



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

“GRENSVERLEGGEND GROEIEN 2019 – 2023”

Inleiding

Eind 2018 is het strategisch beleidsplan “grensverleggend groeien 2019 – 2023” vastgesteld. Het strategisch beleidsplan is het resultaat van een uitgebreid traject van reflectie op de organisatie en de positionering ervan binnen de ontwikkeling van onderwijs en kinderopvang. Als onderdeel ervan zijn de missie, visie en kernwaarden opnieuw bepaald. Bij deze reflectie zijn alle geledingen van SKOBOS nauw betrokken geweest.

Het strategisch beleidsplan schetst in grote lijnen de kern van de ontwikkeling van de organisatie in de komende jaren op basis van een aantal bepalende pijlers. Het strategisch beleidsplan vormt daarmee tevens de onderlegger voor de begroting 2019 en de meerjarenbegroting 2019 – 2023.

In hoofdstuk 1 wordt een beeld gegeven van SKOBOS. Wat is het voor een organisatie? Wat zijn bepalende en onderscheidende cultuurkenmerken? Waar ligt de focus van de organisatieontwikkeling in de komende jaren? Wat is de missie en visie, welke kernwaarden geven het denken en handelen van SKOBOS richting?

In hoofdstuk 2 wordt een korte evaluatie gegeven van de strategische ontwikkelingen in de afgelopen jaren.

In hoofdstuk 3 wordt een beeld geschetst van 2023: waar staat SKOBOS dan?

In hoofdstuk 4 wordt de grote lijn van de strategische ontwikkelingen aangegeven.

Na hoofdstuk 4 wordt als bijlage de operationele uitwerking van het strategisch beleidsplan weergegeven

Oirschot, februari 2019

Frans Bruinsma
Voorzitter College van Bestuur van SKOBOS

Hoofdstuk 1: SKOBOS

Stichting Katholiek Onderwijs De Beerzen Oirschot en SpoorDonk (SKOBOS) is een proactieve, moderne en financieel gezonde organisatie voor primair onderwijs en kinderopvang in de gemeente Oirschot. SKOBOS telt begin 2019 1.220 leerlingen en 115 medewerkers verdeeld over 5 scholen, die zich ontwikkelen naar kindcentra. De opbrengsten (Cito, maar ook tevredenheidsrapportages) liggen in het algemeen op tot boven het landelijk gemiddelde.

SKOBOS wordt geleid door een eenhoofdig college van bestuur, dat over zijn handelen en het bereiken van de doelen van de organisatie verantwoording aflegt aan de raad van toezicht (RvT). De raad van toezicht werkt in dit kader conform een door hem vastgesteld toezichtkader. De raad van toezicht houdt de formele verantwoordelijkheid van goedkeuring van de begroting, het (financieel) jaarverslag en het strategisch beleidsplan.

Het college van bestuur wordt ondersteund door een managementassistente en een communicatieadviseur en werkt nauw samen met de directeuren van de scholen o.a. door een tweewekelijks directeurenoverleg.

Naast uitgangspunten als professionaliteit, draagvlak, betrokkenheid en verantwoordelijkheid bepaalt het denken vanuit de gezamenlijkheid en onderlinge solidariteit mede de bedrijfscultuur. Binnen gemeenschappelijk vastgestelde kaders hebben de scholen maximale vrijheid om vorm te geven aan de ambities van SKOBOS en aan de specifieke keuzes die scholen daarnaast maken. Scholen zijn dan ook vooral bezig met vormgeven aan de onderwijskundige ambities en met de professionele vertaling ervan. Scholen worden uitgedaagd om vooral een eigen profilering te hebben. Personeel is in dienst van SKOBOS en wordt op basis van kengetallen (aantal leerlingen, zorg, management, etc.) aan de diverse scholen verbonden. Scholen hebben geen eigen financiële reserves. Alle ontwikkelingen worden vanuit gemeenschappelijke middelen gefinancierd. Er is sprake van veel personele mobiliteit tussen de scholen. Maar er is ook regelmatig sprake van externe belangstelling om juist bij SKOBOS te komen werken.

