



# **‘SAMEN MAKEN WIJ HET ONDERWIJS VOOR DE WERELD VAN MORGEN’**



**OPO Borger-Odoorn**

**Strategisch beleidsplan 2023-2026**

**SAMEN  
UNIEK!**

**Samen zijn wij  
OPO Borger-Odoorn  
en dit is onze koers**

# 1. INLEIDING

**OPO Borger-Odoorn is een stichting voor primair onderwijs in de plattelandsgemeente Borger-Odoorn in Zuidoost Drenthe met 11 scholen. De stichting is na verschillende bestuursvormen, tien jaar geleden, als gevolg van de verzelfstandiging, ontstaan. In deze periode heeft de stichting zich ontwikkeld tot een belangrijke maatschappelijke partner in de regio, met oog voor kinderen, een professionele organisatie en een betrouwbare werkgever. Korte lijnen en thuisnabij zijn begrippen die ons typeren. Samen zijn wij OPO!**

Het fundament van de stichting is op orde: de opbrengsten zijn voldoende, de kwaliteitszorg- en cultuur staat en de professionele bedrijfsvoering is ingericht. Voor de komende vier jaar is onze koers het toewerken naar de 'next level'. Dat betekent verdere stappen zetten naar de toekomst, waarin wij samen werken aan uniek en passend onderwijs. Daar is nieuwsgierigheid en initiatief voor nodig. We gaan voor het beste onderwijs, laten bestaande denkbeelden los, durven te dromen en zijn trots op wie wij zijn. We borgen onze successen, gaan uit van onze kracht, vervolgen de beweging die is ingezet en kijken vooruit. Hierin betrekken wij de medewerkers, wij leren samen. Zij zijn de belangrijkste speler in het onderwijs voor de kinderen en van waarde voor de uitstraling van OPO Borger-Odoorn.

In de voorbereiding naar dit strategisch beleidsplan hebben wij gesprekken gevoerd met medewerkers, schoolleiders, bestuur, ouders, de kinderraad van de gemeente Borger-Odoorn, ketenpartners, wethouders en stakeholders over de speerpunten voor de komende jaren. Dit heeft geleid tot een viertal strategische doelen die voor de komende periode het uitgangspunt zijn voor het beleid van OPO Borger-Odoorn.

Jaarlijks worden, samen met de schoolleiders, deze strategische doelen verder uitgewerkt in jaarplannen,

aangevuld met beoogde resultaten en de benodigde budgetten. Iedere school sluit met haar eigen schoolplan en budget aan bij deze doelen, passend bij de eigen populatie en ontwikkeling. De voortgang per school wordt twee keer per jaar besproken in de managementgesprekken met de directeur-bestuurder. Verantwoording wordt afgelegd in het jaarverslag van de stichting en de jaarverslagen van de scholen.

Kort in dit plan staan beschreven de lopende zaken die zijn afgeleid van onze wettelijke en maatschappelijke opdrachten. Naast de permanente zorg voor de onderwijskwaliteit, dient een schoolbestuur uitvoering te geven aan de voorwaardelijke zaken zoals personeel, huisvesting, ICT en financiën. Ook bewegen wij mee met veranderingen in de maatschappelijke omgeving. Deze reguliere zaken hebben wij reeds beschreven in onze processen, vertaald in formats, afspraken, werkwijzen en beleidsdocumenten. Hiervan worden geen aparte doelen geformuleerd, dit is onderdeel van onze bedrijfsvoering.

