

VAN HIER NAAR BETER

Koersdocument Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland
2019-2022



OPO-R ©

VAN HIER NAAR BETER

Koersdocument Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland
2019-2022



Inhoud

- 1 Inleiding
- 2 Missie, visie, identiteit, motto
- 3 Kwaliteit
 - Kwaliteitsbewustzijn
 - PDCA-cyclus
 - Score goed
- 4 Heel goede leraren
 - Academie
 - Echt leren van en met elkaar
 - Masters
 - Opleiden in de school
 - OPO-R cultuur
- 5 Elke school een sterk en eigen profiel
 - Eigen profiel
 - Versterking teams
 - Coachend en integraal leiderschap
- 6 Bovenschools beleid
 - Personeelsbeleid
 - Passend onderwijs
 - Communicatie en PR
 - Digitalisering van het onderwijs
 - Financiën
 - Bestuursbureau
 - Gebouwen

Bijlage 1: Citaten rondetafelgesprekken

Bijlage 2: Overzicht KPI's



1 Inleiding

Wat hebben we toch een prachtig vak! Na de rondetafelgesprekken met de schoolteams kan je niet anders concluderen! In dit Koersdocument stippelt Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland (OPO-R) de richting uit voor de komende vier jaar om met elkaar het vak nog mooier en de kwaliteit van het onderwijs nog beter te maken. En dat doen we niet door het bord volledig vol te krijgen. Te veel doelen geven geen focus. De focus van onze koers is om de kwaliteit van het onderwijs van hier naar beter te brengen. Dat kan alleen met heel goede leraren, sterke, herkenbare scholen en zicht op kwaliteit in alle lagen van de organisatie. Deze beweging gaat OPO-R de komende vier jaar stimuleren, ondersteunen en faciliteren, ook het personeelsbeleid en de communicatie worden hierop gericht.

In rondetafelgesprekken is ingegaan op de drijfveren van OPO-R leraren en ideeën om die te versterken (zie bijlage 1). De uitkomsten – samen met de uitkomsten van studiedagen met de RvT, het MT en het BB en de gesprekken met de GMR - hebben we dankbaar vertaald in dit Koersdocument. Eén uitkomst was duidelijk: leraren gáán voor het kind. Kinderen moeten op onze scholen optimaal kunnen groeien, blij zijn en ontdekken. Het kind staat in heel OPO-R centraal, in dit Koersdocument hebben we dit vertaald in heel goede leraren die elk kind kunnen ondersteunen, begeleiden en stimuleren. Leraren gaan kennis met elkaar delen in de OPO-R Academie, in leergemeenschappen en in interactie met de collega's. De profielen van de scholen gaan we aanscherpen, omdat we onze sterke kanten nog verder willen versterken. Dit alles zal de kwaliteit van ons onderwijs verbeteren. Dat is de koers. We blijven de komende jaren met elkaar in gesprek over die koers en de uitvoering ervan, in werkgroepen, aan de ronde tafels, in de Raad van Toezicht en in de GMR.

Het Koersdocument is intern gericht met als doel een gezamenlijke focus en beweging tot stand te brengen. Een focus die deels in streefcijfers wordt vertaald, maar die vooral een proces van continu verbeteren moet stimuleren. Omdat we het zo graag met elkaar beter willen doen. Laten we elkaar daarin helpen en kleine stapjes zetten.

Intern gericht betekent ook dat op externe ontwikkelingen adequaat wordt ingegaan. Dat begint bij de buurt waarin de school staat, de verbinding met ouders, jeugdzorg, kinderopvang en sport. De wereld wordt steeds kleiner (internationalisering, internet) en technischer en dat vertaalt zich continu in (landelijke) curriculumhervorming met 21e eeuwse vaardigheden, techniek en burgerschap. Elke OPO-R school krijgt de ruimte om op deze ontwikkelingen een eigen antwoord te geven, passend bij het eigen profiel. Op bovenschools OPO-R niveau zijn het lerarentekort, de krimp, het aantal schoollocaties, de samenwerking met andere besturen en het samenwerkingsverband belangrijke externe beleidsterreinen.

Dit Koersdocument is richtinggevend, wordt vertaald in jaarplannen, activiteitenplannen en scholingsplannen en geeft input voor werkgroepen.