De betrokkenheid van het personeel van SKOBOS is groot. De deelname aan de scholing van bijvoorbeeld de SKOBOS Academie is opvallend. Personeel wordt betrokken bij het ontwikkelen van allerlei strategische en inhoudelijke trajecten. Het belang van de zgn. kartrekkers, leerkrachten die vanuit het hart van de organisatie, de scholen, meewerken en meedenken aan nieuwe ontwikkelingen, is groot.

In 2018 heeft SKOBOS opnieuw, samen met de RvT, de GMR, de directeuren en een vertegenwoordiging vanuit de leerkrachten, haar missie, visie en kernwaarden vastgesteld. Startpunt daarbij was een zorgvuldige analyse van de trends zoals die intern en extern waargenomen zijn. Het heeft geleid tot de volgende missie en visie:

Missie

“SKOBOS biedt een rijk aanbod aan kinderopvang en onderwijs. Wij geven kinderen van 0 tot 13 jaar een stevige basis in een uitdagende omgeving. Zij krijgen de aandacht en ruimte om hun talenten en interesses te ontwikkelen, zodat zij met een open blik, zelfbewust, kritisch en actief deel kunnen nemen aan onze dynamische maatschappij.”

Visie

“SKOBOS is een professionele organisatie voor onderwijs en kinderopvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Onze doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen doen recht aan de verschillen tussen kinderen. Door middel van een breed aanbod bieden we alle kinderen op basis van hun achtergrond, talenten, interesses en onderzoekende houding maximale kansen om zich te ontwikkelen. Met uiteenlopende leerarrangementen krijgen kinderen de gelegenheid om doelgericht, actief, uitdagend, zelfstandig, met en van elkaar te leren. De leraar stimuleert en begeleidt hen en geeft ze de juiste feedback, bijvoorbeeld met behulp van een digitaal portfolio. Op die manier geven we kinderen een stevige

basis van kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om actief deel te kunnen nemen aan de maatschappij van nu en van de toekomst.

Ambitie, maar ook communicatie en betrokkenheid hebben een belangrijke positie in onze organisatie. SKOBOS staat open voor mogelijkheden die zich extern aanbieden en blijft zich continue ontwikkelen. Dat zie je ook terug bij onze professionals. Enthousiaste, deskundige mensen met een breed scala aan expertises. Medewerkers die bereid zijn te reflecteren en zich voortdurend verder ontwikkelen. Die respectvol samenwerken en elkaars verantwoordelijkheid voor kinderen en voor de organisatie delen.

De kindcentra van SKOBOS geven op hun eigen wijze vorm aan onze visie op leren en ontwikkelen. Bij de een vind je flexibele werkplekken en bij de ander zijn er geen klaslokalen maar meerdere open werkruimtes. Alle locaties zijn uitnodigend, verzorgd en veilig. Het voorzieningenniveau is breed en van hoge kwaliteit. De ICT-mogelijkheden zijn optimaal, zowel voor kinderen als voor medewerkers.”

Achter de missie en visie liggen drie kernwaarden die door de hele organisatie heen richting geven aan het denken en handelen van *á*lle betrokkenen bij SKOBOS:

- Open-minded: we zijn ruimdenkend, onbevangen en onbevooroordeeld en treden op die manier iedereen, onze omgeving en alle ontwikkelingen en gebeurtenissen die zich voor doen, trots en met lef tegemoet.
- Verbonden: we zijn ons voortdurend bewust van het belang van in relatie staan en blijven: met onszelf, onze normen en waarden, onze eigenheid, met wat we echt belangrijk vinden; met onze kinderen en hun ouders, hun specifieke behoeften en talenten; met de omgeving, de wereld om ons en om het onderwijs heen; met onze specifieke opdracht als organisatie voor ontwikkeling en onderwijs; we zijn ons ervan bewust dat verbonden ook leidt tot *sá*men als absoluut uitgangspunt voor denken en doen.
- Verantwoordelijk: we zijn verantwoordelijk voor elkaar, voor ieders welbevinden en opdracht om te ontwikkelen en we nemen daarin voldoende ruimte voor onszelf; we zijn verantwoordelijk voor onze omgeving, onze wereld, *dé* wereld; we helpen onszelf en onze kinderen om tot een verantwoordelijke, respectvolle verhouding tot die wereld te komen en te blijven.

