

Strategisch beleidsplan 2020-2024

OPO IJmond
VELSERBROEK

O P O I J M O N D



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 De structuur	3
2 Beschrijving van de organisatie	4
2.1 Gegevens	4
2.2 Bestuur	4
2.3 De besturingsfilosofie	4
2.4 Het bestuurskantoor	4
2.5 De leiding van de scholen	5
2.6 Onze medewerkers	5
2.7 De omgeving	5
3 Trends en ontwikkelingen	6
3.1 Trends en ontwikkelingen	6
4 Sterkte-zwakte-analyse	7
4.1 De SWOT-analyse: het overzicht	7
4.2 De SWOT-analyse: de matrix	7
5 De missie van de organisatie	9
5.1 De missiekern	9
5.2 Onze kernwaarden	9
5.3 Eigen kwaliteit: onze parels	9
5.4 Onze doorbraken	9
5.5 Het OPO IJmond DNA	10
5.6 OPO IJmond staat voor toekomstgericht onderwijs	11
5.7 Elke school een eigen profiel	11
5.8 De school als kern van een learning community	11
5.9 De 3 P's van OPO IJmond	11
5.10 Doorbraken	12
6 De domeinen	13
6.1 OPO IJmond Basiskwaliteit	13
6.2 Onderwijs	13
6.3 Personeel	13
6.4 Financiën	14
6.5 Huisvesting	14
6.6 Organisatie	15
6.7 Kwaliteitszorg	15
6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving	16
7 Aandachtspunten 2020-2024	17
8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	18
9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	19
10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	20

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

In ons strategisch beleidsplan ("Basisonderwijs voor de toekomst") worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2018-2022 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een dialoog met diverse betrokkenen.

OPO IJmond staat de komende jaren voor een uitdagende opdracht. De afgelopen jaren heeft de stichting zich voornamelijk gericht op onderwijskwaliteit en organisatie- en personeels- ontwikkeling. Dit heeft geresulteerd in een verbeterde onderwijskwaliteit, dat alle scholen een basisarrangement hebben. De organisatieontwikkeling heeft geleid tot een professionele structuur zodat belangrijke basisprocessen op orde zijn. Door een actief personeelsbeleid is de boven formatieve schil sterk afgenomen.

De afgelopen jaren heeft OPO IJmond zich vooral gericht op interne zaken. Hierdoor was er minder aandacht voor de stichtings- en schoolprofilering, het aangaan van partnerschappen met belangrijke stakeholders in de omgeving van de school, onderwijsinnovatie en het ontwikkelen van een gezamenlijke professionele cultuur. Dit is hard nodig gezien OPO IJmond te maken heeft met een daling van het leerlingenaantal. De krimp van het leerlingenaantal heeft direct invloed op de te besteden financiële middelen voor OPO IJmond. De regionale ontwikkeling laat zien dat het leerlingenaantal in de IJmond de komende jaren nog (licht) krimpt. Een ander fenomeen waar heel Nederland (maar zeker ook de IJmond) mee kampt is een leerkrachtentekort. Je profileren als een goede en aantrekkelijke werkgever is nog belangrijker geworden.

In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan we als stichting in alle geledingen en op alle scholen willen werken in de komende (vier) jaren. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. Een kader, omdat de scholen niet alle doelen uit het strategisch beleidsplan integraal zullen overnemen; van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid, dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan en schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan).

1.2 De structuur

De komst van een nieuwe bestuurder in de zomer 2017 was aanleiding om het toen lopende strategisch beleidsplan 2016 – 2020 aan te scherpen. Deze aanscherping heeft geleid tot een aangepaste strategische koers waarbij getracht is om vanuit een breder draagvlak binnen de Stichting, duidelijker te maken waar OPO IJmond voor staat en waar OPO IJmond voor gaat.

