

"Bij ons zien we elkaar en voelen we ons gezien"

Strategisch perspectief: Talent in zicht



Strategisch Perspectief

Stichting Talent Westerveld



Bij ons zien we elkaar

én

voelen we ons gezien



Je ziet me
Je hoort me
Jeetje. Dat voelt fijn

Je begrijpt me
Je versterkt me
Bij jou mag ik mezelf zijn

Je leert me
Je vertrouwt me
Mijn onzekerheid verdwijnt

Je raakt me
Je inspireert me
Door jou. Is het dat mijn Talent verschijnt



Inhoud

1.	Korte introductie	- 5 -
2.	Wie we zijn	- 7 -
2.a	Missie	- 7 -
2.b	Visie	- 7 -
2.c	Kernwaarden.....	- 7 -
3.	Waar we staan.....	- 10 -
3.1	Terugblik Strategisch beleidsplan 2019-2023	- 10 -
3.2	Huidige situatie: Wat gaat er goed?	- 10 -
3.3	Huidige situatie: Wat kan er beter?	- 11 -
4.	Wat er extern op ons af komt	- 12 -
5.	Wat we gaan doen	- 14 -
5.1	Onze strategische thema's.....	- 14 -
5.2	Wij kiezen voor talentgericht onderwijs.....	- 15 -
5.3	Wij investeren in kwaliteit in brede zin	- 16 -
5.4	Wij profileren ons als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie	- 17 -
5.5	Wij zorgen voor een sterke positie van al onze scholen.....	- 17 -
6.	Hoe we het gaan doen	- 18 -
6.1	Ontwikkelen	- 18 -
6.2	Implementatie.....	- 19 -



1. Korte introductie

Van harte welkom bij Stichting Talent Westerveld, waar we geloven in het koesteren van talent. Hier komen de diverse talenten van onze kinderen samen met de passie van onze medewerkers voor onderwijs.

Onze acht scholen zijn gevestigd in een omgeving van rust en vertrouwen, omringd door bossen, heidevelden en vriendelijke, zelfstandige Westervelders die graag samenwerken. Dit dorpse karakter van Naoberschap biedt onze scholen intern de ruimte om deze sfeer van samenwerking, vertrouwen en eigenaarschap moeiteloos te integreren.

Onze taak is om vanuit deze omgeving een ruimte te creëren waarin elk kind zijn of haar talenten kan ontdekken en ontwikkelen. We zetten ons als gehele organisatie gezamenlijk in om deze taak te koesteren. Elke school geeft daarnaast op zijn eigen manier hier invulling aan, maar binnen die diversiteit zijn we allemaal herkenbaar als onderdeel van Talent Westerveld.

We hebben als organisatie ook onze uitdagingen. Denk aan ontwikkelingen vanuit het inspectiekader op zowel organisatie- als schoolniveau en de in- en uitstroom van nieuwe collega's in alle lagen van de organisatie sinds de publicatie van het vorige strategisch beleidsplan. Deze uitdagingen bieden waardevolle leermomenten en kansen. Het is echter ook belangrijk om de huidige situatie te overdenken en te verwerken, zodat we daarna met hernieuwde energie verder kunnen.

Om ons te ondersteunen bij onze taken en uitdagingen biedt dit Strategisch Perspectief ons een kader met de belangrijkste ambities, doelen en speerpunten. Het geeft richting aan onze scholen en aan de organisatie als geheel. Het zorgt voor beweging, verbinding en daagt uit tot vernieuwing. We streven vanuit het Rijnlands denken naar een organisatiecultuur waarin vertrouwen, samenwerking en gedeeld leiderschap centraal staan.

We hebben het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 meegenomen in dit nieuwe perspectief. Kernwaarden zijn herzien en aangevuld en onze missie en visie zijn aangepast aan de hedendaagse en toekomstige context. We hebben een werkgroep Strategisch Perspectief opgericht, die via diverse wegen data heeft verzameld en dit heeft samengebracht in twee documenten:

- Strategisch Perspectief
- Strategisch Implementatieplan

Het strategisch perspectief fungeert als een paraplu boven onze organisatie, onze scholen en onze leerlingen. Het strategisch implementatieplan is het handvat van deze paraplu, als een brug en praktisch hulpmiddel voor allen die de paraplu dragen.