SKOBOS is trots op haar missie, visie en kernwaarden. Ze vormen een juiste afspiegeling van de essentie, van het hart van de organisatie.

Hoofdstuk 2: Korte terugblik op de strategische ontwikkelingen van het afgelopen jaar.

1. Algemeen

Het missie – visie traject in 2018 markeert de afronding van de strategische ontwikkeling van 2011 – 2017, dat zich met name gekenmerkt heeft door de projecten “schaalgrootte”, “Passend Onderwijs”, de samenwerking met Korein om te komen tot vorming van “kindcentra” en “SKOBOS 2.0”. Het in het voorjaar 2018 gelopen traject vormt daarmee tevens de start van het nieuwe strategische beleidsplan “grensverleggend groeien”. Het traject heeft geleid tot een nieuwe missie en visie en tot het vaststellen van de bepalende kernwaarden binnen SKOBOS: “open-minded”, “verbonden” en “verantwoordelijk”. Vanuit alle lagen van SKOBOS is bijgedragen aan deze ontwikkeling. De prachtige visuele vormgeving is eind 2018 afgerond.

2. Schaalgrootte

In 2018 zijn geen nieuwe activiteiten opgepakt in het kader van “schaalgrootte”. De zorg rondom de kwetsbaarheid van de organisatie wordt met name vertaald in de plannen tot vorming van kindcentra. Daardoor ontstaat ook een bepaalde mate van “body” die maakt dat voor SKOBOS meer ondersteunende diensten binnen handbereik komen.

3. Passend Onderwijs

In 2018 zijn niet alleen de lichte, maar ook de zware zorgmiddelen rechtstreeks naar de besturen binnen het SWV Passend Onderwijs de Kempen gegaan. Dat betekent dat SKOBOS in 2018 expertise heeft ontwikkeld met het toekennen van arrangementen rechtstreeks vanuit SKOBOS zelf. De ervaringen zijn positief, ook al zijn er verschillen tussen scholen in het gebruik maken van deze aanvragen. Alle scholen hebben een eigen schoolondersteuningsprofiel gemaakt, dat de basis vormt voor het verder ontwikkelen van de eigen basisondersteuning en nieuwe ambities in de komende jaren. Het betrekken van de intern begeleiders bij de zorglijnen in de kinderopvang begint schoorvoetend te ontstaan, maar laat nog veel mogelijkheden ongebruikt. TaalBOS als centrum voor leerlingen binnen Oirschot met een problematische Nederlandse taalontwikkeling en de Bovenschoolse Plusklas zijn onverkort doorgezet. Nieuwe bemensing heeft een andere impuls gegeven.

4. Kindcentra

Een al jaren lopend traject heeft in 2018 geleid tot een gemeenschappelijke studiedag met Korein Kinderplein. Daar is in ieder geval afgesproken een stip op de horizon te zetten voor wat betreft de ontwikkeling van elke school afzonderlijk tot een kindcentrum.

Op de afzonderlijke locaties is de directeur van de school op basis van detachering verantwoordelijk geweest voor ook de kinderopvang. Praktisch gezien blijkt dit een model waar met name de zakelijke kant van de kinderopvang nog niet altijd voldoende opgepakt wordt. Op twee scholen was er tot 2018 nauwelijks sprake van kinderopvang: de Linde en de Fonkeling. Beide locaties zijn erin geslaagd om in 2018 zowel de Buitenschoolse Opvang als het peuterwerk definitief van de grond te krijgen. Op bestuurlijk niveau zijn er diverse verkennende bijeenkomsten geweest om te kijken waar de samenwerking tussen Korein Kinderplein en SKOBOS op langere termijn toe gaat leiden. Daar zijn nog geen uitspraken over gedaan.

5. SKOBOS 2.0

In 2018 zijn definitief alle middelen besteed die destijds vrijgemaakt zijn om een digitale werkomgeving te realiseren en om een forse impuls te geven aan nieuwe inhoud geven aan en organiseren van onderwijs in de 21^e eeuw. Met name de begrippen kernconcepten/ leerarrangementen, 21st century skills en digitaal portfolio eruit gelicht als aanknopingspunten om inhoud en organisatie van het onderwijs aan te passen aan wat de snel veranderende wereld vraagt. Daarmee loop SKOBOS 2.0 als proces van transitie vanaf 2019 over in een logisch vervolg: SKOBOS 3.0.

