



SCOT, DOET!

Ambitieplan





Jouw basis
voor groei

Inhoud

1. Voorwoord	5
2. SCOT in kaart	
2.1 Gegevens	7
2.2 1 SCOT, 13 unieke scholen	8
2.3 Hoe werken wij binnen SCOT	9
3. Missie, visie en toetsingskader	
3.1 Missie	14
3.2 Visie	15
3.3 Toetsingskader	16
4. Onze omgeving, trends en ontwikkelingen	17
5. Strategische thema's met doelen en acties	19
6. De verdere toekomst	25
7. Bovenschoolse randvoorwaarden	26



September, 2023

Jouw basis voor groei

Voor u ligt het ambitieplan van Stichting Christelijk Onderwijs Twenterand e.o. (SCOT). Het woord ambitieplan is niet zomaar gekozen. Als SCOT hebben wij een hoge ambitie en dragen dit ook uit. Want wanneer men nu denkt dat men iets wel kan of dat men iets niet kan, in beide gevallen heeft men gelijk.

Ambities geven richting aan het ontwikkelen van prachtig en krachtig onderwijs op al onze scholen voor de aankomende vier jaar. Ook geven zij een doorkijkje waar wij naar toe willen en moeten op de langere termijn. Wij wensen voor alle kinderen op onze scholen een omgeving waarin samen leven gemeengoed is. We durven hierbij de ambitie uit te spreken dat wij polarisatie tegen willen gaan en noaberschap in de breedste zin van het woord willen versterken.

Dit ambitieplan is tot stand gekomen door vele gesprekken met medewerkers en stakeholders binnen en buiten SCOT. Onderwijs doe en maak je immers niet alleen, daarvoor heb je elkaar nodig.

Ons onderwijs is als een steen die verlegd wordt in de rivier, het water stroomt anders en het wordt nooit meer als voorheen. Onze medewerkers maken impact door iedere dag te kijken naar “wat zijn de goede dingen en doen we de dingen goed”.

Wij geloven dat één pen, één boek, één kind, één leerkracht de wereld kan veranderen.

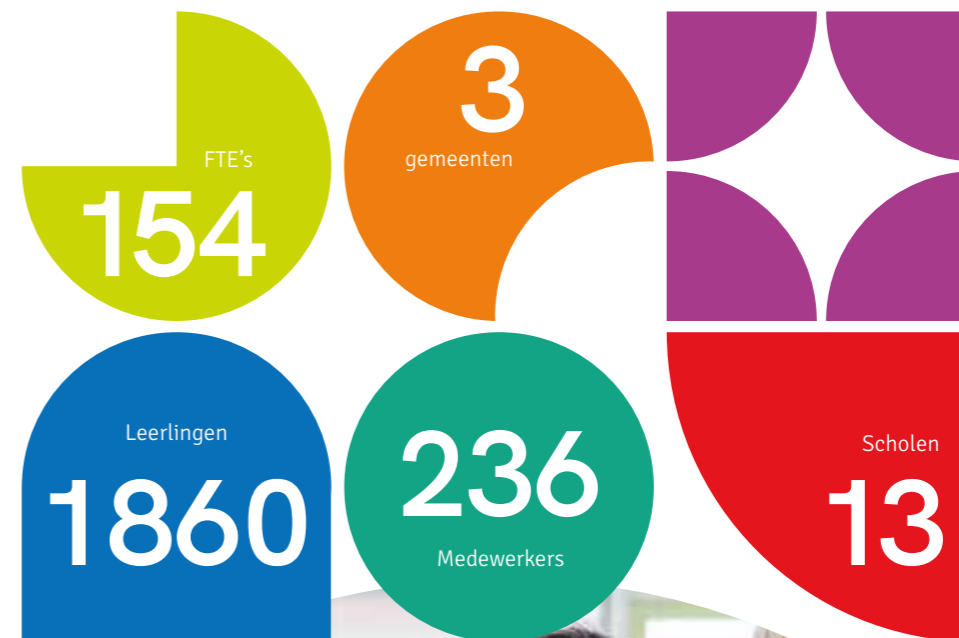
SCOT is dan ook vol ambitie en vol kleur!
SCOT, jouw basis voor groei!

Maaïke Morsink
Voorzitter College van Bestuur SCOT e.o.

SCOT in kaart

2.1

Gegevens



2.2

1 SCOT; 13 unieke scholen

Wij gaan binnen SCOT uit van wat ons bindt, in plaats van wat ons scheidt. Dit doen wij door te werken uit solidariteit, met gezamenlijke waarden en normen en ons gezamenlijk streven zoals dat hieronder beschreven staat.

