

Strategisch  
Perspectief  
//2020-2024

OARS  
;PRONG  
OARS  
OARS\$PR  
OARS\$PRONG  
AR;\$PRONG  
RONG

ONDERWIJS VAN NU  
BASIS VOOR DE TOEKOMST.

;PRON





## » Voorwoord

Met trots presenteren wij het Strategisch Perspectief van Oarsprong voor de periode 2020-2024. Tijdens interne overleggen en in de strategische sessie op 15 januari 2020 hebben zowel medewerkers, ouders, als ketenpartners over onze toekomst meegedacht en hun inzichten met ons gedeeld. Daardoor waren dit hele inspirerende en waardevolle bijeenkomsten waaruit grote betrokkenheid bij onze organisatie naar voren kwam. Enkele illustraties uit het verslag van deze bijeenkomst ziet u terug in dit Strategisch Perspectief.

Dit nieuwe Strategisch Perspectief is de weerslag van onze ideeën en alle inbreng van onze partners. Het is het uitgangspunt waarop wij het beleid de komende jaren vorm gaan geven en met behulp van de jaarlijkse schoolplannen met elkaar in de praktijk gaan brengen. We willen met kinderen, hun ouders en met onze medewerkers actief samenwerken in en aan een 'Mienskip', een gemeenschap met een eigen identiteit, waarin mensen bij elkaar willen horen en waar mensen naar elkaar omkijken.

Wij willen iedereen die betrokken is geweest bij de ontwikkeling van dit Strategisch Perspectief hartelijk bedanken! Wij wensen u veel leesplezier en hoop dat de resultaten in de komende jaren zichtbaar zijn in onze scholen!

**Javenda Oppewal**

Voorzitter College van Bestuur

---

DATUM: JULI 2020

---

OPSTELLER: ADELIEN BURUMA EN BEN PLANDSOEN

---

STATUS: VASTGESTELD

---

GMR: 16-6-2020

---

LEDENRAAD: 25 JUNI 2020

---

RVT: 29-6-2020

---

EVALUATIE: JULI 2024

---

## » Inhoud

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                                                          | <b>7</b>  |
| <b>Deel I: Oarsprong en haar wereld</b>                                   | <b>8</b>  |
| <b>1. Oarsprong in beeld</b>                                              | <b>8</b>  |
| 1.1. Missie en kernwaarden, waar we voor staan                            | 8         |
| 1.2. Visie, waar we voor gaan                                             | 10        |
| 1.3. Motto                                                                | 10        |
| <b>2. Onze manier van (be-)sturen</b>                                     | <b>12</b> |
| 2.1. De organisatie                                                       | 12        |
| 2.2. De medewerker                                                        | 13        |
| <b>3. Trends en ontwikkelingen om ons heen</b>                            | <b>16</b> |
| 3.1. Globalisering en de Global Goals van de Verenigde Naties             | 16        |
| 3.2. De Prestatiemaatschappij                                             | 18        |
| 3.3. Digitalisering en veranderingen in de leeromgeving                   | 18        |
| 3.4. Kwaliteit in samenwerking en de mogelijkheid om te kiezen            | 18        |
| 3.5. Belang van onderwijs en druk op de financiën                         | 20        |
| 3.6. Bekwame en vitale professionals en het lerarentekort                 | 20        |
| 3.7. Onderwijsachterstandenbeleid en VVE: Voor- en Vroegschoolse Educatie | 21        |
| 3.8. Integratie van het sociale domein                                    | 21        |
| <b>4. Passend Onderwijs</b>                                               | <b>22</b> |
| 4.1. Het Schoolondersteuningsplan (SOP)                                   | 22        |
| <b>Deel II: Thema's en doelstellingen 2020-2024</b>                       | <b>24</b> |
| <b>5. Onze paraplu</b>                                                    | <b>24</b> |
| 5.1. Identiteit                                                           | 25        |
| 5.2. Kwaliteit van onderwijs                                              | 26        |
| <b>6. Strategische thema's</b>                                            | <b>28</b> |
| 6.1. Onderwijs 0-14 jaar                                                  | 28        |
| 6.2. Burgerschap                                                          | 30        |
| 6.3. Duurzaamheid                                                         | 31        |
| <b>7. Nota Bene</b>                                                       | <b>34</b> |



## » Inleiding

Oarsprong heeft de afgelopen jaren gewerkt aan de realisatie van de doelen uit het Strategisch Perspectief 2015-2019. Vrijwel alle beoogde doelen zijn behaald. Daar kunnen we met elkaar trots op zijn en dankbaar.

In de afgelopen jaren zijn in vijf dorpen de christelijke en de openbare scholen gefuseerd tot ontmoetingsscholen. Vier van deze ontmoetingsscholen maken nu deel uit van Oarsprong.

Wij willen dat deze scholen zich bij ons thuis voelen. Met behoud van onze christelijke achtergrond, nemen we hen mee in dit nieuwe Strategisch Perspectief.

Wij willen, binnen onze mogelijkheden, het beste onderwijs geven. Dat zien wij als onze opdracht en daar staan wij voor. Wij bieden mensgericht en maatschappij betrokken onderwijs. Dit doen we om te leren en te werken in, maar ook om bij te dragen aan de eigen menskip.

In dit Strategisch Perspectief focussen wij op:

- **WIE WE ZIJN**
- **WAAR WE AAN WERKEN**
- **WELKE KEUZES WE VOOR DE KOMENDE 4 JAAR MAKEN.**

Dit Strategisch Perspectief 2020-2024 is de richtlijn voor ons gezamenlijk beleid en voor de afzonderlijke schoolplannen. In deze en andere plannen zullen we de komende periode inzichtelijk maken wat we willen bereiken, tegen welke kosten en hoe we dit gaan betalen. We gaan het gebruiken als kader voor de interne en de externe verantwoording van ons beleid.

## » Deel I: Oarsprong en haar wereld

# 1. OARSPRONG IN BEELD

### 1.1. MISSIE EN KERNWAARDEN, WAAR WE VOOR STAAN

Oarsprong is een christelijke organisatie die toekomstgericht en inspiratiefol onderwijs biedt aan ieder kind. Vanuit onze levensvisie en traditie voelen we ons sterk verbonden met onze leerlingen, hun ouders, alle ketenpartners en met de mienskip. Wij werken op onze christelijke- en ontmoetingsscholen aan vernieuwende onderwijsconcepten en een identiteitsrijke omgeving. We leren onze leerlingen het maximale uit zichzelf te halen. Zo helpen wij onze kinderen hun talenten te ontdekken en deze verder te ontwikkelen. We begeleiden hen in hun groei tot zelfbewuste, verantwoordelijke mensen, die zorg dragen voor zichzelf, voor anderen en voor onze leefomgeving.





In onze organisatie doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen. Onze kernwaarden hierbij zijn: Verbinden, Vertrouwen, Lef en Passie.

## **VERBINDEN**

Elkaar ontmoeten en een open gesprek aan gaan met de ander, dat is voor ons de start van verbinding. Want een open houding is de weg tot respect voor en waardering van de ander.