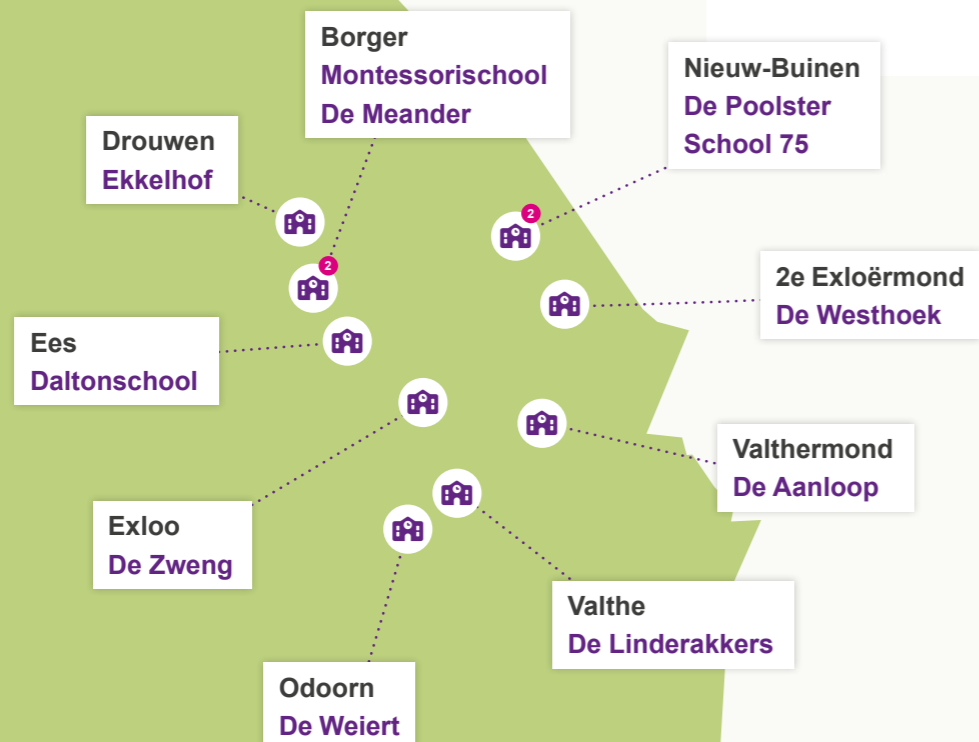
In dit strategisch beleidsplan hebben wij onze ambitie en innovatie beschreven. Het geeft richting aan onze mooie stichting en is een leidraad voor ons handelen de komende tijd. Het is niet vrijblijvend, wel voortdurend in ontwikkeling, flexibel en geeft de mogelijkheid om steeds te kunnen schakelen naar onze allerhoogste prioriteit: het verzorgen van goed, eigentijds en thuisnabij openbaar onderwijs aan de kinderen, zodat zij zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen als wereldburger richting hun toekomst.

Wij nemen jullie graag mee op deze reis: samen maken wij het onderwijs voor de wereld van morgen!

**Jacqueline Drok**

Directeur-bestuurder OPO Borger-Odoorn

# 2. ONS VERHAAL



Basisarrangement inspectie:

**11**  
**SCHOLEN** 

Ouder  
tevredenheidspeiling

**7,7**

december 2022

**130**  
MEDEWERKERS

VERZUIM %

2018 - 3,52%

2019 - 3,17%

2020 - 3,31%

2021 - 4,50%

Leerkracht  
tevredenheidspeiling

**7,9**

december 2022

Verwijzingen SBO  
laatste vijf jaar gemiddeld:

**1,9%**

Verwijzingen SO  
laatste vijf jaar gemiddeld:

**0,1%**

Leerling  
tevredenheidspeiling

**8,5**

december 2022

**1017**  
LEERLINGEN

Gemiddelde groeps-grootte:  
**20 leerlingen (schooljaar 2022/2023)**

## ONZE MISSIE: waarom bestaan we?

OPO Borger-Odoorn biedt goed, eigentijds en thuisnabij openbaar onderwijs - in de dorpen en kernen van de gemeente Borger-Odoorn - en is een vertrouwde partner in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen.