Ellen Pieterse

Voorzitter College van Bestuur

2 Missie, identiteit, visie, motto

Missies en visies zijn alleen krachtig als ze actief worden gedragen door het personeel. In dit hoofdstuk zijn elementen opgenomen van de missie, identiteit en visie van OPO-R. De scholen gebruiken deze elementen voor (een herijking van) de eigen missie en visie. Vervolgens zal de missie en visie van OPO-R zo nodig worden geherformuleerd. Het motto blijft echter onveranderd.

Missie

Wij geloven dat de toekomst van Nederland door ons gemaakt wordt. Hier dragen we samen elke dag aan bij, ieder vanuit zijn eigen overtuiging en kwaliteiten. Hoe je dat kan doen, dat leer je jong. Een democratisch Nederland begint daarom ook op onze scholen: de samenleving in het klein. Als openbare scholen werken we samen om de talenten van alle kinderen maximaal te ontplooien, zodat zij als zelfstandige, ontdekkende en gelukkige mensen kunnen functioneren in de wereld van morgen.

Identiteit

Als openbare scholen staan we open voor iedereen in de samenleving, ongeacht geloofsovertuiging of identiteit. Iedereen is welkom zolang er respect is voor de verschillen tussen mensen. Onze scholen staan middenin de samenleving en doen recht aan de verscheidenheid van leerlingen. Er wordt in het curriculum aandacht besteed aan de verschillende culturen en (geloofs-) overtuigingen, waardoor kinderen zich bewust worden van hun eigen identiteit en zich tegelijkertijd voorbereiden op de pluriforme samenleving. Samen leren, samen leven.

Visie

Met hoge kwaliteit van onderwijs en leraren maken we groot verschil in de ontwikkeling van kinderen. Daarom werken we met goed opgeleide leerkrachten en medewerkers die zich voortdurend ontwikkelen en goed in staat zijn om eigentijds, toekomstgericht, uitdagend onderwijs vorm te geven.

Onderling zijn we sterk verbonden door de openbare identiteit, in een kwaliteitsgedreven cultuur waar we elkaar iedere dag inspireren en versterken. Alle scholen hebben een sterk, herkenbaar en eigen profiel. Met onderwijs dat ruimte geeft aan verschillende manieren van leren. Onze scholen staan midden in een snel veranderde wereld. Wij zien het als onze opdracht om kinderen hier zo goed mogelijk op voor te bereiden. Dit doen we samen met ouders en andere partners om ons heen.

Motto

"Hier maken we morgen"



3. Kwaliteit

Binnen OPO-R is meer aandacht voor kwaliteit noodzakelijk. Uit inspectieonderzoek (2018) bleek dat de stichting nog geen gebruik maakt van een stelsel van kwaliteitszorg om de onderwijskwaliteit op basis van duidelijke doelen te bewaken en te bevorderen. Bovendien kreeg een van onze scholen het oordeel zwak. OPO-R wil een continu en adequaat overzicht van kwaliteitsindicatoren hebben. Zowel de scholen als de stichting mogen niet verrast worden door het onverwachte. De basiskwaliteit – zoals gedefinieerd door het samenwerkingsverband - is daarbij het uitgangspunt en hoge kwaliteit het streven. Dat kan alleen worden bereikt met actuele gegevens die op school- en stichtingsniveau beschikbaar zijn. Kwaliteitszorg betekent dat scholen de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk. Door kwaliteitsaspecten cyclisch te verbeteren, zullen de scholen steeds beter onderwijs gaan geven.

Kwaliteitsbewustzijn

Kwaliteit begint bij het kwaliteitsbewustzijn van schoolteams. Op welke kwaliteitsaspecten scoort mijn school goed of minder goed, hoe weten we dat en wat kunnen we doen om bepaalde aspecten te verbeteren? Het gaat hier om zowel kwaliteitscultuur in leiderschap en teamsamenwerking als om kwaliteitszorg en opbrengsten. De (school)leiding stimuleert een onderzoekende houding bij medewerkers, medewerkers analyseren met grote regelmaat de kwaliteit van hun eigen activiteiten. Keuzes op verschillende beleidsterreinen, zoals visieontwikkeling, aanschaf en implementatie van nieuwe methodes en het professionaliseringsbeleid worden hierdoor beter op elkaar afgestemd. De school gaat actief in gesprek met interne en externe betrokkenen en betreft hen bij de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen. Dit resulteert in een grotere ouderbetrokkenheid en een meer gedragen beleid door medewerkers.