Definitief Concept Strategisch Perspectief

Deze paraplu gebruiken we allemaal, niet alleen om te schuilen bij regen, maar zeker ook om te vliegen wanneer de wind waait, zodat we kunnen genieten tijdens onze vele hoogtepunten. Het zijn beide documenten **waar we gezamenlijk achter staan**. Een perspectief waar we volmondig **JA** tegen zeggen en een implementatieplan waarvoor we eigenaarschap nemen en beloven goed te benutten.

Het proces om tot deze documenten te komen heeft nu al waardevolle, meetbare bijdragen geleverd. En dat is precies de functie van deze documenten. Een middel om te komen tot goed kwalitatief onderwijs in een talentgerichte organisatie waar iedereen zichzelf mag laten zien en zich gezien voelt.



2. Wie we zijn

2.a Missie

"Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien."

In onze hele organisatie en daarbuiten zien we elkaar in onze totaliteit. Dus niet alleen als leerling, collega of ouder, maar als unieke individuen met eigen talenten én uitdagingen.

2.b Visie

"In onze organisatie zien we talentgericht werken als een krachtig middel om niet alleen de kwaliteit te versterken, maar ook om een omgeving te creëren waarin iedereen zijn unieke kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Door talentgericht onderwijs te omarmen, streven we ernaar zowel individuele groei als collectieve vooruitgang te bevorderen. Onze samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, met heldere communicatie en openheid over onze uitdagingen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en dragen bij aan het welzijn van anderen."

Dit betekent dat wij streven naar:

- Een optimale balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden die nu en later nodig zijn (kwalificatie).
- Het leren hoe je nu en later met elkaar omgaat (socialisatie).
- Het ontdekken wie je nu en later wilt en kunt zijn (subjectificatie).

Wij zien de organisatie als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. We richten deze zo in dat onze medewerkers hun werk in de best mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze volop kansen krijgen én pakken om zich als professional en als persoon te blijven ontwikkelen.

2.c Kernwaarden

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 werden onze kernwaarden als resultaatgerichtheid, professionaliteit, vertrouwen en samenwerking benadrukt. We hebben deze kernwaarden geactualiseerd en geoptimaliseerd voor het heden. Daarbij hebben we een nieuwe kernwaarde toegevoegd: kwaliteit. Dit benadrukt ons streven naar hoogwaardig onderwijs, wat de essentie vormt van onze organisatie.



Onze kernwaarden zijn:

- Talentgericht (voorheen resultaatgericht)
- Kwaliteit
- Samenwerken (voorheen niet apart maar samen)
- Vertrouwen (onveranderd)
- Eigenaarschap (voorheen professionaliteit)

Talentgericht

Wij erkennen en omarmen de unieke talenten van ieder mens, waarbij wij talent definiëren als vaardigheden die ervoor zorgen dat je andere basisvaardigheden, competenties en uitdagingen kunt aangaan. We willen ruimte bieden voor het verkennen, ontwikkelen en doorgroeien van eigen talenten. Daarbij hanteren wij een breed perspectief dat zowel cognitieve, creatieve, praktische, sportieve als sociaal-emotionele vaardigheden omvat. Wij stimuleren jong en oud om plezier te beleven aan het positief ontwikkelen van eigen talenten en het verbeteren van gezamenlijk werk en doelen.

Kwaliteit

Kwaliteit betekent voor ons professioneel werken, het behalen van (meer dan) voldoende beoordelingen voor onze scholen, en het plezier beleven aan het positief ontwikkelen van zowel onszelf als onze organisatie. We streven naar een hoogwaardige kwaliteitscultuur door gebruik te maken van een goed ingericht kwaliteitssysteem. Daarnaast is kwaliteit verbonden met elke kernwaarde, onze visie, onze missie en al onze doelen, zodat het onderwijs dat wij aan onze leerlingen bieden van hoge kwaliteit is.