6. Personeel

De grote veranderingen in het onderwijs hebben zijn weerslag op alles wat met personeel te maken heeft: andere competenties en vaardigheden, nieuwe inzichten m.b.t. functioneren en beoordelen, aangepaste functieomschrijvingen. In 2018 is de aanzet gegeven om vanaf 2019 al deze zaken structureel en met externe begeleiding te gaan uitwerken.

In 2018 is een groot scholingstraject opgestart om personeel van SKOBOS een minimale ICT—vaardigheid eigen te laten maken. Dat traject wordt eind 2019 afgerond.

De SKOBOS Academie als plek waar verdere professionalisering plaats vindt, heeft ook in 2018 zijn waarde bewezen. Leerkrachten hebben nadrukkelijk invloed gehad op de inhoud van het aanbod van de academie. De belangstelling was opnieuw groot en beter verspreid over de afzonderlijke scholen dan in 2017.

Werkdruk is een item dat al vanaf 2017 nadrukkelijk op de agenda staat. Alle scholen hebben zelf naar eigen inzichten en met instemming van de eigen MR de extra gelden in het kader van werkdruk besteed. Daarnaast is een werkgroep “werkdruk” op SKOBOS-niveau bezig om de zgn. stakingsgelden (Niet uitgekeerd salaris i.v.m. deelname aan een van de stakingen) planmatig terug te investeren in de organisatie. Dat zal in de loop van 2019 afgerond zijn.

7. Huisvesting

Het grote item van 2018 is het realiseren van een unilocatie van basisschool de Beerze op de Klep: het sportpark tussen Oostelbeers en Middelbeers in. Basisschool de Beerze moet daar een kindcentrum worden in één gebouw. Besluitvorming is pas eind 2019 te verwachten.

8. En verder

In 2018 is er een vierjaarlijks inspectiebezoek geweest. Het heeft o.a. geleid tot twee constatering die daarna opgepakt zijn. Het veiligheidsbeleid van SKOBOS moet wat meer expliciet vorm krijgen en vastgelegd worden. Het systeem van kwaliteitszorg moet steviger weggezet worden: op schoolniveau én in de communicatie en verantwoording tussen de scholen en college van bestuur enerzijds en college van bestuur en raad van toezicht anderzijds. Beide zaken zijn opgepakt.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is als wet medio 2018 van kracht geworden. De consequenties ervan zijn in 2018 opgepakt en zullen naar verwachting in de loop van 2019 vertaald zijn in protocollen en afspraken.

Eind 2018 is een groot aantal items zoals in 2018 aan bod gekomen, opgepakt en in projectplannen weggezet. Daarmee is de strategische lijn in de komende jaren helder vastgelegd en operationeel vertaald. Het gaat om:

- Project kwaliteitszorg: zie 8;
- Project veiligheid: zie 8;
- Project competenties en vaardigheden: zie 5 en 6 (gerelateerd aan SKOBOS 3.0);
- Project functioneren en beoordelen: zie 5 en 6 (gerelateerd aan SKOBOS 3.0);
- Project digitaal portfolio: zie 5 en 6 (gerelateerd aan SKOBOS 3.0).

Hoofdstuk 3: Waar staan we als SKOBOS in 2023?

Organisatie

SKOBOS is een begrip in Oirschot en omgeving. We staan bekend als een kwaliteitsrijke, proactieve, ondernemende en grensverleggende organisatie voor kinderopvang en onderwijs. Onze kindcentra staan midden in de samenleving van Oirschot. Elke woonkern heeft een goed bereikbare voorziening voor opvang en onderwijs. We voeren een open dialoog met ouders en andere stakeholders over wederzijdse verwachtingen, de kwaliteit van het aanbod en de opbrengsten. We leggen verantwoording af over de ontwikkelingen in en rondom de opvang en het onderwijs en onze resultaten en investeren maximaal in de operationele processen op de werkvloer. We hebben een gedifferentieerd, eigentijds palet aan voor- en naschoolse opvang en peuterwerk en aan diversiteit aan uitstekende onderwijsvoorzieningen die bijdragen aan de brede ontwikkeling van onze kinderen in de dynamische werkelijkheid waarin we leven.