PDCA-cyclus

Het verbeterproces wordt op de scholen in een cyclisch proces van plan – do - check – act (PDCA) uitgevoerd, zodat mensen snel resultaat zien van hun inspanningen en op tijd kunnen bijsturen. Scholen en bestuur kiezen samen prestatie-indicatoren, waarover driemaandelijke voortgangsgesprekken worden gevoerd volgens de PDCA-cyclus. OPO-R wil op deze manier zowel een stelsel van kwaliteitszorg opbouwen als op haar scholen een proces van continu verbeteren stimuleren.

Randvoorwaarden zijn heel goede leraren en sterke scholen met een eigen profiel (zie paragrafen 4 en 5). Schooldirectie en intern begeleiders zijn competent in onderzoeksmatig leidinggeven en het benutten van data voor het evalueren en bijsturen van beleid. Het bestuur is hierbij zowel critical friend als sparring partner voor de directies. Door het stelsel van kwaliteitszorg hebben alle betrokkenen kennis van de prestatie-indicatoren en van wat er op de eigen scholen allemaal speelt.

Score goed

Kwaliteit is breed en veelomvattend. Het nieuwe onderzoekskader stimuleert scholen om een eigen kwaliteitsaspect te kiezen en dit uit te dragen. Zo kunnen scholen in plaats van 'basis' nu 'goed' scoren. Onze leraren willen het maximale voor hun kinderen en de ontwikkelmogelijkheden zijn oneindig (zie uitkomsten rondetafelgesprekken). OPO-R scholen kiezen een kwaliteitsaspect dat past bij hun profiel. We willen dat 60% op deze manier binnen vier jaar de score 'goed' heeft bereikt en dat geen van onze scholen het oordeel zwak heeft.

Met cyclisch handelen naar 'goed'

4. Heel goede leraren

Robert Marzano en John Hattie toonden het aan: de leraar heeft veruit de meeste invloed op de leerprestaties van leerlingen. De kwaliteit van de leraar is bepalend voor de kwaliteit van ons onderwijs. OPO-R wil heel goede leraren die elk kind kunnen ondersteunen, begeleiden en stimuleren. Professionalisering wordt zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau vormgegeven (Academie, leergemeenschappen). Talenten worden in de stichting in beeld gebracht om bestaande kennis beter te kunnen benutten. De komende jaren investeert OPO-R in de professionalisering van leraren. Zo heeft OPO-R tot doel om het percentage masters in 2025 (van 18%) naar 35% te brengen. Door een goed ingerichte structuur van Opleiden in de school (OIDS) worden studenten en startende leraren adequaat begeleid. We willen dat OPO-R meer van de leraar wordt, zodat er meer en meer een OPO-R cultuur ontstaat. Een kwaliteitsslag in onze professionalisering is de bepalende slag voor ons onderwijs!

Academie

Leraren leren het meeste van elkaar. Uit de rondetafelgesprekken is gebleken dat daar winst valt te behalen. We hebben al heel goede leraren in onze stichting. Die geven we de kans om hun kennis te delen met andere leraren. We richten daarvoor de OPO-R Academie op. De Academie wil de vraag naar specifieke kennis koppelen aan de expertise die er is. Leraren voelen zich soms nog handelingsverlegen in het passend onderwijs, bijvoorbeeld als zij een leerling met een voor hen nieuwe ondersteuningsbehoefte in hun groep krijgen. Leraren vinden het analyseren van leeropbrengsten vaak lastig en schoolteams werken nog onvoldoende opbrengstgericht. We willen toegroeien naar een situatie dat leraren met specifieke expertise korte trainingen en praktische tips geven over bijvoorbeeld hoe om te gaan met autisme, verbetering van het klassenmanagement of de instructievaardigheden. In de eerste jaren zullen we voor specifieke opleidingen ook externen inhuren. Jaarlijks wordt een programma van workshops en trainingen samengesteld variërend in studiebelasting en afgestemd op de behoefte.