Samenwerken

Wij geloven in de kracht van gezamenlijke inspanningen, waarbij kinderen, ouders en leerkrachten samenwerken om een positieve en ondersteunende leergemeenschap te vormen. Door binnen en tussen onze scholen optimaal samen te werken, bouwen wij aan een klimaat waarin iedereen wordt aangemoedigd om bij te dragen, te delen en te groeien. We staan open voor de vragen en wensen van alle betrokkenen en streven naar actieve participatie van onze medewerkers, ouders en leerlingen bij besluitvormingsprocessen. Daarnaast houden we regelmatig "Waar staan we nu"-sessies met directie, collega's, leerlingen en hun ouders, waarbij we input verzamelen voor bijvoorbeeld Talentdagen en het gezamenlijk schrijven van schoolplannen.

Vertrouwen

Vertrouwen vormt de basis van al ons handelen en de relaties binnen en tussen de scholen en hun omgeving. We werken in een lerende organisatie, waar fouten maken mag. Het ontstaat wanneer onze organisatie functioneert als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. Vertrouwen biedt een veilige, ondersteunende omgeving waarin open communicatie,



wederzijds respect en oprechte betrokkenheid gedijen. Vanuit dit vertrouwen schakelen we elkaar en ons eigen talent in.

Eigenaarschap

Wij stimuleren eigenaarschap in leren en handelen. Wij moedigen iedereen aan om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen ontwikkeling en bij te dragen aan het welzijn van anderen. Door eigenaarschap te omarmen, bouwen wij aan een professionele gemeenschap waarin zorg voor elkaar en de wereld een integraal onderdeel is.



3. Waar we staan

3.1 Terugblik Strategisch beleidsplan 2019-2023

Vijf jaar geleden brachten wij ons strategisch beleidsplan 'Ruimte voor ambitie' uit. Daarin gaven we aan dat eerst de basis op orde moest zijn en dat we daarna de beweging van voldoende naar goed wilden maken. Voldoen aan de wettelijke minimumeisen van de inspectie vonden we niet meer genoeg. Scholen kregen vanuit het plan de ruimte om hun eigen ambities te formuleren en hun eigen schoolprofiel te kiezen.

Het tweede thema betrof de ontwikkeling richting kindgericht onderwijs. We wilden een verschuiving aanbrengen van het accent op leerstof naar een goede balans tussen leerstof en persoonsvorming. Onderdelen daarvan zijn: van programmagericht naar ontwikkelingsgericht; van klassikaal leerkrachtgestuurd tot meer flexibel leerlinggestuurd; en van standaard rapporten naar leerlingportfolio's. Iedere school had de vrijheid dit op eigen wijze in te vullen.

In de derde plaats wilden we een professionele leergemeenschap vormen, zowel op het niveau van de school als dat van de organisatie. We wilden bouwen aan een professionele cultuur, waarin plaats is voor samenwerking, onderzoek en feedback, met een open, onderzoekende houding. Ook wilden we de mobiliteit binnen en tussen onderwijsteams stimuleren met het oog op ontwikkeling, flexibiliteit en brede inzetbaarheid van medewerkers.

Tot slot wilden we de samenwerking met ouders en met externe partners versterken, om gezamenlijk optimale ontwikkelkansen en een rijke leer- en speelomgeving te realiseren voor de kinderen. Ouderbetrokkenheid zou beter gestalte moeten krijgen vanuit de visie dat school en ouders een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de ontwikkeling van hun kind.

3.2 Huidige situatie: Wat gaat er goed?

In de afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan alle thema's uit ons beleidsplan van 2019-2023. Onze uitgangspunten, ambities en doelen zijn helder omschreven, we hebben een stichtingsbreed kwaliteitsbeleid vastgesteld en werken met een nieuw stelsel voor kwaliteitszorg. Elke school heeft stappen gezet richting kindgericht onderwijs, waarbij we met succes leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften passend onderwijs en adequate begeleiding bieden. Het aantal verwijzingen naar het speciaal onderwijs is relatief laag.

