en ambitieuze medewerkers die in een veilige omgeving ruimte krijgen om zich in onderwijskundig opzicht te ontwikkelen, maar ook het vermogen hebben tot reflectie op eigen handelen en zelfsturing.

De tweede ambitie van de organisatie is om opbrengstgericht te werken. Opbrengstgericht werken richt zich op de begrippen efficiëntie en effectiviteit. Effectieve en efficiënte didactische processen verbeteren de leeropbrengsten, vergroten de motivatie van leerlingen en leerkrachten en doen recht aan de individuele verschillen tussen kinderen. Scholen ontwikkelen hun eigen streefdoelen op basis van de populatie leerlingen.

Het laatste kwaliteitskenmerk binnen de SKO is dat de organisatie verantwoording van de resultaten aflegt. Deze verantwoording wordt afgelegd als blijk van bewustzijn van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Die resultaten hebben een meetbare kant en een mindere of niet meetbare kant waarin beleving en ondervinding een belangrijke rol spelen. De verantwoording van resultaten is zowel intern als extern gericht. In eerste instantie richt de meting zich op de behaalde resultaten om in 'control' te zijn en tijdig te kunnen sturen op processen en resultaten. Extern richt de verantwoording zich op overheid en overige stakeholders.

We geven onze scholen de volgende kaders mee:

- Elke school heeft per groep zijn eigen school- en groepsnormen opgesteld die passend zijn bij de populatie van de school;
- Scholen hebben ambitiedoelen opgesteld m.b.t. de referentieniveaus die passend zijn bij de doelgroep;
- Scholen sturen bewust op de tussenresultaten van taal en rekenen en stellen ondersteuningsplannen op wanneer deze tussenresultaten niet behaald worden;
- Scholen hebben de resultaten van de groep 7 en 8 leerlingen goed in beeld en sturen bewust op de einddoelen voor deze leerlingen die passend zijn. Hierbij hebben ze hoge verwachtingen en geven ze een ambitieus advies.
- Scholen maken gebruik van een gevalideerd toetsingssysteem voor zowel de tussenopbrengsten als de doorstroomtoets.
- Minimaal drie keer per jaar verantwoorden de scholen zich over de opbrengsten van hun school middels een analysedocument aan de bestuurder en de medezeggenschap.

4. Big Rock Digitale Geletterdheid

Onderwijs in digitale geletterdheid is belangrijk om kinderen op eigen kracht te leren functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben. Digitale geletterdheid is een van de belangrijke aspecten van burgerschapsonderwijs. In onze digitale samenleving waarin technologie en media een belangrijke plaats hebben, is het nodig om digitaal geletterd te zijn. Pas dan kun je als actieve verantwoordelijke en zelfstandig deelnemer functioneren. Het is daarom gewenst dat leerlingen kennis krijgen van digitale technologie en dat ze vaardigheden ontwikkelen in het omgaan hiermee.

Digitale geletterdheid is een combinatie van kennis en verschillende vaardigheden. Digitale geletterdheid omvat niet alleen het verwerven van kennis over digitale technologie, maar ook het leren omgaan met deze vorm van technologie. Dit betekent dat leerlingen kritisch en (zelf)bewust om leren gaan met de mogelijkheden van digitaal technologisch onderwijs. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen kansen en risico's van digitale technologie en het gebruik hiervan kunnen inschatten.

Niet alleen kennis en vaardigheden, maar ook een passende houding is van belang. Bij digitale geletterdheid is het belangrijk dat kinderen leren omgaan met complexe situaties en situaties die voor meerdere uitleg vatbaar zijn, en dat ze doorzetten bij complexe problemen. Ook is het belangrijk dat zij ondernemend zijn en op zoek gaan naar nieuwe kennis en toepassingsmogelijkheden.

Ons aanbod van digitale vaardigheid bestaat uit vier hoofdgebieden. Het eerste gebied betreft ICT-basisvaardigheden, waarbij leerlingen leren hoe ze gebruik kunnen maken van computers, software en online toepassingen zoals tekstverwerkers, presentatietools en e-mail. Het tweede gebied is informatievaardigheden, waarbij de focus ligt op het kritisch zoeken, beoordelen en verwerken van informatie op het internet, inclusief het herkennen van nepnieuws en desinformatie.