## ONZE VISIE: waarvoor staan we?

- Wij brengen kinderen kennis en vaardigheden bij en leren hen verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen handelen.
- Wij gaan voor onderwijs dat naast het aanleren van de basisvaardigheden, ruimte biedt voor talentontwikkeling: ieder kind heeft een talent/kwaliteit en elk talent is even belangrijk.
- Wij bereiden onze kinderen voor als wereldburger op de toekomst. Onze scholen zijn een afspiegeling van de samenleving, waar normen en waarden worden nageleefd. Wij bieden ruimte voor diversiteit. We geven vormingsonderwijs dat bijdraagt aan de eigen identiteitsontwikkeling van leerlingen.
- Wij werken met gemotiveerde, deskundige en bevoegen medewerkers. Zij werken samen en professionaliseren zich door kennis en ervaringen te delen.
- Wij zijn een inspirerende werkgever, die medewerkers ondersteunt en uitdaagt kansen te benutten en zich verder te ontwikkelen in een professionele en vitale organisatie.

Om onszelf en anderen uit te dagen mee te bouwen en bij te dragen aan een waardevolle toekomst, hebben wij samen met de medewerkers in 2021 vijf kernwaarden vastgesteld:

## VEILIGHEID

Oog hebben voor en bescherming van iedereen.

## RESPECT

Samenwerken zonder oordeel, in vertrouwen, gelijkwaardig en met waardering voor elkaar.

## ONTWIKKELEN

Ons best doen om elke dag een beetje beter te worden.

## EIGENWAARDE

Iedereen mag zijn wie hij of zij is.

## SAMEN

Verbinden, ontmoeten, saamhorigheid en betrokkenheid.

## ONS PROFIEL

Binnen de samenleving verandert de visie op en de positie van het openbaar onderwijs. Wat betekent openbaar onderwijs en wat betekent ons openbaar onderwijs in onze regio? Wat maakt ons uniek en van waarde? Ouders willen in vrijheid kiezen welke school het beste bij hun kind en de eigen situatie past. OPO Borger-Odoorn wil herkenbaar zijn!

In 2022 is onderzoek gedaan naar de profilering van de individuele scholen en van de stichting. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe huisstijl en een profiel. Wij zijn trots op wie we zijn. Elf scholen die vanuit eigen kracht, passend bij de omgeving, iedere dag onderwijs verzorgen. Wij horen bij elkaar en zijn verschillend: iedere school werkt met een grote mate van autonomie vanuit een concept, aan doelen en plannen, binnen de kaders van de stichting.

### SAMEN UNIEK!

- Kinderen en medewerkers zijn **UNIEKE** personen met een eigen ontwikkeling die binnen een groep **SAMEN** functioneren.
- Kinderen en medewerkers dragen **SAMEN** verantwoordelijkheid voor de omgeving, iedereen kan zijn eigen **UNIEKE** rol hierin nemen.
- Scholen zijn **UNIEK** en **SAMEN** kunnen we veel.
- Wij zijn in de gemeente een **UNIEKE** partner voor openbaar onderwijs, **SAMEN** met de kinderopvang, het voortgezet onderwijs en het samenwerkingsverband bieden wij een doorgaande lijn.

## ONZE DEFINITIE VAN ONDERWIJSKWALITEIT

Het creëren van optimale onderwijskansen door het bieden van een effectief aanbod die past bij de leerlingenpopulatie, zodat een realistisch, passend niveau wordt bereikt. Tegelijkertijd omvat de onderwijskwaliteit de begeleiding van leerlingen in hun persoonlijke en sociale ontwikkeling. Kinderen zijn onderdeel van de school als mini-maatschappij, met de daarbij geldende normen en waarden.

## ONZE BESTURINGS- FILOSOFIE

Samen zijn wij opo!