De gemeente Westerveld is bezig met het verduurzamen van onze schoolgebouwen. Onze jaarlijkse Talentdag en Talentacademie worden gewaardeerd. We zijn blij met onze solide financiële basis en het stabiele leerlingenaantal na een periode van daling.



De onderwijsinspectie heeft onze visies, ambities en doelen als Stichting Talent Westerveld beoordeeld als voldoende.

3.3 Huidige situatie: Wat kan er beter?

3.3.1 Onze uitdaging

Als stichting is het onze voortdurende ambitie om de kwaliteit van het onderwijs op al onze scholen te waarborgen en te verbeteren. We streven ernaar dat elke school bij het volgende inspectieonderzoek (meer dan) voldoende scoort. Dit betekent goede aandacht voor vakdidactiek van de basisvaardigheden taal en rekenen én een doelgericht curriculum van burgerschap en digitale geletterdheid. Dit willen we mede bereiken door talentgericht onderwijs in te zetten in een talentvolle organisatiestructuur, waarbij we ons richten op de unieke behoeften en potentieel van elke leerling én medewerker. Momenteel werken we intensief aan het versterken van onze kwaliteitszorg en het nauwgezet uitvoeren ervan, waarbij we ons in een open en constructieve dialoog willen verantwoorden.

Onze focus ligt op doelgericht sturen, waarbij we meer nadruk leggen op het analyseren van de oorzaken van eventuele stagnaties en het ontwikkelen van gerichte verbeterplannen en -processen. Daarnaast streven we naar sterk onderwijskundig leiderschap en het bevorderen van een professionele kwaliteitscultuur binnen al onze scholen. We zullen de aanwezige expertise optimaal benutten en medewerkers en ouders actiever betrekken bij de beleidsontwikkeling. Bovendien zetten we in op meer transparantie over de resultaten, zodat iedereen binnen onze stichting zich betrokken voelt bij de kwaliteitsverbetering.

Een andere uitdaging is het behouden van medewerkers. De afgelopen jaren is er onrust ontstaan door de wisselingen die geweest zijn bij bestuur en personeel. Het is belangrijk dat we als stichting goed werkgeverschap creëren in een gezonde werkcultuur.

3.3.2 Rapporten Onderwijsinspectie

Binnen onze uitdagingen ligt onze eerste prioriteit bij het komen tot (meer dan) voldoende resultaten bij toekomstige beoordelingen van de rapporten van de Onderwijsinspectie. We vinden het belangrijk dat door de gehele organisatie deze uitdaging serieus gedragen wordt. Daarom worden in deze paragraaf de bevindingen van de vorige rapporten van de Onderwijsinspectie in dit perspectief meegenomen.

- Stichting Talent Westerveld

De Onderwijsinspectie heeft Stichting Westerveld geëvalueerd en vastgesteld dat er verbeteringen nodig waren. De beoordeling richtte zich met name op de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van de stichting, waarbij ook de uitvoering, kwaliteitscultuur,



evaluatie, verantwoording en dialoog als onvoldoende zijn beoordeeld. Deze bevindingen hebben geleid tot de conclusie dat het bestuur onder geïntensiveerd toezicht valt.

De inspectie heeft twee scholen beoordeeld met een onvoldoende:

- OBS De Hoekstee

Ze hebben in de resultaten (OR1), uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2) tekortkomingen geconstateerd. De resultaten waren op dat moment onvoldoende. Te weinig leerlingen hadden bij de laatste drie eindtoetsen het streefniveau behaald voor lezen, rekenen en taalverzorging. Daarnaast heeft de school een aantal herstelopdrachten gekregen. Het burgerschapsonderwijs moest worden verbeterd en de leerlingenpopulatie moest beter in beeld gebracht worden. Ook gaf het schoolondersteuningsprofiel ouders/verzorgers onvoldoende informatie over de ondersteuning die de school wel of niet kan bieden.