De aandachtspunten voor de komende jaren zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken en paragrafen van ons strategisch beleidsplan. In ons strategisch beleidsplan beschrijven we onze organisatie (hoofdstuk 2), de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs (hoofdstuk 3), onze sterke kanten en onze aandachtspunten (hoofdstuk 4), onze missie en visie(s) (hoofdstuk 5) en tenslotte –in hoofdstuk 6- de negen beleidsthema's die we belangrijk vinden voor onze stichting en onze scholen: (1) Onderwijs, (2) Personeel, (3) Identiteit, (4) Marketing en profilering, (5) Financiën en beheer, (6) Gebouwen en huisvesting, (7) Organisatie, (8) Kwaliteitszorg en (9) Samenwerken de met ouders en de omgeving.

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Naam van het bevoegd gezag	Martijn van Embden
Adres	Zeilmakerstraat 60-62
Postcode en plaats	1991 JC Velsbroek
Telefoon	023-5201580
E-mailadres	info@opojmond.nl
Website	www.opojmond.nl

2.2 Bestuur

De Stichting OPO IJmond is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 15 basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs. De scholen zijn gehuisvest in 17 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 130 leerlingen tot 350 leerlingen. Per 1 oktober telde onze stichting 3295 leerlingen en 350 personeelsleden. Het aantal WTF's bedraagt 240

Sinds 1 januari 2012 is het bestuursmodel van de stichting ingericht volgens de eisen die de Wet op het primair onderwijs in het kader van "Goed Onderwijs Goed Bestuur" stelt. Er is een organieke scheiding aangebracht tussen het toezicht (Raad van Toezicht) en het bestuur (College van Bestuur). Daarbij hanteert de stichting de in de "Code goed bestuur in het primair onderwijs" opgenomen uitgangspunten als leidraad voor haar handelen.

De Raad van Toezicht bestaat uit acht personen (zie onze website voor de gegevens). Het College van Bestuur bestaat uit één persoon; Martijn van Embden geeft samen met het stafbureau leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond.

(update december 2019)

2.3 De besturingsfilosofie

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO). Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal kernwaarden die van belang zijn voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

- Diversiteit: We zijn allemaal anders en hebben ons eigen talent. We gebruiken de kracht van het anders mogen zijn
- Inclusief: We streven naar een passende plek met een passend aanbod voor iedere leerling
- Verantwoordelijkheid: We geven professionals de ruimte en vertrouwen om te leren en te ontwikkelen
- Experimenteren: We hebben een ontdekkende, nieuwsgierige en lerende houding
- Respect: We gaan respectvol om met elkaar en hebben respect voor levensovertuiging en culturele achtergrond
- Samen: We werken graag samen en maken verbinding om te leren en te presteren om jezelf en anderen te helpen ontwikkelen

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door:

- Professionele cultuur
- Partnerschap
- Profileren

2.4 Het bestuurskantoor

Het bestuursbureau van onze stichting ondersteunt zowel het College van Bestuur als de scholen op de terreinen onderwijs(kwaliteit), personeel, huisvesting, ict, juridische zaken en financiën.

De aansturing van het Bestuursbureau vindt plaats door het centraal management. De ondersteunende diensten met bijbehorende staffunctionaris(sen) staan op onze website www.opojmond.nl.

2.5 De leiding van de scholen

Onze stichting heeft 15 scholen. Iedere school wordt geleid door een directeur. De directeur is tevens voorzitter van de schoolleiding, waarin naast de directeur bijvoorbeeld de bouwcoördinatoren en de IB'ers functioneren. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder "schoolleiding". Alle directeurs hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het scholleidersregister. De directeurs participeren in bovenschoolse werkgroepen: (1) Onderwijs en Kwaliteit, (2) Personeel, (3) Profilering en communicatie.

(update december 2019)

2.6 Onze medewerkers

Onze medewerkers –zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend- zijn betrokken en ambitieus. Ze stellen zich samen-lerend op en ze tonen eigenaarschap. In het kader van eigenaarschap worden de medewerkers uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van de school en de eigen ontwikkeling.