Onze schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijsorganisatie en belast met de algehele, dagelijkse leiding van de school of duo-school. Samen met de directeur-bestuurder vormen zij het managementteam. Het onderwijsbureau biedt als service organisatie ondersteuning. Wij geven medewerkers de ruimte gedeeld leiderschap te tonen, ten gunste van de kwaliteit van de eigen school én de andere scholen. Jaarlijks organiseren wij een personeelsdag met als doel ontmoeten, leren en ontspannen. Medewerkers nemen deel aan interne kennisnetwerken, zodat leren van en met elkaar ontstaat.

OPO Borger-Odoorn staat niet op zich, maar is onderdeel van het Drentse netwerk van openbare stichtingen. Er wordt samen opgetrokken op verschillende thema's. Doel is het behoud en garanderen van (de kwaliteit van) het openbaar onderwijs in de regio.

## BESTUURLIJKE OPGAVE

**1** Vanuit de bestuurlijke visie op basis van de zelfevaluatie van het bestuur, is koers gezet op de kanteling van de organisatie door de positionering van teamleider naar integraal schoolleider. Dit heeft consequenties voor de bedrijfsvoering en de mandatering. De komende vier jaar wordt dit planmatig verder uitgewerkt.

**2** Voorbereid zijn op een toekomstbestendige organisatie, door te blijven kijken naar de omvang van het bestuurskantoor en de vereiste dienstverlening aan de scholen.

**3** Het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie is met een voldoende afgerond. Het onderzoek heeft het bestuur gesterkt in het vervolgen van de interventies die zijn ingezet met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs en een deugdelijk financieel beheer. Specifieke aandacht hierbij gaat uit naar het leveren van maatwerk en focus in de strategische doelen en de aansluiting bij de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie.

## WETTELIJKE- EN MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHTEN

### Rijke schooldag

In een rijke schooldag wordt balans geboden tussen inspanning en ontspanning door het samenwerken met verschillende organisaties. Het verrijken van het aanbod is aanvullend op het ontwikkelen van talenten van kinderen. Deze samenwerking met organisaties zoals kinderopvang, sociale partners, sportverenigingen en bibliotheken, draagt ook bij aan een gevarieerde werkomgeving voor medewerkers en biedt mogelijkheden voor volwaardige contracten, carrièreperspectieven, personeelstekorten en verdeling van de werkdruk en verantwoordelijkheid. Samen met de gemeente Borger-Odoorn en de organisaties, geven wij hier in de komende verder vorm aan.

### Wereldburgerschap, wereldwijd op het platteland

Wij leiden onze kinderen op tot wereldburgers, zodat zij actief kunnen meedoen in onze samenleving. Dat doen we door het stimuleren van kennis, houding en sociale vaardigheden. De openbare school functioneert als een mini-maatschappij, een oefenplaats in democratie. Kinderen leren over de grenzen van hun eigen wereld heen te kijken en worden zich bewust van duurzaamheid. Met en voor elkaar, we leven samen op deze kwetsbare planeet. De laatste jaren is, als één van de speerpunten van het vorige strategisch beleidsplan, ingezet op een doorgaande leerlijn digitale geletterdheid per school.

### Toekomstgericht en eigentijds onderwijs

Onze kinderen worden gezien en gehoord. We vinden het belangrijk dat zij met plezier naar school gaan, waar zij zich veilig voelen en uitgedaagd worden op hun eigen niveau. Wij zoeken naar oplossingen wanneer kinderen specifieke ondersteuning nodig hebben. Wij dagen kinderen uit en sluiten ons aanbod daarop aan. Wij beheersen het vakmanschap: pedagogische en didactische ondersteuning is de basis voor leren en ontwikkelen.

### Partner in de regio

Wij werken samen met de partijen om het kind heen. Wij hebben korte lijnen met organisaties en instellingen zoals de gemeente, de kinderopvang, de bibliotheek, de GGD, het samenwerkingsverband en de sociale partners. Wij benutten kansen voor kinderen en werken samen op maat aan doorgaande ontwikkelingslijnen en talenten. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de regio en zijn hierbij maatschappelijk betrokken.