- OBS Ten Darperschoele

Ze beoordeelden de kwaliteitszorg en ambities als onvoldoende. Het ontbrak aan een gedragen visie, een vertaling naar concrete doelen en aan sturing door afwezigheid van de schoolleiding. Ook was er geen aandacht voor het borgen van schoolafspraken en vonden er geen evaluaties plaats of de verbeteractiviteiten het gewenste effect hadden opgeleverd. De standaard resultaten beoordeelden ze eveneens als onvoldoende. Meer leerlingen van de Ten Darperschoele moesten het streefniveau halen bij taal en rekenen. Daarnaast gaven ze een herstelopdracht bij de standaard Pedagogisch-didactisch handelen. Leraren moesten tijdens de uitleg en de verwerking meer rekening houden met de niveauverschillen tussen de leerlingen.

4. Wat er extern op ons af komt

Het is een alledaags gezicht: de wereld om ons heen verandert in rap tempo. Geen enkele sector ontkomt eraan. Sommigen beweren zelfs dat we niet simpelweg leven in een tijdperk van veranderingen, maar dat we getuige zijn van een verandering van tijdperk. Samen



bouwen we aan een nieuwe samenleving. Uiteraard heeft dit gevolgen voor ons onderwijs. Onze scholen moeten mee veranderen om kinderen voor te bereiden op deze nieuwe wereld. Tegelijkertijd geldt dat wie de wereld wil veranderen, daar vroeg mee moet beginnen: in het onderwijs.

Moderne technologie:

Moderne technologieën, zoals tablets, smartphones, virtual reality en artificiële intelligentie, hebben een enorme impact op ons leven en werk. Kinderen van tegenwoordig groeien op in een wereld waarin online communicatie de norm is geworden. Binnen Talent Westerveld erkennen we het belang van digitale geletterdheid en staan we voor de uitdaging om onze kinderen voor te bereiden op een toekomst waarvan we ons nauwelijks een voorstelling kunnen maken. Daarom benaderen we dit op een zorgvuldige, afgewogen manier. We maken optimaal gebruik van digitale middelen om eigentijds onderwijs mogelijk te maken, terwijl we onze kinderen leren om op verantwoorde wijze gebruik te maken van moderne technologieën. Digitale geletterdheid speelt hierbij een cruciale rol, omdat het onze leerlingen in staat stelt om kritisch te denken, informatievaardigheden te ontwikkelen en ethisch te handelen in een digitale omgeving. Tegelijkertijd zijn we ons bewust van de mogelijke nadelen en gevaren, zoals het verlies van persoonlijk contact en sociale interactie. Daarom durven we scherpe keuzes te maken en streven we naar een helder gezamenlijk beleid op dit gebied, waarin digitale geletterdheid als een essentiële pijler wordt beschouwd voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Internationale samenleving:

Onze samenleving wordt steeds internationaler, met een diversiteit aan talen, geloofsovertuigingen en culturele gewoonten. Dit brengt voordelen met zich mee, zoals een verbreding en verrijking van ons perspectief. Bij Talent Westerveld omarmen we deze diversiteit en streven we naar een rijke ontwikkeling voor iedereen. We leren onze kinderen dat mensen verschillen en dat begrip en respect voor elkaars achtergronden essentieel zijn voor een harmonieuze samenleving. (Burgerschap)

Op weg naar inclusief onderwijs:

Het onderwijslandschap is volop in beweging, met een groeiende nadruk op inclusief onderwijs. We blijven ons ontwikkelen om goed en thuisbij onderwijs te kunnen verzorgen aan **alle** kinderen die in onze gemeente wonen, met welke bijzondere onderwijsbehoeften dan ook. We zijn al trots op wat we met elkaar hebben bereikt de afgelopen jaren, maar het zal in het omgaan met alle verschillen en talenten die we zien van kinderen, veel van ons blijven vragen in de planning en uitvoering van ons onderwijs. Binnen Talent Westerveld streven we naar eigentijds onderwijs en ontwikkelen we passende en gedragen concepten. We zetten gezamenlijk een eigen koers uit en blijven hieraan vasthouden, wetende dat weerstand erbij hoort.