Wanneer men op een SCOT school rondloopt, ziet men:

1. Iedere leerling binnen SCOT krijgt een **gelijke kans**, door erkende ongelijkheid.
2. **Ambitie!** Wat we ook doen, we streven naar het optimale.
3. Een **brede basisondersteuning** en **gezamenlijke doelen** op de basisvaardigheden en noaberschap. We analyseren ons onderwijs en werken planmatig aan de verdere groei.
4. **Thuisnabij onderwijs**. Het is ons streven dat alle leerlingen in ons voedingsgebied op een SCOT-school terecht kunnen.
5. **Gelukkige medewerkers** die volop kansen krijgen om te groeien in hun vak. Wij bieden professionalisering laagdrempelig en dichtbij aan. Durf wordt beloond en fouten maken mag.
6. **Samenwerking!** We grijpen alle kansen aan om samen te werken of samen te gaan. We werken niet vanuit hiërarchie, maar vanuit rollen en taken.
Wie het weet, mag het zeggen.
7. **Noaberschap!** We zien om naar elkaar, leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers.
8. Ouder(s)/verzorger(s) zijn **educatieve partners**.
9. **Externen** in de school om de ontwikkeling van onze leerlingen en medewerkers zo optimaal mogelijk te laten verlopen.
10. Een **rotsvast geloof** in onze leerlingen.



Ambitieplan SCOT

2.3

Hoe werken wij binnen SCOT?

Elke leerling heeft recht op goed onderwijs. Leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) moeten erop kunnen vertrouwen dat er binnen SCOT wordt gewerkt aan een hoge kwaliteit van onderwijs. Op een systemische wijze wordt er binnen de scholen gekeken naar de behoeftes van leerlingen en wat er nodig is om de gestelde doelen te behalen. Niet alleen op de scholen maar ook op bestuursniveau werken wij met strategisch kwaliteitsmanagement. Dit betekent dat de activiteiten rondom kwaliteit niet alleen bijdragen aan het bewaken van de kwaliteit en het afleggen van de verantwoording daarover, maar dat ze strategisch worden ingezet en daardoor bijdragen aan de realisatie van de strategische doelen.

Het bestuur van SCOT wil actief sturen op kwaliteit en voelt dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen en bestuur. Dit vraagt om een duidelijke besturingsfilosofie.

Binnen SCOT werken wij vanuit rollen en taken. Wie het weet, mag het zeggen. Het 'waarom' en het 'hoe' spreken we gezamenlijk af. Hier wordt ook verantwoording over gevraagd. Het 'wat' is de autonome ruimte. In deze ruimte beslis je zelf wat je doet om het hoe en het waarom te bereiken, binnen de vastgestelde kaders. Deze lijn zien wij congruent in de hele stichting. Van bestuur naar directeuren, van directeuren naar leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel. Onze staf is dienend, adviserend en ondersteunend aan het grotere geheel.



Ons leiderschap is gericht op het nemen van de verantwoordelijkheid voor het herkennen van het potentieel in mensen en ideeën en het lef en de moed hebben om het potentieel te ontwikkelen. Hierbij bevorderen wij autonomie en professionaliteit. Eerst de professional op de werkvloer, de leerkracht doet ertoe! SCOT is een stichting waar we trots op zijn en waar onze medewerkers met plezier en geluk werken.

We komen hiermee tegemoet aan ons eigen toetsingskader op personeelsgebied:

Duurzaam:

Duurzame ontwikkeling van onze medewerkers, van schoolgebouwen, van kwaliteit, van SCOT.

Ontwikkeling en onderwijs nabij:

Het herkennen van potentieel in mensen en het lef en de moed hebben om het potentieel te ontwikkelen.

Eigenheid:

Op de scholen mag er autonoom binnen kaders gekozen worden.

Tezamen:

Samen als SCOT zijn we meer! We maken gebruik van elkaar. We werken niet vanuit hiërarchie maar vanuit rollen en taken.

Wie het weet, mag het zeggen.



Wanneer men op een SCOT school rondloopt, ziet men:

- De schoolleider is belast met de dagelijkse gang van zaken. Dit doet hij/zij samen met de schoolleiding. Dat is in ieder geval de kwaliteitscoördinator (nu nog IB-er), maar de schoolleiding kan ook breder zijn, denkende aan coördinatoren. De schoolleiding staat in lijn en verbinding met de medewerkers.
- Besluitvorming gaat op basis van participatie en consent. Het is niet het doel om persé consensus te bereiken. We werken op basis van vertrouwen waarbij er expliciet wordt geluisterd naar de stem van de minderheid.
- We werken zichtbaar aan de doelen die wij opstellen op bestuursniveau, schoolniveau, klassenniveau en leerling-niveau. Deze worden zichtbaar in dit ambitieplan en de verdere vertaling hiervan in de schoolplannen.
- Schoolleiding, medewerkers, bestuur en intern toezicht opereren vanuit hun eigen taken en verantwoordelijkheden vanuit het adagium “**wie het weet, mag het zeggen!**”. De schoolleiding bepaalt, in overleg met het team en het bestuur wat er bereikt moet worden, hoeveel geld en tijd daarvoor beschikbaar dient te zijn en aan welke eisen het resultaat moet voldoen.
- De autonomie van de medewerker voor de klas is groot. Er wordt ruimte en vertrouwen geboden binnen de kaders die zijn afgesproken.