### Kansengelijkheid en gelijke kansenbeleid

Wij streven naar een toename in kansengelijkheid voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar. We bieden speciale aandacht voor de kinderen die een extra zetje in de rug nodig hebben, omdat zij vanuit huis minder kansen hebben op een goede onderwijs carrière. Dit doen wij onder andere door de inzet van voor- en vroegschoolse educatie. Samen met de gemeente werken we aan verschillende projecten op het gebied van kansengelijkheid.

### Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

De basis op onze scholen is op orde, de resultaten zijn voldoende, onze kwaliteitszorg en –cultuur staat. We hebben een planmatig en cyclisch systeem ingericht voor kwaliteitszorg volgens het PDCA-model (Plan, Do, Check, Act). Binnen de stichting heerst een professionele cultuur van verbeteren, samen leren en verantwoordelijkheid nemen. Er is waardering voor het werk dat verricht wordt, successen worden benoemd en gedeeld. Tegelijkertijd wordt, vanuit het streven naar continue verbetering, gesproken over wat beter kan en wat beter moet.

### Duurzaam werkgeverschap

Wij hanteren eigentijds gezond en vitaal personeelsbeleid in samenhang met de doelen, de bedrijfsvoering en de meerjaren ontwikkelingen van de organisatie. Wij hebben oog voor onze stagiaires en startende medewerkers door het bieden van begeleiding en intervisie. Zij zijn onze medewerkers voor de toekomst. Als waarderende en inspirerende werkgever, ondersteunen en dagen wij alle medewerkers uit kansen te benutten en zich verder te ontwikkelen. Hierdoor zijn zij professioneel, gemotiveerd, deskundig en bevlogen om hun vak uit te oefenen. Binnen de organisatie is ruimte voor eerlijke feedback en medewerkers worden betrokken bij beslissingen die van invloed op de kwaliteit zijn. Dit maakt ons een aantrekkelijke werkgever, die inspelt op de huidige en toekomstige arbeidsmarktproblematiek.

## Inspraak en medezeggenschap

Wij communiceren op transparante wijze met alle belanghebbenden en betrokkenen om een optimale onderlinge afstemming in het belang van het kind te realiseren. Schoolleiders, onderwijsbureau en bestuur werken nauw samen bij het bepalen en uitvoeren van het beleid. OPO Borger-Odoorn kent een grote betrokkenheid en inspraak van ouders en medewerkers bij de ontwikkeling van nieuw beleid. Zij zijn zowel op hun eigen scholen (MR) als voor de stichting (GMR) actief. Wij zetten deze goede samenwerking graag komende jaren voort.

## Financieel beleid

Wij voeren een verantwoord en solide doelmatig financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet ten behoeve van de onderwijsorganisatie en de onderwijskwaliteit. We schatten risico's periodiek en systematisch in, waarna we passende maatregelen nemen. We zijn in control dankzij goed werkende plannings- en control-instrumenten. Daarnaast is maximale efficiency een voortdurende opdracht aan onszelf. We sturen actief op het behoud en de groei van onze leerlingaantallen. En waar mogelijk besparen we op kosten door gezamenlijke inkoop.

## Onderwijshuisvesting

De huisvesting ondersteunt het onderwijs en de brede functie van de school. De schoolgebouwen zien er verzorgd en toekomstgericht uit. Om een gezonde leer- en ontwikkelomgeving te bieden, gericht op een duurzame exploitatie, kan nieuwbouw, verbouwing of renovatie nodig zijn. In 2022 is samen met de gemeente een integraal huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Hierin zijn de plannen voor het in stand houden van alle scholen opgenomen, evenals een meerjarenonderhoudsplanning, met daarin een analyse van de staat van de schoolgebouwen in relatie tot het kwaliteitskader onderwijshuisvesting en in relatie tot onze eigen onderwijsvisie. Samen verkennen we de mogelijkheden voor de toekomst en de leefbaarheid in de dorpen.