Opvang en onderwijs

Doel van onze opvang en onderwijs is uiteindelijk kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zodat ieder zich op zijn eigen manier leert te verhouden tot zichzelf en tot de hem omringende wereld dichtbij en meer veraf. Dat proces vindt plaats in die dynamische wereld die voortdurend andere vragen stelt en dus andere antwoorden noodzakelijk maakt.

SKOBOS heeft daar oog voor en is een organisatie van opvang en onderwijs die midden in die dynamische samenleving staat, waarin ouders en kinderen zich in alle opzichten betrokken voelen en aan wie ten volle verantwoordelijkheid wordt afgelegd. Inhoud en organisatie van opvang en onderwijs is een dynamisch proces dat zich voortdurend ontwikkelt en waar elk kindcentrum binnen algemene kaders een eigen antwoord op formuleert.

Met betrekking tot de inhoud is op alle kindcentra sprake van doorgaande leer-, ontwikkelings- en zorglijnen van 0 tot 12. Elk kindcentra doet een aanbod dat een balans kent tussen instrumentele vaardigheden en eigentijdse competenties en vaardigheden. Deze competenties en vaardigheden zijn nauw gerelateerd aan de kernwaarden van SKOBOS (open-minded, verbonden en verantwoordelijk) én aan de gemeenschappelijke skills die SKOBOS voor alle kindcentra in ontwikkelingslijnen uitgewerkt heeft: persoonsvorming/sociale competenties, informatiegeletterdheid en creativiteit.

Met betrekking tot de organisatie van het aanbod zijn kinderopvang en onderwijs in elkaar gegroeid waardoor het oorspronkelijke onderscheid niet meer zichtbaar is. Flexibele groeiperingsvormen, gedifferentieerde inzet van leerkrachten, leerkrachtondersteuners, pedagogisch medewerkers en specialisten, de kindcentra zijn van 7 tot 7 bezig met vormgeven aan opvang en onderwijs. Kinderen met specifieke bijzonderheden, zoals taalproblematiek of hoogbegaafdheid, vinden ergens in dit continuüm onopvallend hun plek.

Personeel

Onze medewerkers zijn deskundig en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en groei. Daar maken we middels de SKOBOS academie graag ruimte voor, omdat we erin geloven dat persoonlijke groei bijdraagt aan die van de organisatie. Medewerkers besluiten vanuit intrinsieke motivatie om buiten SKOBOS door te groeien en nieuwe uitdagingen te zoeken. Net zo benaderen nieuwe medewerkers SKOBOS om juist zelf actief om bij SKOBOS te mogen werken. Zij worden daarna specifiek ingewerkt in de school, maar ook in SKOBOS. Medewerkers voelen zich prettig in onze open en mensgerichte cultuur en waarderen de onderlinge betrokkenheid. Zij voelen zich allemaal aan SKOBOS verbonden en begrijpen dat we één organisatie zijn. Zij hebben maximaal grip op de eigen ontwikkeling en gebruiken daarvoor een o.a. een digitaal portfolio, waarin ze verantwoording afleggen over hun eigen ontwikkelingen en ambities. Dankzij onze prettige werksfeer, de aandacht en het respect voor iedereen, dankzij de goede arbeidsomstandigheden en

voorwaarden én dankzij de cultuur waarin ieder ruimte krijgt om betrokken te zijn en te blijven en verantwoordelijkheid te hebben voor invulling en organisatie van het eigen werk, ervaren medewerkers bij SKOBOS een goede balans tussen werk en privé, tussen inspanning en ontspanning. De verzuimcijfers zijn traditiegetrouw ruim onder het landelijk gemiddelde. We hebben in 2023 een functiehuis dat past bij onze dynamische en professionele opvang- en onderwijsorganisatie. Competenties en vaardigheden van directeuren, leerkrachten, pedagogisch medewerkers en ondersteunende functies hebben we opnieuw vastgesteld en in lijn gebracht met de inzichten van de 21st century skills en de wettelijk vastgelegde bekwaamheidseisen. Naast duurzame inzetbaarheid focussen we voortdurend op de wijze waarop alle medewerkers onze kernwaarden “voorleven”. Professioneel reflecteren en spiegelen is een vanzelfsprekende. We hebben een evenwichtig personeelsbestand in leeftijdsopbouw met een groeiend aandeel mannelijke leerkrachten in vergelijking met 2016. Interne en externe mobiliteit is geaccepteerde en omarmde cultuur en draagt bij aan wederzijdse groei en kennisdeling.