Vanuit verbinding kan zo iedere school in onze organisatie met zijn eigen karakter en eigenheid werken aan de mienskip. Zo is verbinding de basis voor medewerkers, ouders en samenwerkingspartners om samen de kinderen verder te brengen.

## **VERTROUWEN**

We zijn eerlijk en betrouwbaar en hebben vertrouwen in elkaar. Daarbij is goede communicatie belangrijk om open met kinderen en medewerkers over hun ideeën te kunnen praten. Kinderen, ouders en medewerkers moeten allemaal beseffen dat ze bij kunnen en bij mogen dragen aan onze persoonlijke en gemeenschappelijke doelen en ambities. We geloven dat we met elkaar, vanuit vertrouwen in elkaars kracht, mogelijkheden en kwaliteiten, een weg kunnen vinden om deze aarde een goede plek te laten zijn voor iedereen. We doen dat met 'geloof, hoop en liefde'.

## **LEF**

Vanuit verbinding met anderen en vertrouwen in elkaar tonen we vanuit ons hart moed en lef en gaan we uitdagingen aan. Dat betekent dat we onze medewerkers en onze kinderen ruimte geven, aanmoedigen om initiatieven te nemen en creatief te handelen; hun talenten optimaal in te zetten. Voor kansrijke ideeën hebben we ook het lef om buiten de lijnen te kleuren als dat beter onderwijs oplevert voor een kind.

## **PASSIE**

Onze passie is onze kinderen in staat te stellen het beste uit zichzelf te halen, hun talenten te ontdekken. Dat is de basis van onze betrokkenheid en dat geeft ons energie. We hebben hart voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. Dat betekent bevlogen medewerkers die samen met ouders het onderwijs sterk en toekomstgericht maken. Met deze passie inspireren medewerkers, ouders en kinderen elkaar bij het vinden van leer-, werk- en leefplezier.

## 1.2 VISIE, WAAR WE VOOR GAAN

Wij bieden kinderen een warme plek waar zij zich kunnen ontwikkelen om in de maatschappij van de toekomst te kunnen participeren en gelukkig kunnen zijn.

Wij leven in een maatschappij die voortdurend verandert. Voor ons onderwijs betekent dit dat we met onze kinderen, hun ouders en onze medewerkers op ontdekkingsreis gaan om uit te vinden wie onze kinderen zijn en waar hun talenten en interesses liggen. Ook is het een zoektocht naar wat de wereld in deze tijd van hen en ook van ons vraagt, hoe we samen goed op elkaar en op de aarde kunnen passen.

## 1.3. MOTTO

**ONDERWIJS VAN NU. BASIS VOOR DE TOEKOMST.**



De droom die wij hebben voor onze kinderen wordt mooi verwoord in dit gedicht.

IK SPEEL EN IK LEER  
IK BEN NIEUWSGIERIG  
IK LEER OP SCHOOL EN OOK DAAR BUITEN  
ZO SCHILDER IK DE DAGEN  
EN IK VOEL ME VRIJ

HET LIJKT EEN ONTDEKKINGSREIS  
SAMEN LOPEN WE OUDE EN NIEUWE PADEN  
IK KLEUR, IK DANS, IK WERK, IK LACH, IK HUIL,  
IK BID EN IK VERWONDER  
WE SCHILDEREN DE DAGEN

DE GROTE MENSEN HELPEN MIJ  
WE DOEN HET SAMEN  
EN IK VOEL ME VRIJ

GA JE MEE, DAN GAAN WE SAMEN  
SAMEN REDDEN WE HET WEL  
SAMEN HEBBEN WE HET GOED  
IK WACHT WEL EVEN ALS DAT MOET

ALS WE DENKEN AAN ELKAAR  
KUNNEN WE IN GEDACHTEN DANSEN  
KUNNEN WE DANSEN MET ELKAAR  
EN IK VOEL ME VRIJ

DRAAG ME  
VRAAG ME  
ONTROER ME  
BRENG HET ONDERSTE BOVEN  
EN IK VOEL ME VRIJ

BRON EN INSPIRATIE: RAMSES SHAFFY EN W. STIPS

## 2.

# ONZE MANIER VAN (BE-)STUREN

Onze kernwaarden en christelijke identiteit vormen de basis voor onze besturingsfilosofie. Zo verbinden we identiteit en handelen met elkaar.

## 2.1. DE ORGANISATIE

Als organisatie staan we open voor de leefwereld van de kinderen; en ook voor de maatschappelijke context en de eigen cultuur van de afzonderlijke scholen. Oorsprong gaat uit van verbinding en vertrouwen. We leggen de regie en verantwoordelijkheid laag in de organisatie omdat de professionals in de scholen de leefwereld van hun leerlingen het beste kennen. Zo kunnen de scholen lef tonen door hun medewerkers te stimuleren hun eigen afwegingen te maken in het belang van de kwaliteit van het onderwijs voor de leerlingen. Door vertrouwen te geven, creëren we ruimte voor de scholen, de medewerkers en de teams voor innovatie en ontwikkeling.

Dat betekent niet dat alles met de deuren dicht wordt bepaald. Het gaat over professionele ruimte en daar hoort bij dat wij, onze teams, onze medewerkers en elkaar, rekenschap afleggen.

Dat betekent dat we transparant zijn in wat we nastreven, de resultaten die we bereiken en de manier waarop we deze bereiken.

Samen zoeken wij de goede balans. Dat doen we in de regelruimte die er is binnen de kaders zoals die onder andere te vinden zijn in ons managementstatuut en zoals gesteld door de Onderwijsinspectie. De geboden ruimte is altijd gericht op het primaire proces, dus op het realiseren van herleidbare toegevoegde waarde voor de leerlingen.

De middelen die ons ter beschikking staan, gaan in principe naar het onderwijs zelf. Daarbij maken we voortdurend afwegingen tussen besteden en investeren om het onderwijs in de toekomst nog beter te maken. Hoe en waar we welke middelen in gaan zetten, volgt in aparte besluitvormingstrajecten.



## 2.2. DE MEDEWERKER

We zijn ons ervan bewust dat verbinding, vertrouwen, lef en passie de veerkracht en het werkplezier van onze collega's vergroot. Vanuit het respect voor ieders professionaliteit luisteren we naar elkaar, helpen we elkaar en geven ook ruimte voor de eigen ontwikkeling van onze collega's. Daarbij geldt dat we allemaal van fouten kunnen leren.

Medewerkers ervaren en waarderen de ruimte om hun vakbekwaamheid en hun passie voor onderwijs ten volle in te zetten. Dit komt ten goede aan de kwaliteit van het onderwijs en door dit te doen, binden we onze medewerkers aan onze organisatie.

Ontwikkeling van professionaliteit betekent voor ons:

### > GOED LEREN DENKEN

Leren en lesgeven is emotioneel en intellectueel uitdagend. Oarsprong geeft ruimte aan de professionele ontwikkeling van alle collega's. We dagen collega's uit om met de ontwikkeling van de school bezig te zijn. We zetten in op collectief en informeel leren (leren met en van elkaar).