## UITDAGINGEN & CONTEXT

Voor de uitvoering van onze ambities, houden wij rekening met een aantal trends in het onderwijs, de regio en de samenleving:

- De startsituatie van elke school is anders, door de ligging, populatie en leerlingaantallen.
- De onzekerheid met betrekking tot een nieuwe opleving van een pandemie, waardoor de continuïteit van het onderwijs aanbod in gevaar kan komen, inval tekorten kunnen ontstaan, flexibiliteit van de medewerkers nodig is en kinderen vertragingen kunnen oplopen.
- De toenemende technologische ontwikkelingen die een impact hebben op ons onderwijsproces.
- De toenemende aandacht voor de opvoedende taak die scholen hebben.
- De behoefte van ouders aan een geïntegreerd aanbod voor 0-2 tot 13 jarigen (kindcentrum ontwikkeling).
- Gezinnen met meervoudige en complexe problemen komen meer de school binnen.
- Leerlingaantallen die, na een jarenlange krimp, voor de komende jaren stabiel blijven, met nog een kleine stijging op de middellange termijn.
- De arbeidsmarktproblematiek blijft een punt van zorg. De vergrijzing zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt, evenals de minimale instroom vanuit de opleidingen.
- De steeds groter wordende lerarentekort wat nu wordt ervaren in de randstad, kan ook voor onze regio gaan spelen.
- Er zal sprake zijn van verminderde financiële ruimte door een wijziging in de betaling van de lumpsum bekostiging.
- In de samenwerking met de gemeente Borger-Odoorn om onze scholen te huisvesten in moderne schoolgebouwen en ons onderwijs vorm te geven in hedendaagse leeromgevingen, vormen de leerlingaantallen en beschikbare middelen de basis.

# 3. STRATEGISCHE DOELEN 2023-2026



**Binnen de maatschappelijke opdrachten en de context waarin we ons bevinden, hebben wij, passend bij onze koers 'Samen maken wij het onderwijs voor de wereld van morgen' gekozen voor vier strategische doelen met ambities voor de komende vier jaren:**





## 1. EIGENAARSCHAP EN VERANTWOORDELIJKHEID

Eigenaarschap gaat om de mate waarin iemand verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces/ontwikkeling met de overtuiging dat het eigen gedrag ertoe doet tijdens het leren. Er is een goede balans tussen autonomie en verantwoording. Metacognitieve vaardigheden, zoals ontwikkelen van reflectie op eigen denken, handelen, het leren organiseren, sturen en controleren zijn nodig voor het tonen van eigenaarschap.

Uit onderzoek blijkt dat leerlingen en medewerkers die eigenaar zijn van hun leerproces, gemotiveerder zijn en een positiever zelfbeeld hebben, wat leidt tot hogere resultaten (Duckworth, 2009).

Om eigenaarschap te kunnen tonen, is een veilige/goede relatie en sfeer voorwaardelijk. Binnen OPO Borger-Odoorn is dit op alle locaties aanwezig. Er is een cultuur van ruimte geven en vertrouwen, transparantie, samenwerken en van elkaar leren. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen werkzaamheden, taken, functies en bevoegdheden. Er zijn duidelijk afspraken die nagekomen worden.

Verder wordt binnen de stichting initiatief en pro-actief denken gewaardeerd, worden leerlingen en medewerkers gezien en gehoord en worden didactische leerstrategieën toegepast, die nodig zijn om eigenaarschap te kunnen ontwikkelen.