Echt leren van en met elkaar

We komen vaak bij elkaar in bijvoorbeeld werkgroepen en wisselen dan vooral informatie uit. Echt leren van en met elkaar blijft heel lastig. OPO-R wil de komende jaren professionele leergemeenschappen stimuleren in en tussen scholen. Met nieuwe werk- en leervormen om bestaande kennis met elkaar te delen en nieuwe kennis te ontwikkelen. Ook zal intensieve samenwerking tussen scholen, collegiale consultatie en audits worden gestimuleerd.

Masters

Het percentage post-hbo opgeleiden in onze stichting is volgens de afgesproken landelijke normen (30% in 2020) nu nog te laag (18%). OPO-R wil in 2022 25% en in 2025 35% masters op haar scholen. De stichting gaat leraren faciliteren en het vereiste onderzoek wordt op onze scholen gedaan, zodat er netwerken tussen scholen ontstaan. Masters gaan hun kennis delen in hun eigen school en in de Academie.

Opleiden in de school

OPO-R ziet het als haar maatschappelijke plicht om studenten in hun opleiding te begeleiden, zeker nu het lerarentekort de komende jaren sterk zal stijgen. Bovendien brengen studenten nieuwe kennis in de schoolorganisatie. OPO-R wil de komende jaren groeien naar een opleidingsstichting met een nauwe samenwerking met de PABO's, een bovenschools opleider en op elke school een schoolopleider en twee praktijkopleiders. Deze begeleidingsstructuur zal ook worden benut voor de begeleiding van startende leraren. Het is voor OPO-R in deze tijd van essentieel belang om startende leraren voor het onderwijs te behouden!

OPO-R cultuur

Binnen OPO-R zijn teamleden betrokken bij elkaar, er wordt goed samengewerkt en er is gezelligheid. Dit willen we vasthouden en zelfs uitbouwen, want het heeft meerwaarde voor het OPO-R 'gevoel' om je collega's ook informeel te ontmoeten. Daarnaast gaan we een professionele cultuur stimule-

ren, waarin we in een veilige situatie met elkaar een dialoog voeren en elkaar effectieve feedback geven, waarin afspraak is en waarin vertrouwen en eigenaarschap de hoekstenen zijn. Een cultuur waardoor personeelsleden graag bij OPO-R werken, zich betrokken en gewaardeerd voelen en regie kunnen voeren op hun eigen persoonlijke groei.

Professionalisering is
dé bepalende factor
voor de kwaliteit van
ons onderwijs



5. Elke school een sterk en eigen profiel

Op alle scholen is een sterke openbaar onderwijsidentiteit herkenbaar. Wij zorgen ervoor dat ieder kind welkom is en zich thuis voelt. De scholen van OPO-R kenmerken zich daarnaast door een grote verscheidenheid in inrichting en onderwijsconcepten. We hebben Dalton, Montessori en Jenaplanscholen en een school voor speciaal basisonderwijs. Die diversiteit koesteren we. Het maakt elke school bij uitstek herkenbaar en het stelt ons in staat om optimaal aan te sluiten bij de wensen van ouders en de omgeving van de school. OPO-R geeft de komende jaren de ruimte om de sterke kanten van de scholen verder te versterken en faciliteert deze beweging met onder meer experimenten, gerichte communicatie en PR. Bij dit alles is coachend en integraal leiderschap een randvoorwaarde. Een sterk en eigen profiel zal voor de school het gewenste vliegwieleffect veroorzaken.

Eigen profiel

Schoolteams gaan met elkaar het onderscheidende van de eigen school onderzoeken en plannen maken om dit aspect te versterken. OPO-R ondersteunt dit proces met het subsidiëren van kleinschalige experimenten om het eigen profiel te versterken, het maken van schoolportretten en interne en externe communicatie. Het eigen profiel wordt geconcretiseerd in specifieke prestatiedoelen in een PDCA-verbetercyclus die bij inspectiebezoek als eigen inbreng geldt.

Versterking teams

Sterke scholen hebben sterke teams. Leraren zullen de komende jaren vaker en beter met elkaar samenwerken in onder meer de kwaliteitscyclus en de leergemeenschappen. Teamprofessionalisering is effectief, omdat het geleerde ook door je collega's wordt toegepast. De school kiest vaker voor teamprofessionalisering (60%) voor bijvoorbeeld opbrengstgericht werken of het omgaan met gedrag. Elke studiedag zal expliciet aandacht besteden aan teambuilding, omdat we het belangrijk vinden dat we in ons werk heel goed met elkaar omgaan.