### > PERSONALISATIE

Leren en lesgeven is persoonlijk. Directeuren, leerkrachten en ondersteuners doen ertoe voor de kinderen, directeuren doen ertoe voor de collega's op school en collega's doen er toe voor de directeuren. Iedere medewerker is eigenaar van de eigen professionaliteit, ook omdat iedere situatie anders is. We zoeken naar oplossingen op maat.

### > COMMITMENT VOOR DE HELE SCHOOL EN DE HELE ORGANISATIE

Iedere collega is verbonden met zijn of haar school en draagt tevens medeverantwoordelijkheid voor het geheel. Iedere directeur is medeverantwoordelijk voor de resultaten die we samen bereiken. Samen bouwen we aan het toekomstgerichte en inspiratieve onderwijs. Daarom zijn de medewerkers het goud van de organisatie en dragen zij in hun werk uit waar wij als organisatie voor staan.

## **> LEERKRACHT ALS COACH**

De leerkrachten begeleiden kinderen zo dat de leerling eigenaar blijft van de beoogde verandering.

## **> DOELEN ZIJN OP IEDEREEN VAN TOEPASSING**

In principe ligt de lat even hoog voor alle scholen, maar de weg ernaartoe verschilt. Iedere school is immers anders, heeft andere leerlingen, andere medewerkers, een ander gebouw en is verankerd in de wijk of in het dorp. Iedere school werkt aan zijn eigen vooruitgang en kan rekenen op hulp en advies van de andere scholen.

## **> DEMOCRATIE EN GELIJKHEID (GESPREID LEIDERSCHAP)**

Ruimte en vertrouwen betekent dat diversiteit wordt gewaardeerd. Ons streven is de talenten in onze organisatie in te zetten vanuit het principe 'wie het weet moet het zeggen'.



Onze kernwaarden en christelijke identiteit vormen de basis voor onze besturingsfilosofie. Zo verbinden we identiteit en handelen met elkaar.”



# 3.

## TRENDS EN ONTWIKKELINGEN OM ONS HEEN

Het onderwijs, elke school, staat midden in de mienskip, midden in de samenleving. Het is daarmee een van de belangrijkste fundamenteën voor de toekomst van die samenleving. Die samenleving is voortdurend in beweging, er zijn volop maatschappelijke ontwikkelingen die direct of indirect van invloed zijn. Omdat Oarsprong werkt aan de toekomst van onze kinderen gaan we in op enkele maatschappelijke ontwikkelingen en wat die voor ons betekenen. Niet in het minst omdat die ontwikkelingen ook direct invloed hebben op onze leerlingen en op het onderwijs in onze scholen. Hoe wij reageren op of meegaan in deze op deze ontwikkelingen ziet u terug in onze thema's en doelstellingen in de hoofdstukken 5 en 6.

Bij het schrijven van dit Strategisch Perspectief zitten we midden in de Coronacrisis. Welke gevolgen dit voor ons allemaal gaat hebben, thuis, op school en in de maatschappij, is voor ons nu niet te overzien; maar gevolgen heeft dit zeker.

### 3.1. GLOBALISERING EN DE GLOBAL GOALS VAN DE VERENIGDE NATIES

Kinderen van nu groeien op als wereldburgers. Juist dat wereldburgerschap vraagt om je bewust te zijn van je eigen identiteit en je culturele basis én om tolerant te zijn voor andere culturen.

Jongeren moeten 'internationaal competent' worden, stelt de Onderwijsraad in 2016 in haar advies. Daarom pleit deze raad voor meer aandacht voor 'communiceren, reflecteren en samenwerken'. Hoe we dat oppakken, kunt u lezen in hoofdstuk 5.

In 2015 is door de Verenigde Naties een wereldwijde agenda aangenomen die een eind moet maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering. Deze agenda is vertaald in 17 duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's, Sustainable Development Goals), 'om de wereld tot een betere plek te maken'.



Het was en is de bedoeling dat deze Goals vertaald worden naar nationaal en ook naar lokaal niveau. Omdat dit past bij onze identiteit en bij onze visie op de kwaliteit van onderwijs (zie hoofdstuk 5) willen wij deze Goals ook hanteren in onze scholen. Zo zijn bestrijden van armoede en van ongelijkheid voor het onderwijs van grote betekenis. Onderwijs moet ervoor zorgen dat ieder kind zich volledig kan ontplooiën, ongeacht het opleidingsniveau van zijn of haar ouders of hun financiële middelen. Kinderen met dezelfde kwaliteiten hebben recht op gelijke kansen. De Onderwijsinspectie constateerde in de Staat van het Onderwijs (2017/2018) dat dit allemaal nog niet vanzelfsprekend is. Ook aan klimaatverandering en duurzaamheid willen we de komende jaren op alle niveaus in onze organisatie aandacht geven, zowel in onze lessen en onze pedagogisch didactische aanpak als in onze bedrijfsvoering en huisvesting. Duurzaam denken en doen houdt in dat we zorg leren dragen voor onszelf en dat we daarin een balans vinden met de zorg voor anderen op de aarde, hier en overal, nu en later, voor mensen, dieren en planten die de aarde bewonen.

In Friesland zijn meerdere netwerken actief om hierbij te helpen, zoals bijvoorbeeld Vereniging Circulair Friesland en SPARK the Movement. Wij zoeken aansluiting bij deze en andere partners, want goed onderwijs op alle niveaus en het bouwen aan slimme verbindingen helpen om duurzaam doen en denken in de regio te versnellen.



## 3.2. DE PRESTATIEMAATSCHAPPIJ

In onze samenleving zijn een toegenomen werktempo en de noodzaak om continu te presteren belangrijke kenmerken; we leven in een prestatimaatschappij. Individuele prestaties, een goede opleiding en carrière worden steeds belangrijker en fouten maken past niet in dat denken. De sterke focus op individuele keuzevrijheid, eigen verantwoordelijkheid en eigen regie brengt ook een sterke ik-cultuur met zich mee. Hiertegenover staat de wens en ambitie van steeds meer mensen en bedrijven om anders om te gaan met de wereld, daar willen wij bij aansluiten.

Vanuit onze identiteit beseffen wij het belang van verbondenheid en van wederzijdse afhankelijkheid van elkaar en van de natuur. In plaats van een ego-systeem werken we aan een goed ecosysteem. Voor onze kinderen betekent dit genieten van de ruimte om ons heen en het ritme van de seizoenen, (buiten) spelen, het vieren van feesten met de mensen om je heen. Zo zien wij de mienskip als tegenhanger van de prestatimaatschappij.

” Je mag jezelf zijn en weten dat je niet samenvalt met wat je presteert.”

Binnen Oarsprong willen we vanuit onze visie (zie hoofdstuk 1.2) deze verharding tegengaan, laten zien dat je fouten mag maken, jezelf mag zijn en dat je niet samenvalt met wat je presteert.

## 3.3. DIGITALISERING EN VERANDERINGEN IN DE LEEROMGEVING

Technologische ontwikkelingen en met name de digitalisering beïnvloeden de samenleving in hoge snelheid en zijn onvoorspelbaar. We weten nog niet waar het toe leidt, wel dat het tot veranderingen leidt. Daarom moeten kinderen mediawijs zijn, ze moeten goed kunnen functioneren in een digitale maatschappij. Dit vraagt om de juiste kennis en passende vaardigheden van leerlingen om deze kennis toe te kunnen passen.