Klimaat:

De hedendaagse en toekomstige generaties staan voor aanzienlijke uitdagingen als gevolg van klimaatverandering en milieuvervuiling. Binnen Talent Westerveld werken we actief aan



bewustwording en gedrag op het gebied van natuur en klimaat. We leren onze kinderen niet alleen goed voor zichzelf en voor elkaar te zorgen, maar ook voor de omgeving. We koesteren onze schitterende natuurgebieden en dragen zorg voor onze planeet.

Lerarentekort:

Het lerarentekort in Nederland raakt verschillende onderwijssectoren, waaronder basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs. Stichting Talent erkent dit als een uitdaging en gaat proactief te werk. We investeren in het stimuleren van zij-instromers, het versneld opleiden van leraren en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Ook werken we aan het verminderen van administratieve lasten en het creëren van carrièremogelijkheden. Door deze aanpak streven we ernaar om het lerarentekort te verminderen en tegelijkertijd de onderwijskwaliteit te waarborgen

Samenwerken andere besturen:

In het basisonderwijs is samenwerking tussen schoolbesturen een steeds belangrijker onderdeel geworden, gedreven door de behoefte aan efficiëntie, synergie en het delen van kennis en middelen. Deze samenwerkingen kunnen verschillende vormen aannemen, zoals het gezamenlijk inkopen van diensten, het delen van expertise en het bundelen van krachten bij onderwijsvernieuwingen. Stichting Talent erkent het belang van samenwerking tussen schoolbesturen en ziet dit als een kans om gezamenlijk sterker te staan en de onderwijskwaliteit te verbeteren. Door nauwe samenwerkingsrelaties aan te gaan met andere schoolbesturen in de regio, kunnen we bijvoorbeeld expertise delen, gezamenlijke projecten opzetten en efficiënter gebruikmaken van beschikbare middelen.

5. Wat we gaan doen

5.1 Onze strategische thema's

In dit hoofdstuk presenteren we onze strategische thema's en beantwoorden we de volgende vragen: Wat zijn onze speerpunten voor de komende periode? Wat zijn onze



strategische keuzes en waar richten we ons op? Welke ambities hebben we en wat is nodig om deze te realiseren?

Deze vragen zijn de afgelopen jaren binnen onze organisatie gesteld, onder andere tijdens evenementen zoals de Talentdag, waarbij we veel waardevolle input hebben ontvangen van leerlingen, ouders en leerkrachten. Daarnaast heeft de werkgroep gesprekken gevoerd met andere medewerkers van de Stichting om te bepalen welke thema's momenteel het meest relevant zijn voor de organisatie.

Stichting Talent kiest voor de volgende vier strategische thema's:

- Wij kiezen voor talentgericht onderwijs.
- Wij investeren in kwaliteit in brede zin.
- Wij profileren ons als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie.
- Wij zorgen voor een sterke positie van al onze scholen.

5.2 Wij kiezen voor talentgericht onderwijs

Wij bieden talentgericht onderwijs. Op onze scholen helpen wij kinderen hun unieke kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij bieden ze maximale mogelijkheden om te groeien tot zelfbewuste en ruimdenkende wereldburgers. Met oog voor elkaar en voor de wereld om hen heen.

Onze scholen integreren het leerproces op de drie domeinen: kwalificatie (leren van kennis en vaardigheden), socialisatie (leren hoe je met elkaar omgaat) en subjectificatie (leren wie je bent en wilt zijn). Daarbij wordt uitgegaan van een growth mindset: talent is niet waar je goed in bent, maar waar je goed in kunt worden. Door het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden en door het tonen van inzet en doorzettingsvermogen, kun je nieuwe talenten ontdekken en deze steeds verder tot bloei brengen.

We bieden alle kinderen een rijke leeromgeving. We wakkeren hun nieuwsgierigheid aan en inspireren hen om te leren voor het leven zelf. We weten dat leren het meest effectief is wanneer kinderen actief betrokken zijn bij hun leerproces en daadwerkelijk ervaren wat ze leren. Zo kunnen kinderen ontdekken waar hun talenten en interesses liggen, hoe ze met anderen willen omgaan en op welke manier ze een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.