Het derde gebied is mediawijsheid, wat inhoudt dat leerlingen leren hoe ze bewust en verantwoord om moeten gaan met digitale media, inclusief sociale media, privacy, cyberpesten en online veiligheid. Ten slotte omvat ons aanbod computational thinking, waarbij leerlingen probleemoplossend denken met digitale middelen, zoals het begrijpen van algoritmes en basisprincipes van programmeren.

We geven onze scholen de volgende kaders mee:

- Aan het einde van groep 8 is een leerling digitaal geletterd volgens het overzicht leerlijnen per leerjaar;
- ICT'ers zijn stichtingsbreed gefaciliteerd en daardoor inzetbaar bij het uitvoeren en borgen van nieuwe ICT-innovaties en projecten;
- ICT'ers nemen de schoolteams mee bij veranderingsprocessen en integratie van ICT in het dagelijks onderwijs;
- Alle leerkrachten zijn op de hoogte van de leerlijnen DG en stemmen hun onderwijsaanbod daarop af.
- Alle leerkrachten bezitten de digitale vaardigheden en kennis om te werken aan de SLO-einddoelen op het gebied van digitale geletterdheid;

5. Big Rock Wetenschap en Techniek

De impact van technologie op de wereld wordt steeds groter. Bestaande beroepen zullen over enige tijd niet meer bestaan of sterk veranderd zijn. Nieuwe beroepen zullen ontstaan, waarvan wij ons nu nog geen voorstelling kunnen maken. Wetenschap en technologie (W&T) helpt leerlingen niet alleen de benodigde vakinhoudelijke kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Zij verwerven hierdoor ook belangrijke competenties zoals kritisch, creatief en probleemoplossend denken, samenwerken en zich inleven in anderen. Dit zijn competenties die in toenemende mate nodig zijn op de arbeidsmarkt van morgen. W&T gaat verder dan technologie alleen. Het gaat over de brede ontwikkeling van leerlingen. Niet voor niets vullen wij W&T bij voorkeur vakoverstijgend in.

De belangrijke aspecten van W&T in het basisonderwijs zijn voor ons: onderzoekend leren, daarmee bedoelen we dat we kinderen leren vragen stellen, hypothesen opstellen, experimenten uitvoeren en conclusies trekken. Daarnaast ontwerpnd leren, daarmee bedoelen we dat leerlingen bedenken en dat ze oplossingen leren maken voor technische uitdagingen. Belangrijk zijn de 21e-eeuwse vaardigheden dat zijn vaardigheden zoals kritisch denken, samenwerken, creativiteit en probleemoplossend vermogen. En dat leerkrachten een koppeling tussen vakken maken waarbij W&T wordt geïntegreerd met taal, rekenen en wereldoriëntatie.

We geven ons zelf en onze scholen de volgende kaders mee:

- Wij hebben een SKO breed W&T beleidsplan, met als doel de lessen verdiepend en breed aan te bieden door onderzoekend en ontwerpnd leren binnen onze 9 scholen;
- W&T onderwijs heeft een vaste plek binnen ons onderwijs;
- Wij werken samen met andere schoolbesturen en het voortgezet onderwijs;
- In de jaarplanning van elke school is tijd ingeroosterd voor W&T onderwijs;
- De scholen hebben de SLO-doelen geborgd en beschreven in curriculum.

6. Big Rock De Professionele Cultuur

Op onze scholen en binnen ons bestuur werken we aan de professionele cultuur waarin continue ontwikkeling, verbetering en cyclisch beleid centraal staan. Deze cultuur stimuleert de kwaliteit van onderwijs, bevordert de professionele groei van onze medewerkers, versterkt het kwaliteitsbesef binnen het team en moedigt verantwoordelijkheid en eigenaarschap aan. Hiervoor wordt een omgeving gecreëerd waarin medewerkers reflecteren, zich ontwikkelen, samenwerken en elkaar ondersteunen om gezamenlijke doelen te bereiken en kwalitatief goed onderwijs te bieden. Onze professionals zijn bekend met de kenmerken van een professionele cultuur en handelen daarnaar. Een **professionele cultuur** in onze stichting en scholen draait om de manier waarop leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel samenwerken, leren en zich ontwikkelen binnen de school. Het beïnvloedt de kwaliteit van onderwijs en het werkplezier van het team.