Digitalisering heeft veel effect op de samenleving. Enerzijds kan het een grote bijdrage leveren aan de productiviteit, het zorgt voor nieuwe werkgelegenheid en het kan bijdragen aan het maatschappelijk welzijn. Middelen zijn efficiënter in te zetten, transacties gaan sneller en producten en diensten sluiten beter aan bij wat mensen willen en nodig hebben. Tegelijkertijd verliezen mensen hun baan omdat ze vervangen worden door machines. Ook brengt digitalisering nieuwe kwetsbaarheden met zich mee, zoals informatieveiligheid, cybercriminaliteit en een digitale kloof tussen

mensen die wel en niet profiteren van de digitale technologie. De impact van digitalisering zien we ook terug bij kinderen en bij volwassenen in vluchtig gedrag en in snel uitgekeken zijn. Ook dat vraagt weer om een reactie van het onderwijs.

In het onderwijs kunnen Big Data en Learning Analytics professionals nog meer inzicht geven in de leerbehoeften en in de vorderingen van kinderen. Met behulp van deze informatie en bijpassende technologie kan, waar nodig en wenselijk, meer gepersonaliseerd leren worden aangeboden.

Om dat mogelijk te maken zal de digitalisering een werk- en leeromgeving vragen die letterlijk en figuurlijk ruimte biedt, voor ICT-bekwaamheid en om een veilige ICT-infrastructuur te bieden.

### **3.4. KWALITEIT IN SAMENWERKING EN DE MOGELIJKHEID OM TE KIEZEN**

In de afgelopen jaren is het leerlingenaantal in onze organisatie op stichtingsniveau stabiel gebleven. Er is daarbij wel sprake van verschillen tussen de scholen: sommige scholen groeien en andere scholen krimpen. Teruglopende leerlingaantallen hebben gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en daarmee voor de instandhouding van de scholen.

Oarsprong vindt het zichtbaar houden van het christelijke onderwijs belangrijk. Dat vraagt om maatwerk per dorp en om samenwerking. Om ook in kleine kernen de kwaliteit van onderwijs hoog te kunnen houden, zien wij kansen in verdere samenwerking met andere scholen. Daarbij brengen wij onze christelijke achtergrond in, zodat ouders voor christelijk onderwijs kunnen blijven kiezen. In deze strategisch perspectief-periode oriënteren wij ons op de toekomst van onze organisatie en de daarbij behorende vraag of een besturenfusie bijdraagt aan de versteviging van onze positie in de regio.

Ook is het logisch om meer samen te werken met de ketenpartners op diverse gebieden, zoals de kinderopvang. Dat is ook om andere redenen een goede ontwikkeling. In hoofdstuk 6.2 gaan we hier verder op in.

### **3.5. BELANG VAN ONDERWIJS EN DRUK OP DE FINANCIËN**

Het onderwijs staat voor de grote opdracht om kinderen voor te bereiden op deelname aan de samenleving. Een opdracht die steeds meer vraagt van de onderwijsorganisaties en -professionals. Voor de sector zijn in 2020 een hoge werkdruk en een niet bijpassend salaris nog steeds actueel. Een nieuwe cao is een stap in de goede richting, echter nog niet voor alle functies. De door de overheid beschikbaar gestelde middelen voor het onderwijs staan, in combinatie met de opdracht, nog steeds onder druk en hierdoor ook de mogelijkheden voor organisaties in het onderwijs.

Oorsprong blijft, ondanks de druk op de financiën, investeren in de professionaliteit van alle medewerkers en in verduurzaming. Zij doet dit door te accepteren dat we interen op ons vermogen.

### **3.6. BEKWAME EN VITALE PROFESSIONALS EN HET LERARENTEKORT**

Ondanks alle recente inspanningen staat de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar dus nog steeds onder druk. De maatschappelijke waardering is laag terwijl er veel gevraagd wordt van het onderwijs. Ook is de man-vrouw verhouding scheef en stijgt de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers.

De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door alle professionals: onderwijzend-, ondersteunend personeel en management. De veranderingen in de samenleving en de veranderingen in het onderwijs vragen daarbij om permanente bijscholing.

Met het oog op de werkbelasting en het langer moeten doorwerken is ook het blijven beschikken over vitaliteit en een goede gezondheid van groot belang, zeker voor onze ouder wordende medewerkers. In ons aannamebeleid werken we toe naar een evenredige verhouding tussen mannen en vrouwen en naar spreiding in leeftijd.

Al met al dreigt er ook in onze regio een lerarentekort. Scholen moeten steeds meer moeite doen om bij ziekte of afwezigheid de juiste vervanging voor iedere groep beschikbaar te hebben. Ook hierom wil Oarsprong een aantrekkelijke werkgever zijn.

Dit betekent voor onze organisatie dat we ons richten op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers samen met de inzetbaarheid op kwaliteiten. Daarnaast maken we innovatief gebruik van digitalisering en zetten in op participatie van professionals met een andere beroepsachtergrond en het anders organiseren van het onderwijs.

### **3.7. ONDERWIJSACHTERSTANDENBELEID EN VVE: VOOR- EN VROEGSCHOOELSE EDUCATIE**

Om alle kinderen een gelijk start te geven, krijgen we van rijk en gemeenten gericht middelen om Onderwijsachterstanden tegen te gaan en middelen voor een VVE-beleid.

Dit betekent voor Oarsprong dat we in samenwerking met de kinderopvangorganisaties deze middelen, gaan besteden voor de kinderen van 0 tot 6 jaar die een achterstand dreigen op te lopen, de doelgroepkinderen.

### **3.8. INTEGRATIE VAN HET SOCIALE DOMEIN**

Sinds 2015 zijn gemeenten met de transitie jeugdzorg verantwoordelijk voor de hele keten van de jeugd(gezondheids)zorg voor kinderen, jongeren en hun opvoeders. Deze nieuwe jeugdwet heeft geleid tot vergaande integratie van het sociale domein. Tegelijkertijd is het Passend Onderwijs ingevoerd, zie hoofdstuk 4. Beide wetten sluiten op elkaar aan, gemeenten en onderwijs moeten dus goed samenwerken. Het samenwerken met de gemeente Tytsjerksteradiel betekent voor Oarsprong en de scholen zelf dat wij participeren in meerdere netwerken. Daarmee versterken we de verdergaande integratie van zorg en onderwijs.

# 4.

## PASSEND ONDERWIJS

### 4.1. HET SCHOOLONDERSTEUNINGSPLAN (SOP)

Goed Passend Onderwijs draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs, een belangrijk thema waar we in hoofdstuk 5 verder op in gaan. De gedachte achter Passend Onderwijs is dat onderwijs maatwerk moet bieden, dus ruimte bieden voor alle leerlingen die allemaal van elkaar verschillen. In samenspraak met de ouders krijgen kwetsbare leerlingen daarbij extra ondersteuning van de leerkrachten of van andere deskundigen. Omdat dat past in onze visie op onderwijs is het schoolondersteuningsprofiel een integraal onderdeel van het schoolplan.