We nemen de kwaliteiten en ontwikkelingsbehoeften van het kind als uitgangspunt en we geven het, daar waar dat mogelijk is, meer eigenaarschap over het eigen leerproces. Wij vinden thuisnabij onderwijs belangrijk. Daarbij denken wij niet in beperkingen maar in kansen: we zijn op weg naar inclusiever onderwijs.



We stimuleren dynamische schooldagen, waarbij zittend leren regelmatig wordt afgewisseld met bewegen. We werken aan een groene schoolomgeving met natuurlijke schoolpleinen. We gaan met de kinderen naar buiten en benutten daarbij de natuurlijke omgeving. We geven ze de ruimte om te experimenteren en te ontdekken. Op deze manier werken we ook aan bewustwording van klimaat en duurzaamheid.

We hebben het volste vertrouwen dat onze medewerkers zich inzetten om talentgericht onderwijs te bieden. Dat zit in ons DNA verweven. Dit betekent dat we medewerkers de ruimte bieden om te experimenteren, hun verbeeldingskracht te gebruiken en fouten te mogen maken. Alle scholen hebben de vrijheid om dit, binnen de kaders, op hun eigen manier in te vullen. Dit doen wij in nauwe samenwerking met elkaar. Het resulteert in een flexibel en gevarieerd talentgericht onderwijsaanbod

De wens om talentgericht onderwijs te bieden, betekent dat we ook kiezen voor een talentgerichte organisatie en talentgericht HR-beleid, waarin we uitgaan van de kwaliteiten en talenten van onze medewerkers.

5.3 Wij investeren in kwaliteit in brede zin

Met een nadrukkelijke focus op onderwijskwaliteit, investeren we als organisatie in een robuust systeem van kwaliteitszorg, gedetailleerde analyses van stagnaties, effectieve verbeterplannen en -processen, en een team van hooggekwalificeerde medewerkers ondersteund door professioneel leiderschap.

In onze gezamenlijke bepaling van kwaliteit stellen we ons ambitieus op, met een duidelijke visie op wat onze leerlingen moeten bereiken na hun basisschooltijd. We koesteren hoge verwachtingen van zowel onze leerlingen als van onszelf, met een brede benadering van hoe kinderen leren en groeien.

Naast de investering in onderwijskwaliteit richten we ons ook op de kwaliteit van onze organisatie. We zorgen voor een stevige basis en moderne faciliteiten, met speciale aandacht voor de integratie van ICT. Terwijl we processen vastleggen voor efficiëntie en continue verbetering, behouden we ruimte voor autonomie en eigenaarschap van onze onderwijsprofessionals.

We cultiveren een professionele teamcultuur op alle niveaus van de organisatie, waarbij we leren van en met elkaar. Samenwerking, een van onze kernwaarden, is de basis en norm. We bieden extra ondersteuning voor nieuwe medewerkers en stimuleren collegiale consultatie.



In onze toewijding aan de kwaliteit en talentontwikkeling van onze professionals, bieden we uitgebreide mogelijkheden voor professionele groei die niet afhankelijk zijn van individuele schoolmiddelen. Met ons stichtingsbrede scholingsaanbod streven we naar een gevarieerde mix van opleidingen die aansluiten bij individuele behoeften, terwijl we kansen bieden voor kennisdeling en samenwerking, vooral via initiatieven zoals de Talentacademie.

5.4 Wij profileren ons als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie

Wij zien de leerkrachten als de sleutel tot de kwaliteit van ons onderwijs. Het binden en boeien van medewerkers is daarom in onze visie van cruciaal belang. Het zorgt voor bevlogen, gemotiveerde collega's die er elke dag naar streven om het nét weer een beetje beter te doen.

We creëren een dynamische en stimulerende leeromgeving voor samen leren en ontwikkelen, waarbij kennisuitwisseling en collegiale consultatie centraal staan. We identificeren de aanwezige talenten en zorgen ervoor dat collega's elkaars kwaliteiten benutten, waardoor ze elkaar kunnen ondersteunen en versterken. Medewerkers van Talent Westerveld hebben de ambitie om zich blijvend te ontwikkelen binnen een professionele cultuur.