Kenmerken van een professionele cultuur binnen onze stichting zijn:

- **Samenwerking en teamontwikkeling**
 - Collega's delen kennis, materialen en ervaringen.
 - Collegiale consultatie en intervisie worden gestimuleerd.
 - Er is een open en veilige sfeer voor feedback.
- **Lerende organisatie**
 - Er is aandacht voor professionele ontwikkeling en scholing.
 - Leraren werken samen aan onderwijsverbetering op basis van onderzoek en data.
 - Reflectie op het eigen handelen en dat van collega's is normaal.
- **Duidelijke visie en gedeelde waarden**
 - De school heeft een helder onderwijskundig beleid.
 - Teamleden voelen zich betrokken bij de missie en doelen van de school.
 - Iedereen werkt samen aan goed onderwijs voor de leerlingen.
- **Constructieve feedback en reflectie**
 - Leerkrachten en directeurs geven en ontvangen feedback op een open en opbouwende manier.
 - Er wordt gebruikgemaakt van coaching en begeleiding.
 - Er is ruimte om te leren van fouten en successen.
-

- **Eigenaarschap en verantwoordelijkheid**
 - Leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun onderwijs.
 - Beslissingen worden samengenomen en goed onderbouwd.
 - Iedereen draagt bij aan een positieve en professionele werksfeer.
- **Leiderschap en ondersteuning**
 - Directeuren creëren een inspirerende en ondersteunende omgeving.
 - Er is ruimte voor autonomie en professionalisering.
 - Er wordt gewerkt met een gedeeld leiderschap, waarbij iedereen een rol speelt in de schoolontwikkeling.

We zien dat we deze professionele cultuur nodig hebben binnen de organisatie om onze strategische doelen te behalen. De cultuur moet in alle lagen van de organisatie terug te vinden. De organisatie zal per 1 januari 2025 naar een ander besturingsmodel gaan om dit te kunnen borgen. Van een one-tier model naar een two-tier model waarbij er een expliciet toezichthoudend orgaan wordt ingericht om vervolgens ook helder te kunnen maken wat de overige rollen zijn binnen de organisatie. Daarbij kan gedacht worden aan de rol van het college van bestuur, de directeuren, de staf en de leerkrachten. Het good governance model wordt de komende jaren verder doorgevoerd.

Een belangrijk aspect om de professionele cultuur te bevorderen in relatie tot de strategische doelen is de inzet van LETSKONNECT. Dit zijn PLG's op bovenschools niveau die de opdracht hebben gekregen om de strategische doelen verder uit te werken en scholen te ondersteunen om deze strategische doelen verder te implementeren. Binnen de stichting zijn er jaarlijks studiedagen voor alle medewerkers om informatie te krijgen over de strategische doelen georganiseerd door de bovenschoolse PLG's.

We geven ons zelf en onze scholen de volgende kaders mee:

- De school heeft een duidelijke visie op professioneel samenwerken en leren.
- Deze visie wordt breed gedragen en vertaald in de praktijk.
- Er is sprake van open feedbackcultuur met intervisie en coaching.
- Gedeeld leiderschap: teamleden nemen eigenaarschap over hun ontwikkeling.
- De directeur faciliteert een veilige en inspirerende leeromgeving.
- Individuele- en teamdoelen voor scholing worden jaarlijks vastgesteld.
- De school organiseert studiedagen, workshops en coaching.
- De school monitort de professionele cultuur via teamgesprekken en tevredenheidsonderzoeken. De school werkt cyclisch aan de plannen die ze opstelt.

Let'SKOnnect; de lerende en verbindende omgeving van SKO de Streek

Zoals beschreven heeft de Stichting zich doelen gesteld die gericht zijn op het aanbod en de kwaliteit van onderwijs. Een belofte vanuit ons strategisch plan is “het verzorgen van eigentijds, kwalitatief goed onderwijs, waarin kinderen zich samen breed en optimaal kunnen ontwikkelen gericht op hun toekomst”. Samenwerking tussen onderwijsprofessionals is essentieel om tot verbeteringen en vernieuwingen te komen. Door samenwerking tussen de verschillende scholen zullen de expertises en talenten van de verschillende professionals zichtbaar worden. Een lerende omgeving geeft medewerkers de kans om samen de kwaliteit van het onderwijs verder te ontwikkelen. Een stichting en scholen die een lerende cultuur hebben, behalen betere resultaten, blijkt uit onderzoek. Een lerende omgeving kan bovendien een positief effect hebben op de vermindering van de werkdruk en het ervaren van meer autonomie en werkplezier voor de medewerkers. Een lerende omgeving, ofwel een professionele leergemeenschap, start bij de behoefte van de onderwijsprofessionals om goed onderwijs te willen geven.