Daarbij vinden we het belangrijk vanuit passend onderwijs en vanuit onze besturingsfilosofie (zie hoofdstuk 2) dat de scholen zelf het schoolplan en het schoolondersteuningsprofiel opstellen en vaststellen. Want dat eigenaarschap maakt dat het voor de school 'levende documenten' zijn.

In 2019 heeft bureau SARDES een onderzoek gedaan naar de stand van zaken van Passend Onderwijs binnen Oarsprong. De rapportages per school worden door die school gebruikt bij het opstellen van het eigen school- en ondersteuningsplan. Voor de organisatie als geheel geeft Sardes in haar rapport Oarsprong de volgende punten mee voor de komende jaren.

- Scholen ontwikkelen de samenwerking met voorschoolse voorzieningen;
- Scholen ontwikkelen de onderwijsaanpak in de klas;
- Scholen hebben extra medewerkers en ondersteuning voor leerkrachten;
- Er is een zekere mate van samenwerking met andere scholen voor primair onderwijs (basisonderwijs), speciaal basisonderwijs, voortgezet onderwijs, en voortgezet speciaal onderwijs;
- Er is een zekere mate van samenwerking met jeugdhulppartners;

- Innovatie is met name gericht op maatwerk en daarmee op meer eigenaarschap van de leerling voor het eigen leerproces;
- Innovatie is ook gericht op het werken buiten geijkte paden, en het onderwijs te goede komend, door pedagogen binnen een aantal scholen te halen en te werken met een orthopedagoog;
- Gebouwen en leeromgeving worden heringedeeld en verrijkt;
- De doorgaande lijn 0-14 jaar wordt versterkt;
- Het handelingsrepertoire 'leraar als coach' wordt verder ontwikkeld;
- Het netwerk van samenwerking wordt verder ontwikkeld;
- De Oorsprong-visie op ouderbetrokkenheid wordt verder ontwikkeld.

In hoofdstukken 5 en 6 nemen wij de volgende punten mee om goed passend onderwijs te geven.

- Oorsprong geeft eigentijds onderwijs met ruimte voor de verschillen tussen alle leerlingen binnen de klas;
- Leerlingen volgen in hun eigen tempo een ononderbroken en doorgaande leerlijn 0-14;
- Ze doen dit in een aantrekkelijke en rijke leeromgeving;
- De scholen hebben een eigen plaats in een stevig lokaal netwerk;
- Scholen en ouders werken eendrachtig samen aan de ontwikkeling van kinderen.



## » Deel II: Thema's en doelstellingen 2020-2024

### 5. ONZE PARAPLU

Oarsprong staat voor onderwijs met kwaliteit. Daarbij gaan we altijd uit van het kind. In verbinding met de wereld creëren we ruimte om elkaar echt te kunnen zien om samen te kiezen welke kant we op willen gaan. Samen zijn we eigenaar van de ontwikkeling die we door maken. "We zijn bestemd om te stralen".

Dat we staan voor kwaliteit van onderwijs is voor ons vanzelfsprekend. De komende jaren zijn we onderdeel van de ontwikkelingen zoals beschreven in hoofdstuk 3; een extra reden om voortdurend de kwaliteit te bewaken. Kwaliteit van onderwijs en de identiteit van iedere school vormen de paraplu voor de beleidsthema's. Op elke school en in de eigen mienskip waar die school deel van uit maakt, wordt dit verder uitgewerkt. Daarom formuleren we geen strategische doelen op identiteit en onderwijs. Op goede scholen en in geschikte huisvesting willen we eigentijds onderwijs bieden en innovatief zijn. In de 21<sup>e</sup> eeuw betekent dat volop aandacht voor burgerschap en duurzaamheid. Deze thema's en de doorgaande lijn van 0-14 werken we uit in het volgende hoofdstuk.



## 5.1. IDENTITEIT

Voor Oarsprong draait het om mensgericht en maatschappij betrokken onderwijs. Onze onderwijskundige en pedagogische visies vloeien onlosmakelijk voort uit onze missie. We geloven dat de daaruit voortvloeiende waarden van betekenis zijn voor ons onderwijs, onze pedagogiek, ons mens-zijn en voor onze maatschappijvisie. Met elkaar en ieder afzonderlijk dragen we deze waarden uit, niet alleen op speciale momenten maar voortdurend.

” De bepalende factor is de identiteit van de individuele leerkracht.”

Goed onderwijs moet steeds weer opnieuw ontstaan. Het is de kunst van het omgaan met een open einde. Dat is een levensbeschouwelijk thema bij uitstek.”

- COK BAKKER -

HOOGLERAAR DIDACTIEK VAN LEVENSBESCHOUWELIJKE VORMING

Oarsprong wil vanuit het perspectiefdenken<sup>1</sup> invulling geven aan haar christelijke identiteit. De kern daarvan is om onszelf voortdurend de vraag te stellen wat de bedoeling is van ons onderwijs, van onze opvoeding. Wat is ons perspectief dat wij mee willen geven aan onze leerlingen en alle bij de scholen betrokken mensen? Wat gaat hun (en onze) bijdrage zijn aan de wereld, te beginnen aan de eigen mienskip? En waar halen we hiervoor de inspiratie vandaan? Voor een groot deel zullen dat christelijke inspiratiebronnen zijn, maar het biedt ook ruimte voor andere levensbeschouwelijke inspiratiebronnen. Wij zijn hiermee inclusief christelijk van karakter.

Door onszelf en elkaar steeds weer te bevragen, stimuleren we de doorlopende dialoog over onze ideeën over onderwijs en maatschappij vanuit verschillende bronnen. Op basis hiervan kunnen ook de ontmoetingsscholen zich thuis voelen in onze organisatie. Dit sluit aan bij de afspraak, gemaakt bij de scholenfusies, dat op de ontmoetingsscholen een identiteitscommissie borgt dat er aandacht is voor zowel de christelijke als de humanistische levensbeschouwing.

De medewerkers op de christelijke scholen geven invulling aan onze onderwijskundige en pedagogische visies vanuit het verhaal van God en de mensen en de daaruit voortvloeiende waarden. De medewerkers op de ontmoetingsscholen vullen het verhaal van God, op evenwichtige wijze, aan met de humanistische visie. Beiden gaan uit van de rechten van het kind, beiden willen dat kinderen leren hoe verschillende achtergronden tot anders denken en handelen kunnen leiden.

<sup>1</sup> TACO VISSER, FRIESCH DAGBLAD, 4 JULI 2015

Zo inspireren wij onze kinderen, ouders en medewerkers tot actieve betrokkenheid bij de omgeving waarin we leven: met mensen, dieren en planten. Wij voelen ons daarvoor verantwoordelijk; wij zijn rentmeesters. Wij vinden dat leren uitgaan van verschillen een levensbeschouwelijke en pedagogische opdracht is voor onderwijs en opvoeding. Daarmee is een pluriforme schoolbevolking een waardevolle voorbereiding op de pluriforme samenleving.