De leerkracht is de cruciale factor die het verschil kan maken. Daarom vinden wij goed werkgeverschap erg belangrijk en investeren wij in onze medewerkers.

Wanneer men op een SCOT school rondloopt, ziet men:

- Medewerkers die actief meedenken en verantwoordelijkheid nemen voor hun rol, taak en welbevinden.
Wie het weet, mag het zeggen!
- Medewerkers die zich scholen om inspiratie, motivatie en kennis op te doen.
- Medewerkers die kennis met elkaar delen en elkaar ontmoeten binnen SCOT.
- Leiderschap dat gericht is op het herkennen van het potentieel in mensen en ideeën en het lef en de moed hebben om dat potentieel te ontwikkelen.
- Dat het gesprek met medewerkers wordt gevoerd.
- Een open en transparante houding bij alle medewerkers van SCOT.
- Een adviserende en faciliterende staf.
- Dat al ons handelen erop gericht is om de medewerker vitaal en inzetbaar te houden.

Binnen onze stichting werken wij met elkaar in een professionele cultuur (Galenkamp & Schut 2018), waar individuele aansprakelijkheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en erkende ongelijkheid terugkerende waarden zijn en waar iedereen leert en reflecteert en zijn/haar kennis proactief deelt. Al deze punten komen expliciet terug in (jaar)plannen, planningen, evaluaties en binnen de gesprekkencyclus.



**Missie
Visie
Toetsings-
kader**

3.1



Missie

SCOT, waar we werk maken van gelijke kansen voor leerlingen, medewerkers en ouder(s)/ verzorger(s)! SCOT, DOET!

3.2

Visie

SCOT-scholen inspireren, stimuleren, onderwijzen en begeleiden leerlingen tot gelukkige, veerkrachtige, positief kritische wereldburgers. SCOT staat voor kwalitatief zeer goed onderwijs in alle facetten. Als SCOT bieden we rijke leer- en onderwijszorgarrangementen gericht op het realiseren van meetbare en merkbare (onderwijs)resultaten. Wij stellen hoge verwachtingen aan onze leerlingen, aan onze medewerkers en aan onze samenwerkingspartners. Kwaliteit staat hoog in het vaandel. De didactische en pedagogische aanpak binnen onze scholen verschilt. Als SCOT kiezen wij bewust voor scholen die autonoom zijn en mogen kiezen voor hun eigenheid. Bij alles wat wij doen vragen wij ons af, maakt dit het onderwijs voor onze leerlingen beter?

In de huidige complexe en snel veranderende maatschappij gaat SCOT voor duurzame ontwikkelingen, duurzame innovatie, duurzame kwaliteit en duurzame samenwerking.

Het is ons streven dat alle kinderen die in ons voedingsgebied wonen, thuisnabij op een van de SCOT-scholen onderwijs kunnen volgen. Samen zijn wij SCOT en SCOT is er voor iedereen. Bij al ons handelen werken we vanuit solidariteit. Elke leerling krijgt de kans en ondersteuning om zich naar vermogen te ontwikkelen. Op alle scholen is de kwaliteit van de basisondersteuning hoog. Samen met 12 reguliere basisscholen en 1 school met gespecialiseerd onderwijs gaan we op weg naar inclusiever onderwijs. Ons SBO zal zich breed specialiseren om een (tijdelijke) plek te bieden voor alle leerlingen uit de regio. Onze mogelijkheden zijn veelzijdig.

Wij leveren maatwerk, zijn flexibel en ondersteunen onze medewerkers waar nodig om dit mogelijk te maken.

Gelukkige mensen zijn weerbaarder, creatiever, verdraagzamer en veerkrachtiger. Door daar doorzettingsvermogen aan toe te voegen laten zowel leerlingen als medewerkers zich niet uit het veld slaan. Geluk en doorzetten gaan hand in hand bij SCOT. Op onze SCOT-scholen praten wij met onze leerlingen, ouders en medewerkers. We luisteren naar hun dromen, zodat iedereen binnen SCOT de mogelijkheid krijgt om zich te ontwikkelen, door kwalitatief goed onderwijs, door te ontdekken, door uit te proberen en door fouten te maken.