Om dit vorm te geven heeft SKO De Streek een centrale PLG ingericht. Deze PLG organiseert en richt de andere inhoudelijke PLG's in die verbonden zijn aan de Big Rocks. Voor elke Big Rock is een bovenschoolse PLG ingericht en de medewerkers verbonden aan de PLG's ontwikkelen de inhoudelijke vraagstukken die onderdeel vormen van de Big Rocks. De scholen kunnen bij de uitvoering van hun schoolplannen een beroep doen op de kennis van de PLG-deelnemers. Bovenscholen worden deze deelnemers gefaciliteerd. De centrale PLG organiseert, samen met de andere PLG's jaarlijks meerdere evenementen waarbij de onderwijsprofessionals van SKO elkaar ontmoeten, kennis kunnen opdoen en kunnen delen. Elke school heeft een LET's Connect ambassadeur. Deze ambassadeur wordt regelmatig uitgenodigd om met de PLG's in gesprek te gaan en worden zo op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de strategische doelen. De ambassadeur kan in zijn of haar eigen team deze ontwikkelingen delen en inzetten voor de doelen in de schoolplannen. Op schoolniveau richten de directeuren ook ontwikkel PLG's in die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking en implementatie van de doelen van het schoolplan.

Personeel

HRM instrumenten bij veranderprocessen:

De organisatie is constant in beweging. De omgeving, zowel intern als extern, verandert voortdurend en daar moet de organisatie zich op aanpassen om dat te kunnen blijven doen waar zij voor bedoeld is, nl. het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs voor kinderen. Voor de medewerkers betekent dit dat zij moeten meebewegen om deel uit te kunnen blijven maken van de organisatie. De HRM-instrumenten die hier onder andere een belangrijke bijdrage aan kunnen leveren zijn werving en selectie, de gesprekkencyclus en scholing.

Alle onderdelen van HRM zijn met elkaar verbonden en maken deel uit van het totale organisatiebeleid en de processen in de organisatie. Bij de vraag waar de focus moet liggen bij organisatieverandering moet gekeken worden naar een startpunt en het vervolg zonder de gevolgen voor en invloed op de andere HR-gebieden uit het oog te verliezen.

Zo zal bijvoorbeeld het ziekteverzuim geen speerpunt zijn voor organisatieverandering maar organisatieverandering kan wel van invloed zijn op het ziekteverzuim.

Werving en selectie:

Medewerkers worden niet alleen geselecteerd op basis van opleiding, ervaring en vaardigheden maar ook op andere kenmerken, bijvoorbeeld past iemand in het team. Maar de nieuwe medewerker mag ook de benodigde flexibiliteit en veranderbereidheid bezitten om een bijdrage te kunnen leveren aan de veranderprocessen. Wanneer een team voornamelijk bestaat uit medewerkers die moeite hebben met verandering, is het ook belangrijk dat het de nieuwe medewerker lukt om teamgenoten in beweging te krijgen in plaats van zich aan te passen aan de bestaande waarden en normen die dit proces in de weg staan. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers moet dus ook gekeken worden naar de behoefte van de gehele organisatie en organisatiedoelstellingen.

Gesprekkencyclus:

Door dit instrument in te zetten kan worden bepaald waar we staan in het proces en wat er nodig is om verder te gaan. Tevens wordt het instrument ingezet om uitval en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen. Het functionerings- en beoordelingsgesprek maakt hier deel van uit, maar ook de andere personeelsgesprekken. Het stellen van doelen, inzetten van instrumenten om deze te bereiken, met elkaar bespreken wat er nodig is en waarom, en hoe dit bereikt kan worden. Het is een cyclus omdat steeds weer moet worden gekeken naar de huidige situatie, de gewenste situatie, in hoeverre deze bereikt is, nog bereikt moet worden, dan wel bijgesteld moet worden.

Persoonlijke ontwikkeling:

SKO De Streek vindt de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers van groot belang en investeert daarin. Onderwijsprofessionals kunnen opleidingen en scholing volgen met een individueel budget en daarnaast vindt er onderwijskundige scholing plaats in de teams en is er een forse inzet op de professionele cultuur binnen de stichting.