We benutten de kansen die samenwerking binnen één organisatie biedt om loopbaanperspectieven voor medewerkers te creëren en het leervermogen van de organisatie te vergroten. In dit verband streven wij naar een brede, flexibele inzet van medewerkers en moedigen wij mobiliteit aan, zodat medewerkers de kans krijgen om verschillende ervaringen op te doen.

Daarnaast leggen we sterk de nadruk op eigenaarschap en betrokkenheid. Binnen duidelijke, maar ruime kaders en doelen worden medewerkers actief betrokken bij beleidsvorming en verbeterprocessen. Ook creëren wij duidelijkheid over de verantwoordelijkheden van alle professionals binnen onze organisatie. We stimuleren een werkomgeving waarin we zorgdragen voor de gezondheid en het welzijn van medewerkers, waarbij werkplezier voorop staat.

5.5 Wij zorgen voor een sterke positie van al onze scholen

Talent Westerveld bestaat uit acht scholen. Wij vinden het belangrijk om al deze scholen, ook de kleine, een sterke positie te geven binnen de omgeving waar ze gevestigd zijn. We onderkennen dat de druk die op de medewerkers van een kleine school wordt gelegd, als hoger kan worden ervaren. De taken moeten immers verdeeld worden over een kleiner aantal leerkrachten. Daarbij zijn kleine scholen relatief kwetsbaar en duur.



Om ervoor te zorgen dat onze kleine scholen in stand kunnen worden gehouden, hechten we aan onderlinge solidariteit tussen onze scholen. Wij dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor al onze scholen. Anders gezegd: Talent Westerveld wordt gevormd door één geheel van acht scholen in plaats van door acht op zichzelf staande scholen.

Al onze scholen bouwen aan een sterke positie binnen de gemeenschap. We doen dit vanuit het besef dat een groot deel van de ontwikkeling van kinderen, ook op cognitief gebied, buiten de school plaatsvindt. "It takes a village to raise a child." We vinden met name de rol van ouders en verzorgers op onze scholen van groot belang, aangezien zij een essentiële rol spelen in de leer- en ontwikkelingsreis van hun kinderen. Door het gebruikmaken van de talenten van ouders en externen op onze scholen zorgen we voor een rijke leeromgeving.

Onze scholen zijn geworteld binnen hun dorp en we koesteren lokale gewoontes en tradities. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat de kinderen genoeg meekrijgen van de wereld buiten. We beschouwen dit als een belangrijke maatschappelijke opdracht.

6. Hoe we het gaan doen

6.1 Ontwikkelen

Met dit strategisch perspectief zetten wij onze koers uit voor de komende jaren. Het biedt het kader voor de ontwikkeling van onze scholen en geeft richting aan de plannen die wij maken en de activiteiten die wij uitvoeren om onze ambities te realiseren.

Wij beschouwen dit als een ontwikkeling: innoveren en vernieuwen, niet door van bovenaf te bepalen wat er moet gebeuren, maar veranderen van binnenuit door op onderzoek uit te



gaan, nieuwe dingen te ontdekken en door te voeren in de dagelijkse praktijk. Met elkaar onderzoeken hoe we onze ambities kunnen realiseren en hoe we ons voortdurend kunnen verbeteren, door samen te werken en ons open te stellen voor de buitenwereld.

6.2 Implementatie

Hierbij past geen blauwdruk-benadering waarin tot in detail uitgewerkte plannen top-down worden geïmplementeerd. Een ontwikkeling vraagt om een proces waarin veranderingen binnen heldere kaders in co-creatie worden ontwikkeld door beleidsgroepen en de scholen zelf. Dit hebben we vormgegeven in ons implementatieplan. Een plan dat samenwerkt met praktijkervaringen, wensen en idealen van alle betrokkenen.

Wij gaan er van uit dat succesvolle ontwikkelingen alleen lukken als iedereen zich eigenaar voelt en we in nauwe samenwerking optimaal gebruik maken van elkaars talenten. Wij hebben daar alle vertrouwen in!