Vanuit de christelijke identiteit vinden wij het belangrijk om te denken en te zorgen voor de medemens, dit heet noaberschap. Binnen SCOT staat “noaberschap” naast kwaliteit voorop. Door noaberschap ontdekken leerlingen welke bijdrage ze kunnen leveren aan de maatschappij en hoe ze deel kunnen nemen aan de samenleving nu en in de toekomst. Uiteindelijk willen wij bereiken dat leerlingen inclusiever gaan denken. We gaan de polarisatie tegen.

Door middel van samenwerking met allerlei verschillende partners willen wij onze kwaliteit verhogen en een rijke schooldag aanbieden waarbij inspanning en ontspanning elkaar versterken. Door een breed en rijk aanbod leren onze leerlingen om te gaan met alles wat er op hun pad komt.

Toetsingskader

Voor ons ambitieplan van de aankomende 4 jaar maken wij gebruik van ons eigen geformuleerde toetsingskader. Alle onderwerpen en vraagstukken die op ons afkomen worden getoetst aan SCOT, DOET!

DOET staat voor de volgende termen en uitleg.

D – Duurzaam

In de huidige complexe en snel veranderende maatschappij gaat SCOT voor duurzame ontwikkelingen, duurzame innovatie, duurzame huisvesting, duurzame kwaliteit en duurzame samenwerking.



Ambitieplan SCOT

O – Onderwijs en Ontwikkeling nabij

Het is ons streven dat alle kinderen die in ons voedingsgebied wonen, thuis nabij op een van de SCOT-scholen onderwijs kunnen volgen. Op alle scholen is de kwaliteit van de basisondersteuning hoog. Wij leveren maatwerk, zijn flexibel en ondersteunen onze medewerkers waar nodig, om dit mogelijk te maken. Dit doen wij door professionalisering laagdrempelig en dichtbij aan te bieden.

E – Eigenheid

Als SCOT kiezen wij bewust voor scholen die autonoom zijn en mogen kiezen voor hun eigenheid en dit ook uitdragen. De didactische en pedagogische aanpak binnen onze scholen verschilt. De basisondersteuning is gelijk. Bij alles wat wij doen vragen wij ons af, maakt dit het onderwijs voor onze leerlingen beter?

T – Tezamen

Vanuit de christelijke identiteit vinden wij het belangrijk om te denken en te zorgen voor de medemens, dit vertalen wij in noaberschap. Binnen SCOT staat “noaberschap” naast kwaliteit voorop. Samen staan we sterk. We gaan de polarisatie tegen.

Onze omgeving, trends en ontwikkelingen

Onze omgeving, trends en ontwikkelingen

De wereld om ons heen staat niet stil en we zien veel om ons heen gebeuren. In ons onderwijs hebben wij rekening te houden met de ontwikkelingen in de samenleving. Om te kunnen bepalen welke ambities en beslissingen wij gaan nemen voor de toekomst van onze leerlingen, moeten wij rekening houden met de landelijke en regionale trends en daarop anticiperen.

Sterke aandacht voor basisvaardigheden

Kinderen moeten goed leren lezen, schrijven en rekenen, maar ook burgerschap en digitale geletterdheid worden steeds belangrijker binnen het onderwijs. De tijd voor bewegingsonderwijs is uitgebreid. Kinderen moeten zich steeds breder ontwikkelen en deze ontwikkeling vraagt aandacht. Al deze ontwikkelingen strijden om aandacht en tijd en vragen om een duidelijk beeld van de inzet van ons curriculum.

Kansengelijkheid en polarisatie

De gelijke kansen in het onderwijs staan in toenemende mate onder druk. De welvaart in onze maatschappij is ongelijk verdeeld en de negatieve effecten van vroege selectie worden steeds zichtbaarder. Onderwijs heeft een belangrijke rol in het verbeteren van de kansengelijkheid.

Demografische krimp

De bevolking in onze leefomgeving vergrijsd en er worden minder kinderen geboren. Vanwege de vergrijzing wonen er minder jonge gezinnen in de kernen. Onze scholen staan in deze kernen. We vinden het belangrijk om de school in de kernen te behouden, mits de kwaliteit niet in het geding komt en het financieel mogelijk blijft. De gemeente Twenterand onderzoekt de mogelijkheid om tijdelijk extra woningen te realiseren en zet in op nieuwbouw. Toch laten de leerlingenprognoses, die wij periodiek goed monitoren, een dalende trend zien. Dit betekent op de middellange en lange termijn dat de leegstand in de bestaande schoolgebouwen zal groeien, scholen kleiner worden en we moeten nadenken over hoe wij in de toekomst kwalitatief goed onderwijs kunnen borgen.