We hanteren strategische personeelsplanning om voorbereid te zijn op de toekomst en voor de medewerkers een aantrekkelijke werkgever te blijven.

Financiën

De financiële paragraaf biedt inzicht in de begroting en de financiering van de strategische doelen van onze stichting voor de komende beleidsperiode. Hierbij wordt rekening gehouden met de beschikbare middelen, de verwachte uitgaven en de mogelijke risico's. Het uitgangspunt is een financieel gezonde en duurzame exploitatie die bijdraagt aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

Inkomstenbronnen

- Onze inkomstenbronnen bestaan voornamelijk uit **Rijksbijdragen** via de lumpsumfinanciering
- **Subsidies vanuit het Rijk**
- **Gemeentelijke bijdragen** voor specifieke projecten en huisvesting
- **Ouderbijdragen** en andere vrijwillige bijdragen

De begroting wordt opgesteld op basis van de strategische punten, waarbij prioriteit wordt gegeven aan:

- Investerings in onderwijskwaliteit (professionalisering leerkrachten, lesmateriaal, ICT)
- Onderhoud en verduurzaming van schoolgebouwen
- Inclusief onderwijs en ondersteuning voor leerlingen met extra zorgbehoeften
- Innovatieve onderwijsprojecten

Kostenbeheersing en risicoanalyse

Om de financiële stabiliteit te waarborgen, wordt gestuurd op efficiëntie en kostenbeheersing. Belangrijke aandachtspunten zijn:

- **Personeelslasten:** De grootste kostenpost, waarbij rekening wordt gehouden met cao-ontwikkelingen en strategisch personeelsbeleid.
- **Huisvesting:** Structurele investeringen in onderhoud en verduurzaming worden afgewogen tegen beschikbare budgetten.
- **Onvoorziene kosten:** Een reserve wordt aangehouden om risico's, zoals leerlingendaling of onverwachte beleidswijzigingen, op te vangen.

Een keer per twee jaar wordt er een uitgebreid risicoprofiel opgesteld en het buffervermogen voor de stichting vastgesteld.

Meerjarenplanning

Op basis van onze strategische doelen en de verwachte inkomsten wordt een meerjarenbegroting opgesteld. Hierin wordt een evenwichtige groei nagestreefd, waarbij:

- De structurele en incidentele middelen optimaal worden ingezet.
- Er ruimte blijft voor innovatie en flexibiliteit binnen het onderwijsaanbod.
- Er continu monitoring en bijsturing plaatsvindt op basis van de realisatiecijfers.

Stelsel van kwaliteitszorg

Wij bekijken het stelsel van kwaliteitszorg vanuit de bril van de inspectie en nemen zowel het bestuurlijk kader als het schoolkader van de Inspectie van het Onderwijs als uitgangspunt.

Onderwijskwaliteit

De scholen van SKO De Streek bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Dit onderwijs is handelings- en opbrengstgericht en kenmerkt zich door ambitie. Passie, evenals actief ontwikkelend vakmanschap, zijn daarbij essentieel. De onderwijsprofessionals creëren een pedagogisch en didactisch klimaat. Zij realiseren een krachtige en inspirerende leeromgeving waarin kinderen zich veilig voelen en erkend weten. De medewerkers versterken bij de kinderen het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen en stimuleren ze tot autonomie. Kinderen worden uitgedaagd om vanuit hun eigen leerproces doelgericht hun ambities waar te maken. De directeur heeft visie, werkt toekomstgericht, weet mensen te verbinden en stimuleert een professionele lerende schoolcultuur. Bestuurlijk leiderschap bevordert de kwaliteit van het onderwijs en plaatst onderwijskundig leiderschap centraal. Op alle kwaliteitsgebieden wordt een planmatige en cyclische werkwijze bevorderd volgens een strategische aanpak.

Zicht op onderwijskwaliteit

SKO De Streek houdt zicht op de onderwijskwaliteit door continu te blijven kijken en de dialoog te voeren met de scholen over de verschillende kwalitatieve en kwantitatieve opbrengsten. De organisatie doet dit tijdens managementgesprekken en kwaliteitsgesprekken gedurende het schooljaar. Daarnaast staat het op de agenda tijdens het directieurenberaad en op momenten tijdens studiedagen met intern begeleiders en directeuren. SKO De Streek is op dit moment bezig om een transitie in te zetten voor de functie van de IB. Van IB naar kwaliteits-coördinator om nog meer de focus op kwaliteit te kunnen leggen.