**Fusies tussen christelijk, openbaar (en joods) onderwijs bieden ons de kans om ons aan elkaar op te trekken. Juist om onze identiteit te behouden, maar ook om de universaliteit van de waardigheid van ieder mens te onderstrepen."**

**- RABBIJN AWRAHAM SOETENDORP -**

## **5.2. KWALITEIT VAN ONDERWIJS**

Leren is belangrijk en leren gaat beter als er ook leerplezier is. Doelen van het onderwijs in het algemeen zijn:

- **Kwalificatie (verwerven van kennis, vaardigheden en houding);**
- **Socialisatie (deel worden van tradities en manier van samenleven);**
- **Persoonsvorming (emancipatie, vrijheid en verantwoordelijkheid nemen).**

Iedereen is welkom op onze scholen. We bieden een passende, veilige school voor ieder kind in zijn of haar eigen, bekende omgeving. We gunnen kinderen zo lang mogelijk 'thuisnabij onderwijs'. Onze leerkrachten bieden vanuit deze doelen het onderwijs en de begeleiding die past bij dat speciale kind. Daarbij hebben ze oog voor de verschillen tussen de leerlingen en besteden daar in de klas op een positieve manier aandacht aan. Daarom investeren wij ook in passend onderwijs (zie hoofdstuk 4). Dat betekent dat wij op al onze scholen hard werken aan individuele arrangementen (maatwerk voor een leerling) én groepsarrangementen (in kleine groepjes leren met en van elkaar) én leren-in-de-klas. Dit betekent ook dat leerkrachten en interne begeleiders goed toegerust moeten zijn om tegemoet te komen aan deze behoeften en er met de ouders over kunnen praten.

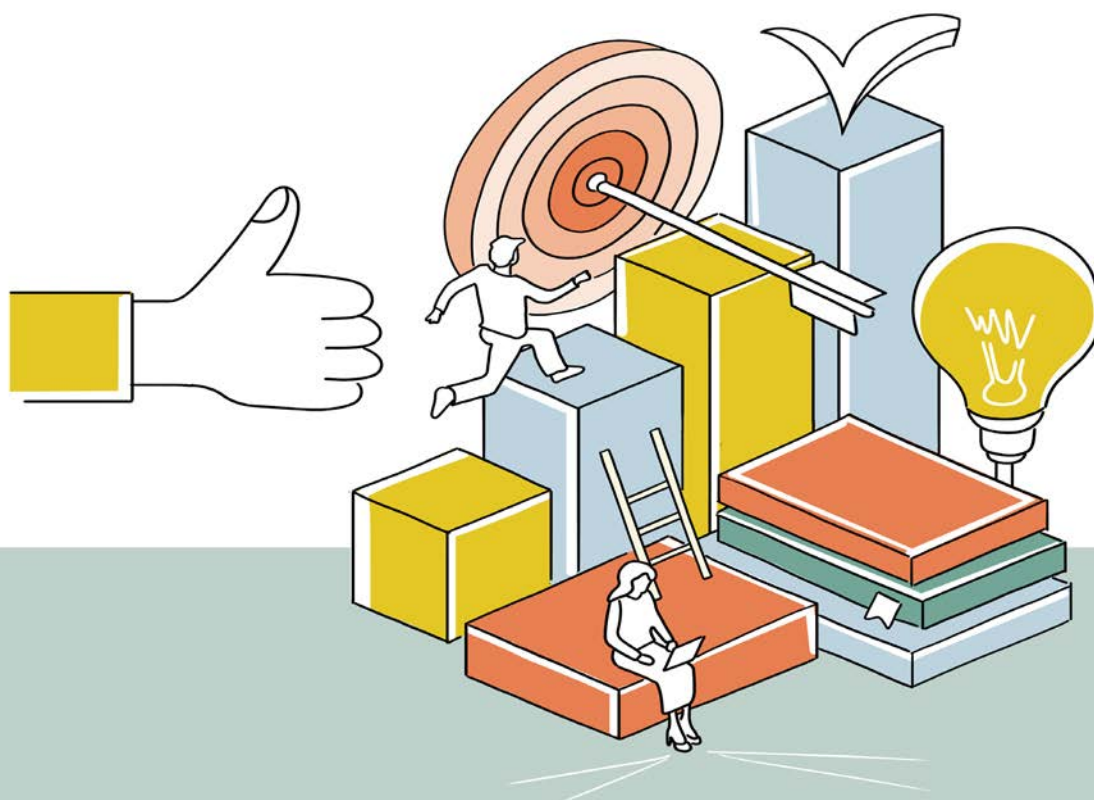
Ook moeten de scholen de ondersteuning goed kunnen organiseren en afstemmen. Samen met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs waar we bij horen, met ouders, met de gemeente en met andere ondersteuners zoals bijvoorbeeld jeugdzorgmedewerkers, stemmen wij de ondersteuning en begeleiding goed af. In dit kader zijn er al pedagogen toegevoegd aan de onderwijsteams. Daarbij staat het belang van het kind en de ouders steeds voorop.

Werken aan kwaliteit betekent ook werken aan het vakmanschap van onze medewerkers. Dat doen we onder andere door medewerkers ruimte te bieden onderzoek te doen, bijvoorbeeld in het kader van een studie. En vooral door te stimuleren dat er gewerkt en geleerd wordt op basis van respect en vertrouwen. Wij koesteren en stimuleren nieuwsgierige medewerkers die hun talenten willen ontwikkelen zoals we dat ook doen met onze leerlingen.

Wij vinden het vanzelfsprekend dat de kwaliteit van al onze scholen goed is. We accepteren geen zwakke scholen. Mede daarom vormen alle scholen in onze organisatie een netwerk, waar van elkaar geleerd kan worden, zodat scholen elkaar kunnen ondersteunen waar en wanneer dat nodig is. Daarnaast hebben scholen een eigen plaats in het lokale netwerk dat hier ook een rol in heeft.

” De ervaring van zelf-doen is essentieel voor ontwikkeling.”

- JELLE JOLLES-



## 6. STRATEGISCHE THEMA'S

Onder de paraplu zoals in het vorige hoofdstuk beschreven, hebben we een drietal thema's uitgewerkt voor de komende vier jaar.

De thema's zijn burgerschap, de doorgaande lijn van het onderwijs 0-14 jaar en duurzaamheid.

### 6.1. ONDERWIJS 0-14 JAAR

De verdere ontwikkeling naar IKC's (Integraal Kindcentrum) is een eigentijds antwoord op de veranderingen in onze samenleving. Als dat in kleine kernen gebeurt in gebouwen waar met meerdere ketenpartners wordt samengewerkt en samengeleefd, draagt het daarmee ook bij aan de mienskip.

Wij willen van IKC's 'bernemienskippen' maken; een leergemeenschap vormen met een team van uiteenlopende professionals vanuit de wereld van de kinderopvang, de jeugdhulp en de onderbouw van het voortgezet onderwijs. Daarmee streven we een samenhang na tussen voorzieningen, in geschikte huisvesting die rust en stabiliteit biedt aan onze kinderen. Hiermee realiseren we een breed aanbod van activiteiten voor kinderen in een combinatie van binnen- en buitenschools leren. Zo creëren we de optimale omstandigheden voor een doorgaande lijn met veel ontwikkelingskansen met ruimte voor de verschillen tussen alle leerlingen in de klas en daarbuiten.