De noodzaak van profilering als werkgever en tekort aan geschikt onderwijspersoneel

De komende jaren dreigt het lerarentekort in alle lagen van het onderwijs op te lopen. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep zijn belangrijke factoren. Schoolbesturen moeten in tijden van krapte op de arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn voor huidige en nieuwe leerkrachten en ondersteuners. Als SCOT is het



belangrijk om te binden en te boeien. We zullen voldoende kansen en ontwikkelmogelijkheden moeten bieden voor alle medewerkers.

De trend van individualisering en maatwerk en technologie

Het individu staat steeds meer centraal in onze maatschappij en economie. Ook van het onderwijs wordt verwacht dat het tegemoetkomt aan individuele ambities, competenties/talenten en contexten. Daarbij gaan technologische ontwikkelingen razendsnel en lijkt het dagelijkse leven en het onderwijs continu te veranderen. Kinderen moeten leren hoe zij zich in deze snel veranderende maatschappij staande kunnen houden.

Ambitieplan SCOT

Toename van nieuwkomers

Als SCOT moeten we in goed overleg met de gemeenten in de groter wordende vraag voor onderwijs aan kinderen van nieuwkomers, statushouders en asielzoekers voorzien. Een goede samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang, vluchtelingenwerk en gemeente is daarom van essentieel belang.

Focus op duurzaamheid

De maatschappelijke roep om duurzamer te gaan leven en te organiseren wordt steeds groter. SCOT heeft als taak om hieraan een bijdrage te leveren en voor bewustwording te zorgen. Dit uit zich binnen de schoolorganisatie op beheersmatig en facilitair niveau, maar ook in het primaire proces van het onderwijs zelf.

Strategische thema's met doelen en acties

Strategische thema's met doelen en acties

Welbevinden en werkgeluk

Iedereen heeft een passie, een uniek talent en een stuwende kracht om het beste van zichzelf te geven. Wanneer dit wordt gevoeld als je op je werk bent praten we over werkgeluk en welbevinden. Werkgeluk en welbevinden leidt tot lager verzuim, minder stress, tevreden medewerkers, meer creativiteit, meer productiviteit, gelukkigere leerlingen en een hoge kwaliteit van onderwijs. Bij SCOT zijn wij tevreden over hoe onze medewerkers ons zien en beoordelen. We beseffen ons dat we niet ziek hoeven te zijn om beter te worden, daarom is Welbevinden en Werkgeluk een belangrijk speerpunt.

Gezien en gewaardeerd voelen is hierbij het allerbelangrijkste. Welbevinden en werkgeluk is tweerichtingsverkeer. Zowel de organisatie SCOT, als onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor het vergroten van werkgeluk en welbevinden. We noemen dit medewerkerschap. Medewerkerschap gaat verder dan eigenaarschap. Het gaat namelijk uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Als SCOT vinden wij het belangrijk dat we onze medewerkers echt zien, serieus nemen, waarderen en plezier met elkaar hebben. Bij werkgeluk is het niet "one size fits all". Door met

Ambitieplan SCOT

oprechte aandacht in gesprek te gaan met collega's besteden wij veel aandacht aan werkgeluk. Binnen SCOT vinden we het belangrijk dat scholen hun eigenheid laten zien door ze veel ruimte te geven en te ontzorgen, zodat medewerkers zich kunnen richten op de kernprocessen. Gedeeld leiderschap is een belangrijke pijler voor werkgeluk en welbevinden binnen SCOT.

Bij SCOT willen wij dit zichtbaar in kaart brengen door werkgeluk te gaan meten, op de uitkomsten te reflecteren en met elkaar in gesprek te gaan over de punten waar we goed en minder goed op scoren.



Onze gestelde doelen:

De reis van de medewerker is duidelijk vormgegeven, dit betekent in ieder geval:

- SCOT is een waardevolle werkgever die zich profileert en zichtbaar trots is op wat er gedaan wordt.
- Er is een goed ontwikkeld programma voor nieuwe en startende medewerkers.
- Onze gesprekkencyclus wordt systematisch en met oprechte aandacht uitgevoerd. Het is gericht op duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en op jouw loopbaan.
- We meten het werkgeluk van medewerkers. Medewerkers beoordelen hun werkgeluk >7,5. We stellen doelen op bestuurs- en schoolniveau.
- Professionalisering wordt toegankelijk voor iedere medewerker;
- We kijken naar de medewerker, de levensfase, zijn of haar talenten en voorkeuren en of de werkzaamheden passend zijn;
- We bieden medewerkers een plek aan die kansrijk tegemoetkomt aan de competenties en ontwikkelmogelijkheden van de medewerker;
- We organiseren SCOT-café's en kenniskringen waarbij kennisdeling en inspiratie voorop staan;
- Uitstroom uit onze organisatie is alleen op basis van natuurlijk verloop en eigen ontwikkelingsperspectief;
- Ziektepercentage ligt onder het landelijk gemiddelde verzuimgetal voor de sector.