De stichting werkt met zelfevaluaties, collegiale consultatie op directieniveau en audits op de kwaliteitsgebieden zoals onderwijsresultaten, onderwijsproces, schoolklimaat, kwaliteitszorg en ambitie. De structuur van de schoolzelfevaluaties is gebaseerd op het onderzoekskader van de inspectie en is aangevuld met indicatoren vanuit de vaardigheidsmeter en eigen indicatoren vanuit het kwaliteitshandboek en het strategisch beleidsplan. Het uitgangspunt van de audits is om vanuit de kracht van de school, de school te ondersteunen in de volgende stap in haar ontwikkeling.

Voortgang van de onderwijskwaliteit

Het strategisch beleidsplan is het uitgangspunt voor de schoolplannen van de scholen binnen de stichting. In de verschillende schoolplannen staan de ambities beschreven die zij de komende vier jaren nastreven. Elk jaar formuleert de directeur concrete doelen voor het jaarplan op basis van de ambities uit het schoolplan. Deze doelen komen tot stand door de evaluatie van het vorige jaarplan, analyse van de verschillende data, de zelfevaluatie, de collegiale consultatie en de audit. Hierdoor zijn de jaarplannen school specifiek en zeer divers van inhoud.

Tijdens de kwaliteitsgesprekken en managementgesprekken met de bestuurder staan de doelen, de schooleigen ambities en de cyclische aanpak centraal.

Het leren van en met elkaar is een cruciaal element in het werken aan de onderwijskwaliteit. Tijdens de studiedagen met onder andere de intern begeleiders, bouwcoördinatoren en directeuren is onderwijs en kwaliteit een vast thema.

Verantwoorden van onderwijskwaliteit

Binnen de Stichting verantwoorden wij ons over onze kwaliteit op drie lagen. In de eerste laag zit de verantwoording op bestuursniveau, in de tweede laag zit de verantwoording op schoolniveau en de derde laag is de individuele verantwoording van leerkrachten naar hun leerlingen, ouders, hun directeur en collega's. In elke laag is onderwijskwaliteit een essentieel thema.

In de eerste en tweede laag verantwoorden wij ons naar onze stakeholders en externen, zoals de samenwerkingsverbanden, de gemeente en de onderwijsinspectie. We nemen ons eigenaarschap en informeren onze partners proactief. Dit doen wij door ons beleid, onze resultaten, onze evaluaties en eventuele bijstellingen te delen en toe te lichten in verschillende vergaderingen en bijeenkomsten met onder andere ouders, directeuren, schoolteams, GMR, de verschillende medezeggenschapsraden, de RvT en onze partners in de regio.



Tot slot

Wij realiseren ons dat we met de zes inhoudelijke big rocks grote beloften doen aan onze kinderen en ouders. Om deze ambities te behalen hebben we de verschillende kaders verdeeld over vier schooljaren. In onderstaande schema's zijn de kaders uitgewerkt in een vierjarenplanning.

Big Rock 1: Het versterken van de basisvaardigheden

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- Scholen beschrijven hun aanbod van de basisvaardigheden per vakgebied in eigentijdse beleidsplannen;	X	X		
- Er is een heldere visie op hoe basisvaardigheden bijdragen aan de brede ontwikkeling van leerlingen.		X	X	
- In deze beleidsplannen is opgenomen op welke manier en met welk didactisch model het aanbod wordt gerealiseerd. Dat hoeft niet 1 model te zijn maar een model per vakgebied of een schooleigen didactisch model;			X	
- Het curriculum dat scholen aanbieden is in verbinding met doelen die gesteld zijn bij de SLO doelen;		X		
- Methoden die scholen inzetten voldoen aan het curriculum van het SLO;			X	
- Elke school heeft zijn kleuteraanbod beschreven en deze heeft een directe doorlopen leerlijn met de start van groep 3.		X		

Big Rock 2: Burgerschap

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- De school heeft een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs, afgestemd op haar identiteit en maatschappelijke context en deze is beschreven in een beleidsplan.		X		
- Het onderwijs draagt bij aan de brede ontwikkeling van leerlingen, gericht op democratische en sociale vaardigheden.				X
- Burgerschap is geïntegreerd in verschillende vakken			X	