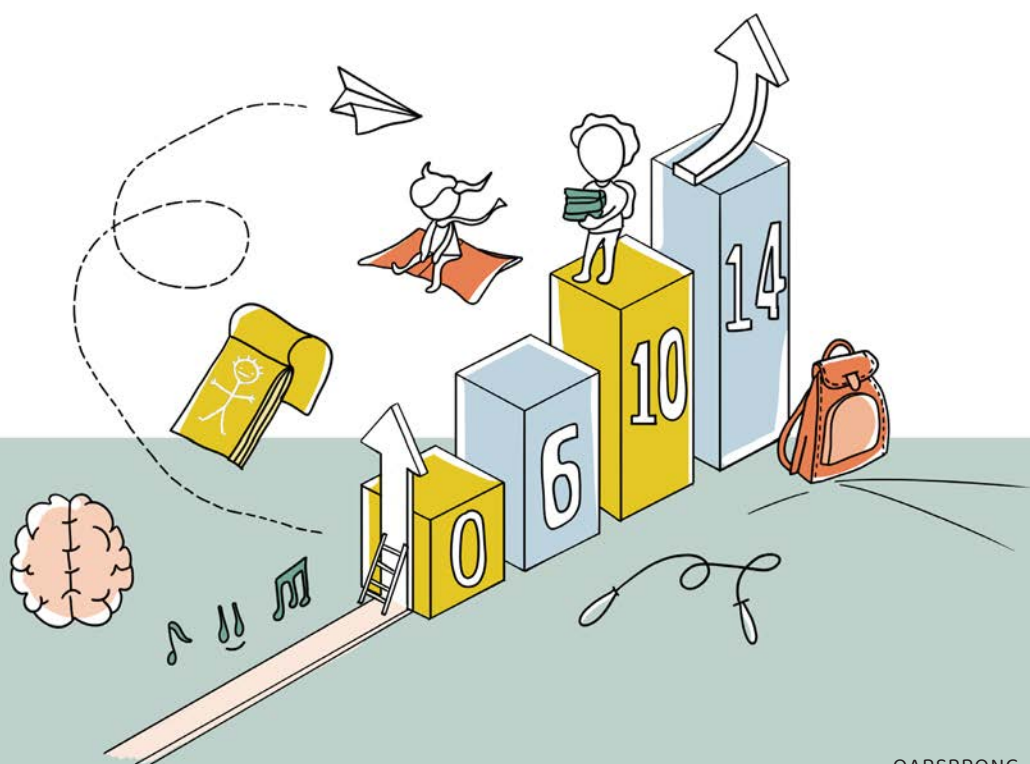
” Wij geloven in de kracht van samenwerken en kennis delen zonder vooroordelen en met oog op een gemeenschappelijk doel: wij werken aan de toekomst van kinderen.”

Op basis van een gezamenlijke visie willen we als team met deze brede expertise, werken aan een brede doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0 tot 14 jaar. Daarmee bieden we steeds beter gepersonaliseerde leerroutes voor kinderen. Omdat ieder kind uniek is, gaat gepersonaliseerd onderwijs niet uit van een vaste methode maar wordt afgestemd op de mogelijkheden en voorkeuren van een leerling. De leerkracht neemt daarbij een coachende rol in.

## STRATEGISCH DOEL:

**In 2024 hebben wij bereikt dat we samen met onze ketenpartners uit de jeugdhulp, de kinderopvang en het voortgezet onderwijs betekenisvol onderwijs en brede en gepersonaliseerde leer- en ontwikkelingsroutes aanbieden aan kinderen van 0-14 jaar.**

- De scholen hebben een eigen plaats in een stevig lokaal netwerk;
- We zijn steeds in gesprek met de gemeente en ketenpartners over gezamenlijke huisvesting om een aantrekkelijke en rijke leeromgeving in stand te houden;
- Bij het vertrek van leerlingen wordt altijd is een warme overdracht geregeld, we sturen niet een dossier maar bespreken de leerlingen;
- De '10-14 Route', een samenwerkingsproject met CSG Liudger, is geïmplementeerd;
- We hebben een besluit genomen over flexibele onderwijstijden;
- Met ouders wordt eendrachtig samengewerkt.



## 6.2. BURGERSCHAP

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan alle doelen van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (zie hoofdstuk 5.2). De uitgangspunten van ons burgerschapsonderwijs zijn onze kernwaarden uit hoofdstuk 1.1 en de Global Goals zoals in hoofdstuk 3.1 besproken.

Daar komt bij dat we in Fryslân werken en de kinderen hier Frysk kunnen leren. Voor burgerschapsonderwijs is het belangrijk dat leerlingen kennis hebben van en inzicht krijgen in de diversiteit van onze samenleving en in de werking van onze democratische rechtsstaat. Zo kunnen ze hun rol daarin ontdekken. Het gaat daarbij net zoals bij onze identiteit, niet direct om meetbaar maar meer om merkbaar gedrag. Persoonsvorming en reflectie op wie je zelf bent, is essentieel voor burgerschap. Om betekenis te kunnen geven aan de wereld om hen heen en aan hun eigen rol daarin, moeten leerlingen zich bewust worden van wie ze zijn in hun leefwereld en wie ze daar willen worden. En aansluitend hoe ze zich tot anderen en tot de wereld als geheel willen verhouden.

Wij stimuleren onze leerlingen tot een respectvolle houding naar anderen en naar de wereld om hen heen. Daar hoort individuele vrijheid bij, die onlosmakelijk begrensd wordt door de vrijheid van de ander. De spanning die zich hier aandient tussen individuele vrijheid en sociale normen is niet op te heffen. Burgerschapsonderwijs gaat over het belang van zowel autonomie, als het belang van inclusie en sociale cohesie vanuit de waarden die mensen delen en die hen verbinden. Doordat we in ons aanbod het lokale met het mondiale verbinden, is er mede sprake van wereldburgerschapsonderwijs, opdat kinderen zich kunnen ontwikkelen tot wereldburgers.





## STRATEGISCH DOEL:

**in 2024 is het burgerschapsonderwijs zo ingericht dat wij kinderen toerusten om op basis van eigen idealen en mogelijkheden, en eigen waarden en normen, optimaal te functioneren in een democratische en diverse samenleving.**

- Kinderen weten en snappen hoe de democratie en de rechtstaat in Nederland werken;
- Kinderen hebben een goed beeld van de diversiteit in onze samenleving;
- Kinderen hebben geleerd om met verschillen van inzichten, met verschillende belangen en met verschillende emoties om te gaan;
- Kinderen kunnen verbanden leggen tussen hun eigen leefwereld en de mondiale;
- We werken met profyl A voor Frysk;
- Elke school initieert samenwerking met ouders, met de eigen mienskip en met lokale ketenpartners.