Onderwijs en kwaliteit

Elke leerling heeft recht op goed onderwijs en SCOT biedt dat. Daar kunnen en mogen leerlingen en ouders op vertrouwen. Ons onderwijs kenmerkt zich door ambitie en hoge verwachtingen van onze leerlingen. Op een systematische wijze wordt er binnen de scholen gekeken naar de behoeftes van leerlingen en wat er nodig is om de gestelde doelen te behalen. Onderwijs en Ondersteuning zijn twee belangrijke factoren die niet los van elkaar te zien zijn. Toch maken wij er twee strategische thema's van. Hiermee willen wij laten zien dat wij het ontzettend belangrijk vinden dat onze leerlingen, ondanks de eigen wijze waarmee zij de school binnenstappen, gelijke kansen tot ontwikkeling krijgen.

Onze ambitie is dat elke leerling met een rugzak vol kennis en vaardigheden richting het voortgezet onderwijs gaat. Het verbeteren van ons aanbod en de wijze van aanbieden is een continu proces. Met ons onderwijs willen wij gelijke kansen bieden, waarbij wij ons ook beseffen dat er grenzen zijn aan ons kennen en kunnen. Dit met het belang van onze leerlingen voorop.

Goede en handelingsbekwame leerkrachten zijn hierbij essentieel. De leerkracht doet ertoe! Zij stimuleren onze leerlingen door een rotsvast geloof in hun kunnen en stellen daarbij hoge doelen en hebben hoge verwachtingen. De schooldirecteur/locatieleider ziet de potentie van zijn mensen en weet deze te verbinden aan de doelen. Het bestuur van



SCOT bevordert de kwaliteit van het onderwijs en ontzorgt. Dit doen wij door continue en cyclisch in gesprek met elkaar te gaan. Hierbij gaat het deels om wat je ziet, maar vooral om wat je ermee doet. Daarnaast werken we met waarderende audits om vanuit de kracht die er in alle scholen is, de scholen te ondersteunen in de volgende stappen.



Onze gestelde doelen:

- De kwaliteit op bestuursniveau wordt beoordeeld met een goed.
- Jaarlijks voldoen de opbrengsten op alle scholen aan de eigen gestelde schoolnorm.
- Jaarlijks voldoen de opbrengsten op alle scholen aan de op stichtingsniveau gestelde doelen. We stellen hoge verwachtingen en formuleren een norm met hoge verwachtingen.
- Jaarlijks voldoen alle scholen de opbrengsten aan de signaleringswaarden inspectie.
- Alle scholen laten minimaal een voldoende waardering zien op de aspecten vanuit het kwaliteitskader.
- Iedere school profileert zich zichtbaar en draagt unieke speerpunten uit.
- Inhoudelijke thema's zoals bijvoorbeeld bewegingsonderwijs, burgerschap, digitale geletterdheid en kleuteronderwijs worden SCOT-breed en projectmatig uitgevoerd. Hierbij worden alle doelen door de inspectie en onze eigen gestelde ambities behaald.
- Wij leiden onszelf op om interne audits te kunnen uitvoeren en voeren deze systematisch uit.

Ondersteuning

Onderwijs en ondersteuning gaan hand in hand. Door onze ondersteuning willen wij de mogelijkheid bieden tot differentiatie of het aanpassen van ons onderwijsaanbod ondersteunen en beargumenteren. Dit alles omdat wij leerlingen gelijke kansen willen bieden en ons beseffen dat hiervoor een ongelijke behandeling nodig is. De basisondersteuning op alle SCOT-scholen is gelijk. We hebben hier afspraken over en werken iedere dag aan de kwaliteit van onze ondersteuning. Dat doen we niet als scholen apart, dat doen we samen. Door gebruik te maken van alle kennis en kunde die er binnen en buiten SCOT is.



Onze gestelde doelen:

- De basisondersteuning is op alle SCOT-scholen gelijk en beschreven op stichtingsniveau. Iedere school heeft daarnaast zijn eigen unieke ondersteuningsprofiel. Het is ons streven dat alle kinderen die in ons voedingsgebied wonen, thuisnabij op een van de SCOT-scholen onderwijs kunnen volgen.
- Er is een SCOT breed ondersteuningsplan. Dit ondersteuningsplan bestaat uit verschillende thema's denkende aan aannamebeleid, werkwijze OPP, verdeling van de zorgmiddelen etc., beleid op meer begaafdheid en

praktisch-begaafde kinderen. Te denken valt aan SCOT brede klassen voor praktisch getalenteerde en cognitief getalenteerde leerlingen.