- De school besteedt aandacht aan democratische waarden, diversiteit, sociale cohesie en rechtsstaat.	X			
- Leerlingen krijgen inzicht in actuele maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid, mensenrechten en digitale geletterdheid.			X	
- Leraren stimuleren een open dialoog en kritisch denken over maatschappelijke thema's.	X			
- Er is ruimte voor debat, meningsvorming en reflectie binnen en buiten de lessen.				X
- De school biedt praktische ervaringen, zoals leerlingenparticipatie, projecten in de buurt en maatschappelijke stages.				X
- De school monitort hoe leerlingen zich ontwikkelen in burgerschapsvaardigheden.		X		
- Er worden methodes en instrumenten gebruikt om burgerschapsonderwijs te evalueren en bij te sturen.			X	
- Resultaten worden besproken binnen het team en waar nodig verbeterd.			X	
- De school maakt gebruik van een erkende methode sociaal emotioneel.	X			

Big Rock 3: Onderwijskwaliteit

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- Elke school heeft per groep zijn eigen school- en groepsnormen opgesteld die passend zijn bij de populatie van de school;			X	
- Scholen hebben ambitiedoelen opgesteld m.b.t de referentieniveaus die passend zijn bij de doelgroep;			X	
- Scholen sturen bewust op de tussenresultaten van taal en rekenen en stellen ondersteuningsplannen op wanneer deze tussenresultaten niet behaald worden;		X		
- Scholen hebben de resultaten van de groep 7 en 8 leerlingen goed in beeld en sturen bewust op de einddoelen voor deze leerlingen die passend zijn. Hierbij hebben ze hoge verwachtingen en sturen ze op een ambitieus advies.			X	
- Scholen maken gebruik van een gevalideerd toetsingssysteem voor zowel de tussenopbrengsten als de doorstroomtoets.		X		
- Minimaal drie keer per jaar verantwoorden de scholen zich over de opbrengsten van hun school middels een analyse document aan bestuurder en aan de medezeggenschap.		X		

Big Rock 4: Digitale Geletterdheid

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- Aan het einde van groep 8 is een leerling digitaal geletterd conform het overzicht leerlijnen per leerjaar;			X	
- ICT-ers zijn stichtingsbreed gefaciliteerd en daardoor inzetbaar bij het uitvoeren en borgen van nieuwe ICT-innovaties en projecten;	X			
- ICT-ers nemen de schoolteams mee bij veranderingsprocessen en integratie van ICT in het dagelijks onderwijs;	X	X		
- Alle zijn leerkrachten op de hoogte van de leerlijnen DG en stemmen hun onderwijsaanbod daarop af.			X	X
- Alle leerkrachten bezitten de digitale vaardigheden en kennis om te werken aan de SLO-einddoelen op het gebied van digitale geletterdheid;				X

Big Rock 5: Wetenschap en Techniek

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- Wij hebben een SKO breed W&T beleidsplan, met als doel de lessen verdiepend en breed aan te bieden door onderzoekend en ontwerpend leren binnen onze 9 scholen;		X		
- W&T onderwijs heeft een vaste plek binnen ons onderwijs;				X
- Wij werken samen met andere schoolbesturen en het voortgezet onderwijs;		X		
- In de jaarplanning van elke school is tijd ingeroosterd voor W&T onderwijs;			X	
- De scholen hebben de SLO-doelen geborgd en beschreven in curriculum.			X	

Big Rock 6: De Professionele Cultuur

Wat moet er gebeuren	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
- De school heeft een duidelijke visie op professioneel samenwerken en leren.		X		
- Deze visie wordt breed gedragen en doorvertaald in de praktijk.		X		
- Er zijn regelmatige teamvergaderingen en de school werkt met professionele leergemeenschappen (PLG's).	X			
- Er is sprake van open feedbackcultuur met intervisie en coaching.			X	
- Gedeeld leiderschap: teamleden nemen eigenaarschap over hun ontwikkeling.			X	
- De directeur faciliteert een veilige en inspirerende leeromgeving.	X			
- Jaarlijks vastleggen van individuele en teamdoelen voor scholing.	X			
- De school werkt met studiedagen, workshops en coaching.	X			
- De school monitort de professionele cultuur via teamgesprekken en tevredenheidsonderzoeken			X	
- De school werkt cyclisch aan de plannen die ze opstelt.	X			