2.7 De omgeving

Onze stichting wil een bijdrage leveren aan de regio. Daar waar mogelijk zoeken we samenwerking om op te komen voor de belangen van onze leerlingen, de ouders en de medewerkers. We willen ons als stichting onderscheiden door rondom onze scholen een learning community te creëren door samen te werken met (educatieve) partners. Dit vraagt van onze medewerkers een ondernemende en netwerkende houding. We beschouwen de onderwijswereld niet vanaf de zijkant; we nemen daar waar mogelijk initiatief, we willen nadrukkelijk meedoen.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Trends en ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen (hoofdstuk 4). Daarnaast beschikken we over een missie, kernwaarden en doorbraken (hoofdstuk 5) en doelen (hoofdstuk 6). Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. De regio IJmond in het algemeen heeft te maken met demografische krimp. De verwachting is dat dit doorzet tot 2022.
2. De samenleving verandert van een verticaal georganiseerde samenleving, naar een netwerksamenleving.
3. Onderwijs personaliseert. Onderwijs zal steeds meer gedifferentieerd gaan plaatsvinden. Leerlingen zijn beter te volgen, waardoor we beter zicht hebben op de onderwijsbehoefte. ICT kan helpen aan te sluiten bij die behoefte.
4. De samenleving robotiseert. Werk op MBO 2/3-niveau zal steeds meer door machines worden gedaan. Werk waarbij een medewerker iets extra's toevoegt: handigheid, creativiteit, slimmigheid, zal blijven bestaan.
5. Het bewustzijn van een leerling dat hij of zij onderdeel uitmaakt van een samenleving, socialisatie en burgerschap, zijn belangrijker dan ooit. Verbindingen op wereldschaal zijn nu mogelijk.
6. Mensen die initiatief nemen, zijn in het voordeel, naarmate de samenleving steeds meer gedecentraliseerd raakt (participatiesamenleving). Tegelijkertijd wordt van mensen steeds meer gevraagd het heft in eigen hand te nemen.
7. Mensen zullen zich hun leven lang moeten aanpassen aan de veranderende samenleving. Leven Lang Leren is een must.
8. Adaptiviteit, aanpassingsvermogen, is nauw verwant met leven lang leren. De leerling en de samenleving zullen goed op elkaar ingespeeld moeten zijn en raken.
9. Creativiteit, techniek en groei zijn net zo belangrijk als taal en rekenen.
10. De toegevoegde waarde van de kwaliteiten van minder cognitief ingestelde mensen, wordt niet altijd erkend.

Op basis van gemaakte keuzes hebben we een aantal speerpunten voor onze stichting en de scholen vastgesteld.

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 De SWOT-analyse: het overzicht

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenspraak met diverse stakeholders werkzaam of betrokken bij onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Veel opvangorganisaties in de school	* Te hoog ziekteverzuimpercentage
* Creatieve gerichtheid door daling leerlingaantal	* Specifieke profilering van de scholen
* Professioneel bestuursbureau	* Teruglopend leerlingaantal

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Integraal Huisvestingsplan 3 gemeentes	* Sluiting scholen door teruglopend leerlingenaantal
* Samenwerking opvangorganisaties	* Moeite met aantrekken personeel
* onderscheidend vermogen	* Sterke concurrentie van andere scholen

4.2 De SWOT-analyse: de matrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door middel van een sterkte
- Kansen vs. Zwakten: de zwakte versterken om in te kunnen spelen op een kans
- Bedreigingen vs. Sterkten: de sterkte gebruiken om een bedreiging te weren
- Bedreigingen vs. Zwakten: de zwakte versterken om een bedreiging te weren

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig zijn te realiseren. Daarbij denken we aan:

1. Door de aanwezigheid van opvangorganisaties in de scholen de samenwerking verbeteren ten bate van het verhogen van de instroom van leerlingen en een goede overgang van opvang naar onderwijs.
2. Het dalende leerlingaantal gebruiken om creatieve oplossingen te bedenken door innovatieve onderwijsconcepten te ontwikkelen.

De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat wij niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterk ervaren. Aandachtspunten zijn:

1. Er is een professioneel Bestuursbureau welke ervoor gezorgd heeft dat - middels harmonisatie - basis bedrijfsvoeringsprocessen op orde zijn. Het is van belang dat dit zich ook door vertaalt naar de scholen en er zo een gedeelde verantwoordelijkheid is in de juiste balans. Dit kan er tevens voor zorgen dat de stichting en de scholen zich blijven door ontwikkelen en niet stil komen te staan.