Coachend en integraal schoolleiderschap

We hebben binnen onze stichting vooral coachend leiderschap nodig: directeuren die het maximale met hun team willen bereiken, die leraren laten groeien in hun ontwikkeling, die ruimte geven en medewerkers stimuleren eigen verantwoordelijkheid te nemen, maar ook directeuren die gericht zijn op de relatie en een luisterend oor hebben. Schoolleiders vormen een professionele leergemeenschap om systematisch van en met elkaar te leren. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden in beginsel zo laag mogelijk in de organisatie belegd, waardoor eigenaarschap wordt bevorderd. De in dit plan genoemde KPI's worden in een managementcontract opgenomen, waarover de directeuren per kwartaal verantwoording afleggen. Het introduceren van dit integraal schoolleiderschap brengt een herdefiniëring van taakopvatting, -afbakening en -verdeling van alle betrokkenen (bestuur, MT, BB) met zich mee.

"Versterk de sterke kanten!"



6. Bovenschools beleid

OPO-R ziet verschillende ontwikkelingen op de scholen afkomen, waar bovenschools ook een antwoord op moet komen. Het bovenschools beleid van OPO-R is zoveel mogelijk faciliterend voor de scholen. De krimp van leerlingenaantallen in onze regio stelt ons voor vraagstukken over locatiebeleid en financiën. Het lerarentekort noopt ons tot het maken van goede afspraken met partners in de regio, maar ook om meer instroom van nieuwe leraren en het behoud van senioren te bewerkstelligen. Als dat allemaal in de komende jaren onvoldoende blijkt, dan zullen we ook de inrichting van ons onderwijs moeten aanpassen. De samenwerking met andere besturen in de regio en in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs wordt de komende jaren geïntensiveerd.

Personeelsbeleid

Directeuren gaan talenten en experts die meerwaarde hebben binnen onze stichting zoeken en begeleiden. Mobiliteit van personeel binnen en tussen onze scholen wordt een speerpunt en zal gericht zijn op zowel kennisdeling als het oplossen van knelpunten. De cyclus van personeelsgesprekken wordt daartoe geïntensiveerd met verkorte cycli (POP, FG en BG) en plusgesprekken. OPO-R gaat een actief seniorenbeleid voeren. Daartoe wordt een werkgroep opgericht en worden activiteiten gericht op vitaliteit georganiseerd. Tot slot zal het ziekteverzuim door de directeuren planmatig worden aangepakt, zodat de stichting in 2022 op een gemiddeld percentage lager dan 6% uitkomt.

Passend onderwijs

Binnen de Academie zal extra aandacht worden besteed aan het begeleiden van ondersteuningsbehoeften. Collega's met een Master Educational Needs gaan binnen de stichting een werkgroep vormen. Deze werkgroep gaat leraren adviseren over aanpak, de professionalisering vormgeven en de relatie leggen met SBO en SO. De stichting krijgt middelen van het samenwerkingsverband die rechtstreeks worden doorgezet naar de scholen. De leraar en de intern begeleider weten tenslotte het beste hoe de ondersteuning van een bepaalde leerling vormgegeven kan worden.

Communicatie en PR

OPO-R scholen hebben met alle belangrijke partners een samenwerkingsrelatie. Scholen worden beter gepositioneerd in hun buurt of wijk, hierbij worden ze tijdelijk ondersteund door een extern bureau. De externe communicatie wordt vormgegeven met kernboodschappen over het eigen profiel van de school, zodat de herkenbaarheid en de uniciteit naar voren komen. De bovenschoolse communicatie is regionaal gericht en laat onze diversiteit zien. De interne communicatie wordt geïntensiveerd met onder meer drie keer per jaar een rapportage over Van hier naar beter. Medewerkers worden ook gestimuleerd om eigen bijdragen te leveren in bijvoorbeeld een rubriek 'Aan het woord...'.

Digitalisering van het onderwijs

Ons onderwijsaanbod is afgestemd op het ontwikkelen van vaardigheden die in de toekomst van belang zijn. Digitalisering wordt de komende jaren een speerpunt met als inzet meer effectieve digitale leermiddelen (didactiek) en digitale onderwijsdoelen als mediawijsheid en het leren omgaan met software en internet. De infrastructuur is verbeterd, er wordt meer aandacht besteed aan kennisdeling en aan – uiteraard – de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).