Financiën

De financiële middelen laten we maximaal ten goede komen aan opvang en onderwijs en dus aan de kinderen zonder te veel reserves. We richten ons daarbij op de normen van de inspectie en de PO-Raad. Op basis van solidariteit en loyaliteit wijzen we middelen vanuit SKOBOS toe aan de kindcentra op basis van kengetallen en specifieke afspraken. We zijn in 2023 nog steeds een financieel gezonde organisatie met financiële kengetallen die voortdurend op of net boven extern vastgestelde streefwaarden liggen. We houden jaarlijks een risico-inventarisatie en stellen op basis daarvan onze (financiële) kaders bij.

Gebouwen

Onze kindcentra zijn gehuisvest in goed onderhouden gebouwen, die binnen de mogelijkheden verduurzaamd zijn. De gebouwen zelf en de omgeving waarin de gebouwen staan, stralen kwaliteit en veiligheid uit. De gebouwen zijn zo flexibel mogelijk ingericht. Waar mogelijk zijn de lokalen open gemaakt om tegemoet te komen aan de behoefte aan grotere leer- en ontwikkelpleinen. Daarmee wordt tegemoet gekomen aan de behoefte om opvang en onderwijs te kunnen verzorgen in wisselende groepen met diverse samenstelling. Kinderopvang en onderwijs lopen in de gebouwen door elkaar heen en zijn niet meer als zodanig herkenbaar. De gebouwen worden waar mogelijk actief verhuurd dan wel aan maatschappelijke partijen ter beschikking gesteld. SKOBOS ziet erop toe dat er in elke woonkern van Oirschot minimaal één goed bereikbare voorziening voor onderwijs en opvang gevestigd is.

Digitalisering

We beschikken in 2023 over een portal-omgeving waarin alle informatie- en communicatiestromen van SKOBOS en van de afzonderlijke scholen zijn ondergebracht. Voor alle medewerkers is deze portal-omgeving tevens de Digitale Werk Omgeving. Voor elk kindcentrum hebben we geformuleerd binnen welke kaders het onderwijsleerproces is ingericht, waarbij ICT een ondersteunende en faciliterende rol heeft. Leerkrachten en leerlingen maken gebruik van het digitale portfolio en ieder kindcentrum heeft voor ouders een ouderportal gerealiseerd. We zien erop toe dat onze hardware voortdurend aangepast wordt aan de actuele eisen. De Algemene Verordening Gegevensbescherming die vanaf 25 mei 2018 van kracht is, is in alle opzichten operationeel vertaald.

Veiligheid

We zijn een veilige omgeving voor kinderen, ouders en leerkrachten. We gaan respectvol en verantwoordelijk met elkaar om. Ieder mag zijn wie hij is en wordt gewaardeerd. Niet alleen de fysieke omgeving van de kindcentra, maar ook de sociale veiligheid is een item waar voortdurend aandacht voor is. Jaarlijks wordt die gemonitord en worden conclusies vertaald in aanpassing van afspraken en protocollen.

Hoofdstuk 4: Grote lijnen van het strategisch beleid van 2019 – 2023.

SKOBOS is proactief, ambitieus en eigenzinnig. Ze is klein in haar omvang, maar groot in haar denken en doen. Dat blijkt ook uit haar strategische agenda voor de komende jaren. In de strategische keuzes maakt SKOBOS voortdurend duidelijk dat ze zich open-minded, verantwoordelijk en verbonden haar primaire opdracht (het verzorgen van opvang en onderwijs) ter harte neemt. De kernwaarden zitten in de cultuur van SKOBOS én in de strategische keuzes die ze voortdurend maakt.