De combinatie van zwakke punten en kansen maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten gaan werken, maar die niet eenvoudig zullen zijn. Deze zaken zullen veel energie vragen van alle betrokkenen. Hierbij denken we aan:

1. Elke school zal een passend en herkenbaar profiel moeten ontwikkelen welke vervolgens via een profilerende houding gecommuniceerd moeten worden. Hierbij kan de samenwerking met ouders en de opvangpartners helpen.

Tenslotte: de combinatie zwakke punten en bedreigingen laat ons zaken zien die met urgentie moeten worden aangepakt. Het gaat hierbij om:

1. Het relatief hoge ziekteverzuim en de prognose van een komend leerkrachtentekort zorgt dat het zaak is om aandacht te besteden aan het werven en opleiden van nieuw personeel en de juiste aandacht schenken aan het zittende personeel.

5 De missie van de organisatie

5.1 De missiekern

Onze stichting is een organisatie voor primair onderwijs die bestaat uit 14 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs. Onze scholen staan open voor alle leerlingen die aangemeld worden.

Wij hebben de verantwoordelijkheid om ieder kind binnen onze scholen vanuit de principes van kansgelijkheid en maximale talentontwikkeling op de toekomst voor te bereiden. Alle OPO IJmond leerlingen kennen en ontwikkelen hun eigen kwaliteiten. De leerling leert om te gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en kan daardoor een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij, zorgdragen voor zichzelf, de ander en de omgeving.

OPO IJmond staat voor diversiteit, dit betekent dat iedere school zijn eigen herkenbaar profiel heeft passend bij de leerlingen, de ouders en de wijk

5.2 Onze kernwaarden

De kernwaarden van OPO IJmond:

Diversiteit: We zijn allemaal anders en hebben ons eigen talent. We gebruiken de kracht van het anders mogen zijn

Inclusief: We streven naar een passende plek met een passend aanbod voor iedere leerling

Verantwoordelijkheid: We geven professionals de ruimte en vertrouwen om te leren en te ontwikkelen

Experimenteren: We hebben een ontdekkende, nieuwsgierige en lerende houding

Respect: We gaan respectvol om met elkaar en hebben respect voor levensovertuiging en culturele achtergrond

Samen: We werken graag samen en maken verbinding om te leren en te presteren om jezelf en anderen te helpen ontwikkelen

5.3 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze stichting voor basiskwaliteit. Onze financiën zijn op orde en onze scholen leveren de verwachte kwaliteit. Onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen ook de basiskwaliteit ontstijgen. Ons bestuur heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels.

Parel	Standaard
OPO IJmond heeft een eigen basiskwaliteit vastgesteld	
Op de scholen van OPO IJmond wordt gewerkt aan een professionele cultuur	
Scholen van OPO IJmond vormen samen met (educatieve) partners een learning community in de wijk	
De scholen van OPO IJmond beschikken over een helder profiel	
De scholen van OPO IJmond koppelen hun profiel aan onze definitie van toekomstgericht onderwijs	
Samen zijn we OPO IJmond	

5.4 Onze doorbraken

Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal grote gedurfde doelen, doorbraken vastgesteld. Deze doorbraken vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De aandachtspunten die we oppakken, willen we steeds verbinden met onze "grote doelen". De scholen zullen in hun schoolplan een koppeling beschrijven tussen de hieronder geformuleerde speerpunten en de eigen grote gedurfde doelen.

Speerpunten	
1.	OPO IJmond wil een waarde(n)volle bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen door te excelleren in het aanbieden van toekomstgericht onderwijs op basis van de 5 duurzame doelen
2.	In 2022 is het leerlingaantal 1% hoger dan de regionale ontwikkeling
3.	In 2022 is het ziekteverzuim 0.5% lager dan het landelijk gemiddelde
4.	In 2022 heeft OPO IJmond voldoende personeel

5.5 Het OPO IJmond DNA

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs (OPO) IJmond, verzorgt het (speciaal) basisonderwijs in de gemeenten Velsen, Heemskerk en Beverwijk. Hierdoor bieden we een breed aanbod van openbaar basisonderwijs in de hele regio.