Financiën

Een goede financiële basis zorgt voor rust en ruimte om te innoveren. Het behoort tot de integrale verantwoordelijkheid van onze directeuren dat een gezond financieel beleid wordt gevoerd en de jaarbegroting niet wordt overschreden. De krimp noodzaakt tot een adequate meerjarige financiële planning. Het bestuur en het management hebben permanent inzicht in de financiële situatie en worden niet verrast.

We hanteren op bestuursniveau daarvoor de volgende normen:

Financiële kengetallen	Norm
Solvabiliteit	> 0,3
Liquiditeit	> 1,2
Weerstandsvermogen (PO)	> 15%
Kapitalisatiefactor *	< 39%
Rentabiliteit *	> 0%

Bestuursbureau

Het OPO-R bestuursbureau is goed bereikbaar en facilite- rend naar de scholen en naar de uitvoering van het beleid. Daarbij wordt erop toegezien dat uitvoering van beleid past binnen de vigerende wettelijke kaders. Verschillende managementinformatiesystemen worden gekoppeld in een datawarehouse. Via een dashboard is de gewenste informatie toegankelijk. Ingezet wordt op verdere doorautomatisering van bedrijfsprocessen en werkwijzen. Het bestuursbureau biedt professionele kwaliteit, medewerkers volgen specifieke opleidingen.

Medewerkers hebben een proactieve houding. Zij adviseren de scholen in een frequent contact. Er is een heldere taakaf- bakening tussen de taken van de directeuren en de taken van de medewerkers van het bestuursbureau.

De omvang van het bestuursbureau in relatie tot de grootte van de organisatie is afdoende. Echter, vergroting van exper- tises, meer slagkracht en afdoende back-up in het geval van uitval is nu mede door de krimp onvoldoende te organiseren. Samenwerking met stafbureau(s) van andere onderwijsor- ganisaties kan daarvoor een goede oplossing zijn, hier zal onderzoek naar worden gestart.

Gebouwen

Onze scholen zien er aantrekkelijk uit. Wij willen schone, frisse, opgeruimde en veilige scholen. Er wordt tijdig geïn- vesteerd in aanpassingen en vernieuwing van materialen en meubilair. Met de gemeenten voeren we het gesprek over duurzame scholen en participeren we in pilots die hieruit voortkomen.



Bijlage 1

Citaten Rondetafelgesprekken met schoolteams

Er zijn 11 rondetafelgesprekken met schoolteams gehouden over de drijfveren van leraren en de vraag wat zij zouden willen versterken. Hieronder een korte bloemlezing.

Drijfveren van OPO-R leraren

Kind centraal

Onze drive ligt echt bij de kinderen. Ieder kind is uniek - er is in onze scholen een grote verscheidenheid - dus we bieden maatwerk! We creëren een veilige omgeving met vertrou- wen waardoor kinderen kunnen groeien, blij kunnen zijn en kunnen ontdekken. Ieder kind dagen we uit, proberen we nieuwsgierig en leergierig te laten worden, zodat zij het maximale uit zichzelf kan halen.

Het leraarschap

Het leraarschap is een prachtig vak! Je hebt een bepaalde mate van autonomie, je creativiteit wordt elke dag op de proef gesteld en je bereikt zichtbare resultaten. Beweging, voortgang, vernieuwing, zeer afwisselend werk, het verschil kunnen maken, ook voor kinderen met ondersteuningsbe- hoeften. We werken met een grote diversiteit tussen kinde- ren. De mogelijkheden tot ontwikkelen zijn oneindig. Het is fantastisch om met trots te kunnen vertellen wat er in 8 jaar onderwijs is bereikt en wat de leerlingen willen gaan doen!

Samenwerking in het team

Het samenwerken in een (bruisend) team, met elkaar de prestatie neerzetten, elkaar ontwikkelen, gezelligheid!