Drie hoofditems items bepalen met name de inhoudelijke strategische agenda: het vormen van kindcentra, SKOBOS 2.0 en Passend Onderwijs.

1. Kindcentra

SKOBOS wil alle scholen omvormen tot kindcentra waar opvang en onderwijs van 0 – 13 jaar aangeboden wordt. Vanuit het gevoel dat SKOBOS verantwoordelijk is voor het aanbieden van kaders voor een optimale ontwikkeling van kinderen. Dát is de toekomst: één ononderbroken ontwikkelings-, leer- en zorglijn, van groot belang voor de evenwichtige ontwikkeling van alle kinderen. SKOBOS is hier al jaren mee bezig. Deze ambitie is al op twee scholen gerealiseerd. Op twee andere scholen is inmiddels sprake van peuterwerk en buitenschoolse opvang. Op deze vier scholen is de directeur eindverantwoordelijk voor kinderopvang én onderwijs. Hij wordt gedeeltelijk bij de kinderopvangorganisatie gedetacheerd om een formele dekking te hebben. Dit proces wordt in de komende jaren verder aangescherpt op basis van ervaringen en verder geborgd. SKOBOS werkt nauw samen met Korein Kinderplein om deze ambities te kunnen realiseren.

Ook voor de ontwikkeling van basisschool de Beerze is het noodzakelijk dat er samenwerking komt met de aanbieder van kinderopvang in de Beerzen: stichting SamenWijs uit Hilvarenbeek. Deze samenwerking wordt in de komende jaren procesmatig verder uitgewerkt.

De huidige accenten die in de komende jaren verder uitgebouwd en geborgd worden, zijn:

- Verbreding aanbod van kinderopvang op alle locaties;
- Het realiseren van één ontwikkelings-, leer- en zorglijn;
- Formaliseren van sturing en verantwoordelijkheid op alle niveaus.

2. SKOBOS 3.0

De wereld van kinderen anno 2020 verandert zo ontzettend snel. Het onderwijs (en de kinderopvang) kan zich niet veroorloven daar géén oog voor te hebben; het moet in snel tempo zijn organisatie mee te laten bewegen met die zo sterk veranderende werkelijkheid. Dat heeft consequenties voor doelen, inhouden en manieren van organiseren. Het veronderstelt dat je open-minded naar deze ontwikkelingen kijkt, kansen ziet, lef hebt en gewoon aan de slag gaat.

SKOBOS heeft de laatste jaren enorm geïnvesteerd in een digitale werkomgeving en in ICT op de scholen, als middel wel te verstaan. Dat betekent dat de digitale infrastructuur op de scholen van uitstekende kwaliteit is: niet alleen “het signaal”, maar ook uitstekende laptops en tablets voor de leerkrachten en kinderen. Dat op alle scholen veranderingen plaatsvinden in de inrichting van het onderwijs- en leerproces. Dat er nadrukkelijk op alle niveaus scholing en professionalisering plaatsvindt.

De huidige accenten die in de komende jaren verder uitgewerkt en geborgd worden, hebben alles met leren en leerprocessen te maken, met inhoud.

Ze zijn:

- Ontwikkeling en implementatie van een aantal “kern-leerlijnen” mb.t. de 21st century skills;
- Het gaan werken met een digitaal portfolio op leerkracht- en kindniveau;
- Het door ontwikkelen van het werken met kernconcepten / leerarrangementen, gebruik makend van de ontwikkeling van het digitaal portfolio en de leerlijnen van de 21st century skills.