Onze onderwijsstichting is de samenleving van de IJmond in het klein. Sociale, economische, technologische en demografische ontwikkelingen hebben direct invloed op onze scholen. Bevolkingskrimp, toenemende ongelijkheid in inkomen, de opmars van digitalisering en technologie: we zien de gevolgen in de klas. Het is onze verantwoordelijkheid om hier mee om te gaan. Het is voor OPO IJmond bijvoorbeeld onacceptabel dat de wijk waarin je weig staat, uitmaakt of je straks naar het VMBO of naar het VWO gaat en we zullen er alles aan doen om daar het verschil in te maken. We willen uitdagend en toekomstgericht onderwijs geven passend bij de kinderen en ouders die voor onze scholen kiezen.

Alle medewerkers samen vormen OPO IJmond. Wie wij zijn leggen wij vast in het OPO IJmond DNA. Het OPO IJmond DNA vind je terug in alle medewerkers van OPO IJmond. Hierin onderscheiden we ons als Stichting. Dit maakt ons bijzonder en uniek!

Diversiteit

Onze kracht ligt in het anders mogen zijn. Ieder mens is anders en heeft zijn of haar eigen talent. Een kind verdient alle kansen om zijn of haar talent te ontwikkelen. Wij leren onze leerlingen om te gaan met verschillen en laten ze de kracht van anders zijn en samenwerking ervaren. Het anders mogen zijn en dit als kracht zien geldt ook voor onze medewerkers en scholen.

Inclusief

Ieder kind verdient een passende plek op school waarbij thuis nabij ons uitgangspunt is. Door een divers aanbod in de IJmond gericht op de kinderen (en ouders) in de wijk of regio waar de scholen zich bevinden, streven wij er naar dat zoveel mogelijk kinderen een passende school kunnen vinden vlakbij de plek waar ze wonen.

Verantwoordelijkheid

Wij nemen en krijgen verantwoordelijkheid onze eigen ontwikkeling, die van de school en van OPO IJmond. Wij zijn professionals die de ruimte en het vertrouwen krijgen om te leren en je te ontwikkelen. Hierbij hoort ook het verantwoordelijkheidsgevoel om regie te nemen om je als professional te (blijven) ontwikkelen. Niet alleen in je eigen belang maar ook passend bij de ontwikkeling van de school en de Stichting OPO IJmond. Anderen helpen en feedback te geven en ontvangen past bij een professionele cultuur om samen verder te komen.

Experimenteren

Wij hebben een ontdekkende, nieuwsgierige en lerende houding en zijn continu op zoek naar vernieuwing, innovatie en verbetering. De kracht van diversiteit is dat we het niet op elke school hetzelfde doen. Medewerkers bewandelen verschillende paden en ontdekken nieuwe routes. Dit gaat met vallen en opstaan. Maar door hiervan te leren ontwikkelen wij ons het beste! Door het geleerde te delen ontstaat een sterk netwerk van professionals dat bezig is met toekomstgericht onderwijs.

Respect

Wij gaan respectvol om met elkaar en hebben respect voor levensovertuiging en culturele achtergronden van leerlingen, ouders, medewerkers en betrokkenen in onze omgeving. In ons onderwijs heeft het respect hebben voor en het kennismaken met diverse levensovertuigingen en culturele achtergronden een duidelijke plek in het onderwijs.

Samen

Wij werken graag samen en maken verbinding om te leren en te presteren en jezelf en anderen te helpen ontwikkelen. De zin 'alleen ga je sneller, samen kom je verder' dekt volledig de lading hoe binnen OPO IJmond over samen en samenwerking wordt gedacht. Samen is niet alleen binnen een school maar ook tussen scholen van OPO IJmond. Samen is zeker ook met de ouders en andere partners – zoals kinderopvang - in en rondom de school.