- We streven ernaar dat iedere leerling binnen SCOT de ondersteuning krijgt die hij/zij nodig heeft, passend bij hun onderwijsbehoefte, de kindspecifieke kenmerken en hun ontwikkeling.
- Het SBO is een school voor gespecialiseerd onderwijs.
- Binnen SCOT maken we gebruik van elkaars expertise en delen we kennis met elkaar, bijvoorbeeld door de sociale kaart, kenniskringen of het uitwisselen van personeel.
- Alle IB-ers zijn kwaliteitscoördinator en voeren de taken uit die hierbij horen. Kwaliteitscoördinator is een functie. De kwaliteitscoördinator en de directeur zijn samen het hart van de schoolleiding.
- Aan het einde van deze schoolplanperiode is ons netwerk verder opgebouwd die de samenwerking tussen externe partners zoals jeugdhulp, voorschools en het voortgezet onderwijs optimaliseert. We gebruiken dit netwerk om te komen tot een rijk palet aan onderwijs, ondersteuning en ontspanning die voorwaardelijk is om te komen tot leren.

Samen sterk



Noaberschap

Samen sterk, is onze definitie van Noaberschap. Onze scholen zijn de maatschappij in het klein. Het is de plek waar onze leerlingen andere mensen ontmoeten, met alle verschillende achtergronden en meningen. Waar leerlingen veilig mogen uitproberen, vallen en weer opstaan. De school is de plek waar ze ervaringen kunnen opdoen, zeker ervaringen die ze anders niet zo snel zouden op doen. Noaberschap, of burgerschap, is niet nieuw voor SCOT-scholen. Alle scholen zijn hier nu al impliciet of expliciet mee bezig. We willen op de scholen dan ook niet het wiel opnieuw uitvinden, maar expliciteren en steeds meer onder de aandacht brengen. Zo komt er steeds meer aandacht voor “heel de mens”. Mensen die de wereld met een open blik tegemoet treden.

Noaberschap gaat voor ons ook om het verbinden van externen aan ons. Samen staan we sterk in het creëren van gelijke kansen voor onze leerlingen. Dit zit ook in onze ambitie om samen de rijke schooldag vorm te gaan geven.

Noaberschap gaat ook over je verbinden met de wereld om ons heen. Welke voetprint laten wij achter? Wat hebben wij te doen in de duurzame ontwikkeling van onze gebouwen? Hoe kunnen wij ons als SCOT inzetten voor een betere wereld? Allerlei vragen die wij de aankomende planperiode met elkaar willen beantwoorden. Noaberschap is het begrip, maar het gaat om de ontwikkeling van de mens en die is nooit af.

Ambitieplan SCOT

Onze gestelde doelen:

- Noaberschap doen we samen. SCOT breed worden er activiteiten ontwikkeld die in gezamenlijkheid uiting geven aan het begrip noaberschap.
- Scholen werken zelf hun leerlijn burgerschap vanuit eigenheid uit. Dit doen wij in een gezamenlijk format.
- In gezamenlijkheid gaan we concrete invulling geven aan wat de C binnen SCOT betekent. In een veranderende wereld waarbij we ook een samenwerkingsschool in ons midden hebben is het belangrijk om onze identiteit stevig neer te zetten. Dit doen we door middel van een projectgroep Identiteit.
- Aan het einde van deze schoolplan periode is er een netwerk verder opgebouwd die de samenwerking tussen externe partners zoals jeugdhulp, voorschools en het voortgezet onderwijs optimaliseert. We gebruiken dit netwerk om te komen tot een rijk palet aan onderwijs, ondersteuning en ontspanning die voorwaardelijk is om te komen tot leren.
- Investerings in huisvesting en onderhoud zijn gericht op het vergroten van duurzaamheid.
- Bij het verstrekken van opdrachten doen we dit zoveel mogelijk met lokale partijen.
- We ontwikkelen samen met de gemeente en andere samenwerkingspartners pilots en doen ervaringen op met het aanbieden van een rijke schooldag waarbij inspanning en ontspanning elkaar versterken.