## 6.3. DUURZAAMHEID

Duurzame ontwikkeling vraagt om keuzes die vaak net iets anders liggen dan onze primaire impuls ons ingeeft. Duurzame ontwikkeling vraagt om samenwerking en om rekening te houden met de langere termijn. Oorsprong vindt het vanuit het rentmeesterschap haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om kinderen van nu te leren de wereld in de toekomst op een duurzame manier te ontwikkelen. De Global Goals uit hoofdstuk 3.1 gaan hier over en geven ook het verband met burgerschap aan.

Duurzaamheid speelt een rol in veel facetten van een school, in meerder betekenissen. Wij vinden dat het leren van kinderen duurzaam moet zijn. Op onze scholen leren kinderen daarom niet voor een toets, maar voor het leven. Dit uitgangspunt betekent dat het onderwijsaanbod en de manier waarop de school dat aanbiedt hierop aan moeten sluiten.

We streven ook een duurzaam personeelsbeleid na. Om onze doelen te bereiken hebben wij leerkrachten die bekwaam, bevoegd, inventief en daadkrachtig zijn en die creatief kunnen denken. Het is onze overtuiging dat professionele medewerkers het verschil maken voor leerlingen. Daarom dagen we al onze medewerkers uit om hun deskundigheid over het leren en onderwijzen/coachen van leerlingen verder uit te bouwen. De professionele ontwikkeling van leerkrachten betekent voor ons duurzame groei.



Wij geloven dat een kind dat groeit en bloeit in potentie een wereldverbeteraar is."

- HUMANKIND -

Duurzaamheid in onze organisatie betekent steeds weer reflecteren op ons gedrag, op de resultaten en de prestaties, en op basis daarvan ons handelen bijstellen. Daarbij hebben medewerkers taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die recht doen aan hun professionaliteit. Zo krijgen leerkrachten voldoende bewegingsvrijheid om initiatieven te nemen die bijdragen aan de school van de toekomst. Daarom sturen wij aan op teams in scholen waarbij alle medewerkers op hun kwaliteiten worden ingezet.

Ook in onze bedrijfsvoering, de onderwijshuisvesting en de spullen die we dagelijks op en in school gebruiken, streven we naar duurzame materialen en duurzaam gebruik.



## STRATEGISCH DOEL:

**In 2024 zijn wij een duurzame organisatie waarin mens, mienskip, milieu en materiaal met elkaar verbonden zijn en elkaar versterken.**

- We hebben aandacht voor het stimuleren van gezond en sociaal gedrag;
- We hebben aandacht voor het stimuleren van biodiversiteit in onze leefomgeving;
- We organiseren training en deskundigheidsbevordering om duurzaam doen en denken in de praktijk te brengen;
- Bij alle keuzes die wij maken, is duurzaamheid leidend;
- Onze scholen en leerlingen stellen zelf uit de Global Goals hun SDG's vast (Sustainable Development Goals);
- We laten voorbeeldgedrag zien;
- We hebben aandacht voor hergebruik van materialen en voor ons water- en energieverbruik;
- Wij kiezen bij ver- of nieuwbouw voor duurzaamheid.



In 2024 zijn wij een duurzame organisatie waarin mens, mienskip, milieu en materiaal met elkaar verbonden zijn en elkaar versterken."

## 7. NOTA BENE

Oarsprong gaat uit van vertrouwen. Onze besturingsfilosofie (zie hoofdstuk 2.1) impliceert dat regie en verantwoordelijkheid laag in de organisatie wordt gelegd. Door vertrouwen te geven, creëren we ruimte voor innovatie en ontwikkeling. Daarom schrijven de scholen zelf hun schoolplannen. Omdat de schoolteams zo zelf een stempel op hun eigen ontwikkeling en het onderwijsconcept kunnen zetten, is er ook autonomie op het gebied van de strategische doelen. Deze worden in de schooljaarplannen concreet en meetbaar gemaakt. Wat daarbij hoort, is dat er rekenschap wordt afgelegd over de resultaten en over de manier waarop die bereikt zijn.

Daar houdt de bestuurder (toe)zicht op via de interne rapportages en de reguliere gesprekken en bezoeken. De Raad van Toezicht blijft geïnformeerd via de bestuursverslagen en verder via werkbezoeken en gesprekken met de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad en het directieberaad.







## **OARSPRONG**

Elte Martens Beimastrijtte 11-A

9261 VG Eastermar

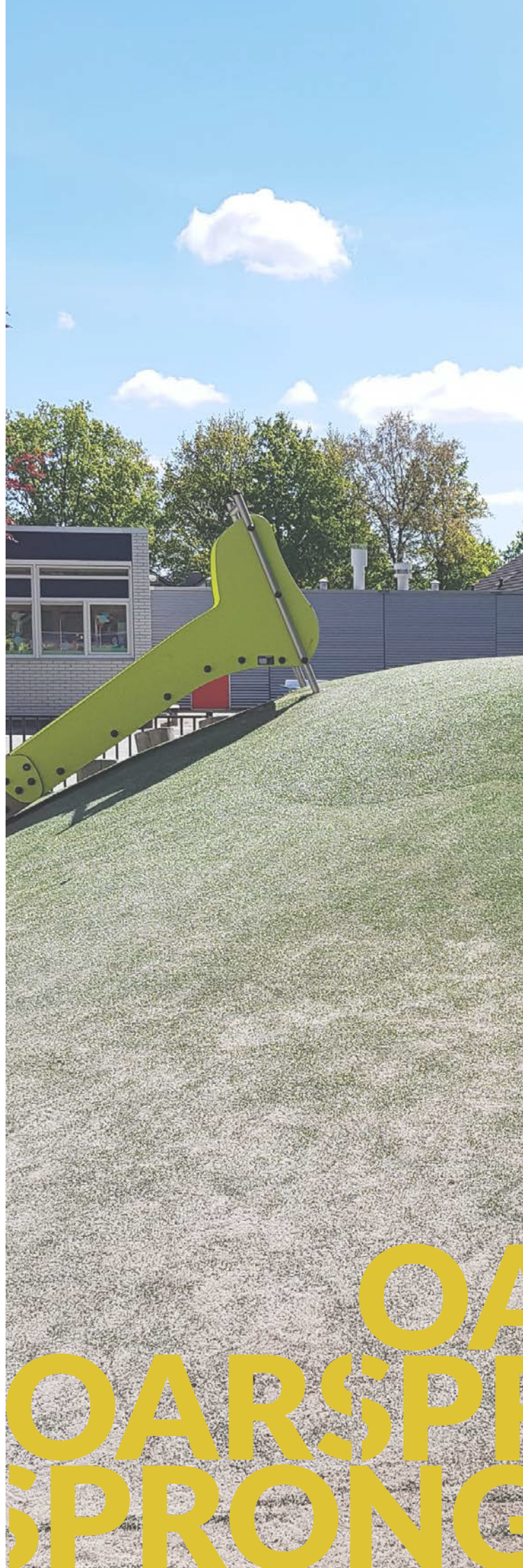
✉ [info@stichtingoarsprong.nl](mailto:info@stichtingoarsprong.nl)

☎ (0512) 47 25 94

🌐 [www.stichtingoarsprong.nl](http://www.stichtingoarsprong.nl)

# OARSPRONG

ONDERWIJS VAN NU.  
BASIS VOOR DE TOEKOMST.



# OARSPRONG