3. Passend Onderwijs

De grote verandering van de laatste jaren, die een aantal zaken in het onderwijs versneld heeft, is Passend Onderwijs. SKOBOS is onderdeel van een samenwerkingsverband waar de middelen rechtstreeks naar de besturen gaan. De besturen leggen aan het samenwerkingsverband verantwoording af over inhoud en kwaliteit van de inzet binnen het bestuur. Een groot deel van de middelen gaat rechtstreeks naar de scholen om een zorgsysteem op schoolniveau te kunnen inrichten. Daarnaast is er een bovenschoolssysteem van zorgarrangementen waarbij er geen onderscheid meer is tussen lichte en zware zorg. De trajectbegeleider van SKOBOS stuurt dit systeem van toekennen van arrangementen aan. Er is in toenemende mate sprake van zorglijnen van 0 tot 12 jaar, waarbij kinderopvang en onderwijs nauw samenwerken. Er is voortdurend overleg en afstemming met de gemeente over zaken als VVE en zorgtrajecten. Verder heeft SKOBOS op elke school opgeleide gedragsspecialisten, is er bovenschools een lespunt voor bijzonder begaafde leerlingen én is er bovenschools een klas waar kinderen met een taalachterstand (vaak kinderen van asielzoekers met een verblijfsstatus) gedurende twee dagen een extra onderwijsaanbod krijgen: TaalBOS. Op andere dagen wordt waar mogelijk ondersteuning vanuit TaalBOS binnen de scholen geboden.

De huidige accenten die in de komende jaren verder uitgebouwd en geborgd worden, zijn:

- Een versterking van de overdracht van de expertise van TaalBOS en de Plusklas;
- Een bezinning op de competenties en de vaardigheden van de Interne Begeleider in het kader van zijn specifieke rol-neming;
- Een versterking en borging van de interne structuur binnen SKOBOS m.b.t. Passend Onderwijs: arrangementen, delen van deskundigheid en de verantwoordelijkheid van de trajectbegeleider.

Ook een aantal andere strategische items krijgt in de komende jaren een prominente plek.

a. Personeel en organisatie

In de ontwikkeling van een onderwijsorganisatie zijn de leerkrachten erg belangrijk en bepalen in grote mate de kwaliteit van wat aan ontwikkeling en onderwijs aangeboden wordt. Bovendien vormen zij, steeds meer, een belangrijke factor bij het realiseren van nieuwe ontwikkelingen. De leerkrachten zijn in dat kader in de laatste jaren steeds vaker betrokken bij de ontwikkeling en verdere uitwerking van nieuwe ideeën zoals o.a. het opnieuw vaststellen van de missie-visie, de ontwikkeling kindcentra, de ontwikkeling van een digitaal portfolio, het beschrijven van nieuwe competenties en vaardigheden en het denken over functioneren en beoordelen.

Ook in de komende jaren wordt volop ingezet op een professionele ontwikkeling en begeleiding van de leerkrachten. Gedacht vanuit “grensverleggend groeien” zijn accenten daarbij:

- Het ontwikkelen en vaststellen van nieuwe competenties en vaardigheden die voorwaardelijk zijn voor de kernwaarden van SKOBOS en drie centrale inhoudelijke ontwikkelingen: Kindcentra, SKOBOS 3.0 en Passend Onderwijs;
- Daaraan gekoppeld een eigentijds systeem van “functioneren en beoordelen”: wat willen we met het oude idee van functioneren en beoordelen, wat draagt echt bij aan de professionele ontwikkeling van de leerkrachten, hoe kan dat vorm krijgen met gebruik van het digitale portfolio dat ontwikkeld wordt;
- Een verdere ontwikkeling van de SKOBOS academie als motor van professionele scholing.

b. Kwaliteit en ontwikkeling

Een systeem van kwaliteitszorg is noodzakelijk om te kunnen beoordelen of je de juiste stappen zet die je je voorgenomen had en om te kijken of het wel leidt tot de resultaten die je voor ogen had. In de komende jaren gaat SKOBOS nadrukkelijk het systeem van kwaliteitszorg door de hele organisatie heen onder de loep nemen. Dus kaders op school- én op bestuurlijk niveau. Uitgangspunten daarbij zijn o.a. een mix van kwalitatieve en kwantitatieve informatie, zinvolheid van informatie,

transparantie, eenvoud en toegankelijkheid van het systeem, digitaal en natuurlijk een accent op de conclusies en de consequenties. Bovendien moet het systeem ook gebruik gaan maken van visitaties en audits als bron voor gegevens.

De accenten zijn daarbij:

- In kaart brengen van het waarom, wat en hoe van kwaliteitszorg
- Rapportages en dashboards, schools en bestuurlijk
- Audits en visitaties als onderdelen van het systeem