Voor de komende vier jaren is onze ambitie dat:

- Leerlingen en medewerkers zelf hun eigen keuzes maken – binnen de gegeven ruimte en kaders - hun doelen bepalen, leren zichtbaar maken, verantwoordelijk zijn en weten dat hun eigen inzet bepalend is voor het bereiken van het doel.
- Leerlingen en medewerkers passen (zelf) evaluatie, (zelf)monitoring, reflectie en feedback toe op hun leerproces/ontwikkeling.
- Schoolleiders ondernemend zijn, zij tonen lef en initiëren dit ook bij de teamleden. Iedereen is zich bewust van hun eigen rol: goed voorbeeld doet goed volgen. Medewerkers begeleiden en ondersteunen leerlingen en collega's in hun ontwikkeling naar eigenaarschap.
- Binnen de organisatie professionele ruimte wordt gegeven door het faciliteren van medewerkers om deel te nemen aan netwerken, het ontwikkelen van proeftuinen en het volgen van scholing.
- Duurzaamheid onderdeel is van eigenaarschap. Medewerkers leven duurzaam gedrag voor als rolmodel voor de kinderen. Er worden initiatieven uitgewerkt om de schade aan het leefomgeving zo beperkt mogelijk te houden en kinderen en medewerkers hiervan bewust te maken, ook als onderdeel van het wereldburgerschap. Er is aandacht voor milieuvriendelijk denken, verbinding met de groene omgeving en circulaire keuzes.



## 2. TALENTONTWIKKELING

Talent is de verzameling van potentiële vaardigheden. Talent heeft aanmoediging, ondersteuning en ruimte nodig. Tijdens de talentenshow in 2022, waar alle kinderen aan mee deden in het kader van het tienjarig bestaan van de stichting, was de enorme drive die kinderen hebben om te laten zien waar zij goed in zijn en plezier in beleven zichtbaar. Iedereen heeft een talent en elk talent is belangrijk.

Aandacht voor talentontwikkeling is een investering in de toekomst. Het erkennen van een kind of medewerker in zijn eigenheid, leidt tot het verkrijgen van zelfvertrouwen en talentontwikkeling. Het gaat bij OPO Borger-Odoorn om talenten in de breedste zin: cognitief, sociaal, creatief. In de kinderraad gaven kinderen vooral aan ook de creatieve kant te willen ontwikkelen.

Voor de komende vier jaren is onze ambitie dat:

- Scholen de regie hebben op het aanbod voor talentontwikkeling voor kinderen en medewerkers, passend bij de populatie en visie.
- Kinderen en medewerkers buiten hun comfortzone durven te treden, worden gezien en gewaardeerd in hun talent en zich ervan bewust zijn dat ieder een eigen talent heeft en dat elk talent of kwaliteit belangrijk is.
- Er een stimulerende omgeving is, voor iedereen beschikbaar, met voldoende middelen, waarbij iedereen in aanraking kan komen met verschillende ervaringen en de ruimte krijgt zich te ontwikkelen, zowel in taak als in functie.



### 3. DOORGAANDE ONTWIKKEL- EN LEERLIJNEN

Ontwikkelingslijnen zijn afgeleid van de ontwikkelingsgebieden en de daarin te behalen mijlpalen. Zowel de aanleg als de omgeving bepalen in welk tempo, op welke wijze en tot welk niveau een kind zich ontwikkelt. Kenmerkend hierbij is dat de ontwikkeling niet geleidelijk gaat maar met sprongen.

Leerlijnen geven aan hoe kerndoelen gehaald kunnen worden in een vaste volgorde en zijn een leidraad voor de medewerkers. Er is een 1-op-1 relatie met het didactisch handelen.

Ontwikkel- en leerlijnen zijn binnen OPO Borger-Odoorn bepalend, niet het programma. Kinderen worden begeleid en uitgedaagd om stap voor stap te ontwikkelen naar een realistisch, passend niveau. Kanselijkheid is het uitgangspunt.

De overstap van kinderopvang naar basisonderwijs naar voortgezet onderwijs verloopt soepel. Kinderen ervaren een continuïteit in begeleiding en aanbod op één bepaalde school als tijdens de overstap naar het voortgezet onderwijs of het gespecialiseerd onderwijs.