De verdere toekomst

De verdere toekomst

De wereld verandert in een hoog tempo en ontwikkelingen binnen ons leefgebied volgen elkaar snel op. Om toekomstbestendig en kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven bieden stellen wij onszelf vragen die verder reiken dan de aankomende vier jaar en waar wij samenwerking in de breedste zin van het woord voor nodig hebben. De aankomende jaren willen wij antwoorden gaan formuleren op een aantal thema's. Dit geeft lijn en richting aan de verdere ontwikkeling van SCOT.



Ambitieplan SCOT

Voor de toekomst...

1. SCOT ontwikkelt een toekomstvisie met externe partners voor eventuele KC (kindcentrum)-vorming met dag-arrangementen van 7.00 uur tot 19.00 uur. In deze KC's wordt interprofessioneel gewerkt.
2. In samenwerking met het voortgezet onderwijs wordt er gekeken naar een vergaande manier van samenwerking op de doorgaande lijn.
3. Wat is het toekomstperspectief van het onderwijs in Twenterand? Zijn er niet te veel basisscholen? We hebben een duidelijke visie te bepalen op de dalende leerlingenaantallen. Ook moeten wij weten of deze krimp voor de lange termijn ook geldt. De ontwikkeling van nieuwe wijken en het beleid op nieuwkomers kan andere inzichten brengen.
4. We willen nadrukkelijk de samenwerking zoeken met andere schoolbesturen om te doen wat het beste is voor onze omgeving.
5. We stellen onszelf steeds vaker de vraag wat onze organisatie nodig heeft op het gebied van leiderschap? We zoeken hierin naar een toekomstbestendig model, rekening houdend met alle ontwikkelingen die er zijn en zullen komen.

Boven- schoolse randvoor- waarden

Bovenschoolse randvoorwaarden

Bovenschoolse randvoorwaarden staan ten dienste van het ambitieplan, om deze tot uitvoering te brengen. Randvoorwaarden kunnen verschillend van aard zijn: kaderstellend, signalerend en faciliterend. Als SCOT willen wij de scholen zoveel mogelijk ontzorgen zodat zij datgene kunnen doen wat op schoolniveau nodig is om de strategische ambities behalen.

1. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de doelen in ons ambitieplan. Het is belangrijk daarbij dat er een structurele ingebouwde dialoog is waarbij de thema's aan de orde komen. Het is het onderzoek waard of de wijze zoals wij als SCOT nu werken op directieniveau de wijze is die ondersteunend is aan de doelen.
2. SCOT geeft op een doordachte en doorleefde wijze vorm aan de kwaliteitscyclus door middel van kwaliteitsinstrumenten. Er worden periodiek gesprekken gevoerd tussen verschillende gremia (RvT, GMR, CvB, directies, teams). De cyclus wordt geëvalueerd en aangepast aan de behoeften.
3. Bovenschools wordt professionalisering gefaciliteerd. Er worden kenniskringen gevormd waarbij specialisten aan kunnen schuiven. Daarnaast zijn er in-house opleidingen en een aantal keer per jaar een SCOT-café waar inspiratie en het ontmoeten van elkaar het doel is.
4. Om duidelijkheid te verschaffen over rollen en taken rondom het adagium 'wie het weet mag het zeggen', wordt er een nieuw managementstatuut opgesteld waarin taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verwoord. Deze zijn passend bij dit ambitieplan.
5. We zijn alert op/ benutten alle beschikbare kansen in ons personeelsbeleid om het werkgeluk van onze medewerkers te vergroten.
6. We ontwikkelen nieuw beleid ten aanzien van de instroom van nieuwe medewerkers en onze branding.
7. We onderzoeken manieren om de dialoog tussen leidinggevende en medewerker vorm te geven waarbij er ruimte is voor werkgeluk. We ondersteunen deze dialoog door instrumenten en tools.
8. We organiseren minimaal één keer per jaar een stakeholdersbijeenkomst om te praten over een actueel thema.
9. We voeren bovenschools regie op onze inkoop en contracten met verschillende leveranciers.
10. Bij aanvullende gelden hoort een plan met doel en besteding. We vragen hierbij om een korte verantwoording.
11. Bij de verdeling van gelden hebben we te maken met een nieuwe werkelijkheid, denk aan ICT, methodes en gelden voor passend onderwijs. In solidariteit en met elkaar maken wij hier nieuw beleid op.

12. Wij investeren in duurzame huisvesting. Hiervoor voeren we het goede gesprek met de gemeentes, om de lange termijnvisie hierin leidend te laten zijn.
13. Elke school heeft een duidelijk onderwijsinhoudelijk plan met een investeringsplan.
14. Meerjarenonderhoud wordt planmatig uitgevoerd.
15. We geven geld uit waarvoor het bedoeld is; voorwaarden om kwalitatief goed onderwijs te bieden.
16. We inventariseren risico's en handelen daar waar nodig is naar.