Intensiveringen

Leren van en met elkaar

Maak gebruik van elkaars kennis en kwaliteiten (sparren met collega's, collegiale consultatie, leergemeenschappen)! Leer van en met elkaar en laten we als scholen zoveel mogelijk met elkaar samenwerken. De OPO-R Academie is er voor en door leraren. Versterk het schoolteam, stimuleer teambuil- ding en professionele cultuur.

Professionalisering

Meer ruimte voor scholing, scouting van talenten, doorgroei- mogelijkheden. Meer aandacht voor seniorenbeleid en meer begeleiding van startende leerkrachten en stagiairs. OIDS moet van de grond komen.

Kwaliteit en eigenheid

Versterk de eigenheid van scholen en de diversiteit binnen OPO-R. Zet in op kwaliteit van het onderwijs, onderwijsver- nieuwing, ruimte voor experimenten, onderwijsinhoudelijke zaken. Zorg voor vakleerkrachten.

Heldere en vastberaden koers

OPO-R heeft een duidelijke koers en houdt daaraan vast. Plannen worden daadwerkelijk uitgevoerd. De communicatie en PR moeten zowel intern als extern worden versterkt. Hou verbinding en contact met de werkvloer, laat leraren gehoord worden, creëer draagvlak. Laat mensen meedenken en mee-ontwikkelen. Versterk de trots!

KPI's

Onderstaande KPI's zijn input voor jaar- en activiteitenplannen en onderdeel van kwartaalrapportages en -verantwoording. De stand van zaken zal in een apart document worden gevolgd en beschikbaar zijn op de website van OPO-R.

KPI	Hoe
60% van de scholen van huidig kwaliteitsoordeel 'basis' naar 'goed' in 2022. 40% scoort minimaal voldoende. Het ambitieniveau van de opbrengsten wordt per school vastgesteld.	- Scholen hanteren de PDCA-cyclus - Schoolteams kiezen een eigen kwaliteitsaspect
Didactisch handelen van alle leerkrachten is voldoende. Er is voldoende zicht op de ontwikkeling.	WMK signalering, 4 D analyses en verantwoording in de MARAP
Binnen OPO-R heeft eind 2022 25% van de leraren een HBO masteropleiding.	- POP gesprekken - Leraren proactief benaderen - Facilitering
2 % vrijwillige mobiliteit.	Mobiliteit wordt gezien vanuit de kansen die het biedt voor andere scholen (onder meer een goede verdeling van talenten over de scholen)
100% van de medewerkers neemt per jaar deel aan een professionaliseringsactiviteit van de OPO-R Academie.	Actief personeelsbeleid op schoolniveau
Begeleidingsstructuur OIDS is ingericht.	- bovenschools opleider - op elke school een schoolopleider en twee praktijkopleiders
Elke school een sterk en eigen profiel zichtbaar in de school, in de wijk en op de website.	- Elke school heeft een eigen missie en visie - Schoolteams kiezen eigen profiel - Elke school heeft een communicatieplan

KPI	Hoe
Minimaal met vier partners in de wijk (wijkcentrum, kinderopvang, jeugdzorg, andere scholen, VO) duurzame samenwerking en overleg.	Actieve betrokkenheid van stakeholders op schoolniveau
Het marktaandeel per voedingsgebied behouden dan wel uitbreiden.	- D.m.v. kwalitatief scholen en een goede positionering ouders / leerlingen aantrekken - In drie jaar voldoet 70% van de scholen aan het beoogde marktaandeel
Twee keer per jaar een personeelsgesprek, 25 % verkorte gesprekkencycli en 30 % plusgesprekken.	Kwartaalgesprekken en managementrapportages
Permanent inzicht in de financiële situatie. Geen overschrijding van de jaarbegroting van scholen.	Kwartaalgesprekken en managementrapportages
Oudertevredenheid, leerlingtevredenheid en medewerkerstevredenheid omhoog naar 8.	- Respons ouders 50% - Respons leerlingen 90% - Respons medewerkers 90%
Ziekteverzuim maximaal 6% in 2022.	- Kwartaalgesprekken en managementrapportages - Opstellen en uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid
Twee jaar na het verlaten van de school zit 80% van onze leerlingen in het VO in de leerroute conform het advies.	- Gegevens zijn beschikbaar in Vensters - Analyse van de gegevens, contact met VO

Wethouder Schootslaan 5
4005 VG Tiel
T 0344 633 262

bestuur@opo-r.nl

OPO-R ©