Voor de komende vier jaren is onze ambitie dat:

- De organisatie nauw samenwerkt aan de doorgaande lijn met de partners van de kinderopvang in de vorm van kindcentra, met specifieke aandacht voor de voor- en vroegschoolse educatie.
- De sociale omgeving wordt betrokken bij de ontwikkeling van de kinderen. Naast de ouders is dat de kinderopvang, het sociaal team, stichting welzijn, de gemeente, het voortgezet onderwijs, het samenwerkingsverband en andere relevante partners. Op schoolniveau ontstaan krachtige en zichtbare samenwerkingsafspraken, die laagdrempelig zijn en passend bij de schoolpopulatie.
- De samenwerkende organisaties (kinderopvang-basisonderwijs-voortgezet onderwijs) gebruik maken van een (warme) overdracht, deelname aan projecten faciliteren voordat de overstap plaatsvindt en hun werkwijze op elkaar afstemmen, met behoud van het eigen specialisme.
- Er een aanbod is voor cognitief getalenteerde kinderen, wat eventueel overkoepelend wordt georganiseerd.
- Medewerkers geschoold zijn in de kennis over ontwikkelings- en leerlijnen en behoeften kunnen signaleren, zodat zij het aanbod hierop aanpassen.



### 4. RIJKE LEEROMGEVING EN HUISVESTING

Een rijke leeromgeving is zo ingericht en samengesteld dat de ontwikkeling van kinderen optimaal gestimuleerd wordt. Vier onderdelen zijn daarin bepalend: de ruimte, de professionele leerkracht, het aanbod en het materiaal.

De leeromgeving wordt breder gedefinieerd dan het klaslokaal (indoor), ook de outdoor en online leerruimte behoren tot de context waar het leren plaatsvindt.

Het gaat hierbij om weloverwogen keuzes voor de inrichting van de omgeving, die past bij het onderwijsaanbod en de kenmerken van de groep en bijdraagt aan het welbevinden, de gezondheid en een gevoel van veiligheid van alle gebruikers.

Voor de komende vier jaren is onze ambitie dat:

- Het aanbod uitnodigt tot (denk)activiteiten en interactie. Het is uitdagend en bevordert de nieuwsgierigheid.
- Kinderen betrokken worden bij de keuzes over inrichting, tijdsindeling, het stellen van regels, het beheren van materiaal en de mogelijkheid tot experimenteren en onderzoeken. De ruimte moet van de kinderen zijn en sfeer bevorderend werken. Dat maakt dat het lerendement toeneemt.
- De professional een goed gevulde gereedschapskist heeft met pedagogische- en didactische vaardigheden die flexibel wordt ingezet, passend bij de populatie, leerling afhankelijk is en bijdraagt aan de betrokkenheid en sociale- en cognitieve ontwikkeling van de kinderen.
- De ruimten flexibel te gebruiken zijn. De opzet en inrichting ondersteunt de beleving, werkvormen en competenties. Er is plek voor instructie, zelfstandig werken, in stilte werken, presentaties, samen leren en groepsdoorbrekend leren.
- Bij de inrichting is nagedacht over het gevoel van welbevinden en veiligheid, wat bepalend is in hoe de gebruikers zich gedragen en voelen. Voor alle beschikbare ruimtes geldt dat het voldoende ruim is, met frisse lucht, daglicht, voldoende zicht naar buiten en een instelbare temperatuur.
- Het materiaal rijk is, modern, aansluit bij de belevingswereld, ondersteunend aan de kinderen en samenwerking bevordert.



**OPO Borger-Odoorn**

De Baander 2  
9531 MC BORGER  
0599 35 35 70

[opoborgerodoorn.nl](http://opoborgerodoorn.nl)  
[info@opoborgerodoorn.nl](mailto:info@opoborgerodoorn.nl)

**SAMEN  
UNIEK!**