5.6 OPO IJmond staat voor toekomstgericht onderwijs

Scholen van OPO IJmond excelleren in toekomstgericht onderwijs

Niets is zo ongrijpbaar als de toekomst. Een leerling die in het schooljaar 2018-2019 als vierjarige een basisschool van OPO IJmond binnenloopt, verlaat deze in 2026. Als de leerling zijn of haar schoolcarrière verder doorloopt, zal hij of zij rond 2032 de arbeidsmarkt betreden. Wij hebben de verantwoordelijkheid om ieder kind binnen onze scholen vanuit de principes kansgelijkheid en maximale talentontwikkeling toekomstgericht onderwijs aan te bieden. Onderwijs dat het kind voorbereidt op de wereld waar hij of zij in terecht komt nadat hij of zij uit de veilige (basis)schoolomgeving de maatschappij binnen wandelt. Een samenleving waarvan niemand precies weet hoe die er uit zal zien. Eén ding weten we wel zeker: wij maken samen onze samenleving en hebben zo invloed op onze toekomst. Vandaar dat OPO IJmond gekozen heeft om zich te richten op de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Deze doelen hebben als ultieme inzet om de wereld (en de maatschappij) een betere plek te maken en OPO IJmond draagt hier graag aan bij! Zo moeten de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen een eind maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in 2030. Samen met de medewerkers van OPO IJmond is besloten om als OPO IJmond 5 duurzame ontwikkelingsdoelen mee te nemen in ons onderwijs. Dit is onze manier om invulling te geven aan toekomstgericht onderwijs.

Bijlagen

1. Toekomstgericht Onderwijs

5.7 Elke school een eigen profiel

Scholen van OPO IJmond hebben een passend profiel bij de leerlingen en ouders

Een school moet passen bij de kinderen, ouders en de wijk of regio waar de school staat en hier het schoolprofiel op afstemmen. Een schoolprofiel kun je zien als een merk dat duidelijk laat zien waar het voor staat. Het schoolprofiel komt tot stand door te kijken wat het beste is voor de leerlingen en wat aansluit bij de wensen van de ouders. Om hierin onderscheidend te zijn vraagt dit meer van de school dan een goed basisaanbod of de openbare principes die elke school van OPO IJmond heeft.

5.8 De school als kern van een learning community

Scholen vormen de kern van een learning community in de wijk en/of regio

Samen zit in ons DNA. Omdat je samen verder komt dan in je eentje. Wij creëren daarom graag een netwerk van mensen, partners of organisaties rondom de school die allemaal een bijdrage kunnen leveren aan het leren van onze leerlingen: een learning community. Leren vindt niet alleen plaats in het klaslokaal en de leerkracht is niet de enige die de kinderen iets kan leren. Door gebruik te maken van de kracht van de learning community ontstaat er een dynamische, interactieve manier van leren dat ons onderwijs veel krachtiger maakt en beter aan zal sluiten bij de toekomst.

5.9 De 3 P's van OPO IJmond

Om je ambitie te realiseren zijn twee zaken nodig. Heldere doelen stellen en inzetten op het juiste gedrag en manier van handelen binnen de organisatie. De 3 P's van OPO IJmond geven aan waar de nadruk op ons gedrag en denken ligt.

Professionele cultuur

Wij zijn samen OPO IJmond. Onze kracht ligt in het menselijk kapitaal. Hoe beter een medewerker of een team binnen OPO IJmond als professional functioneert hoe beter het product 'onderwijs' zal zijn. OPO IJmond ziet zijn medewerkers als professionals die verantwoordelijkheid nemen en krijgen om goed onderwijs te verzorgen. Van

Iedere medewerker wordt verwacht dat zij persoonlijk leiderschap tonen en zo regie te nemen over hun eigen ontwikkeling maar ook die van hun collega's, de school en de Stichting OPO IJmond.

In de professionele cultuur van OPO IJmond is – vanuit een gedragen en gezamenlijke visie - samen leren, kennis delen, een hulpvraag (durven) stellen en elkaar helpen evident. Samen leren gebeurt niet alleen binnen een school maar ook tussen de scholen en samen met partners van de school (de learning community).

Een professional is gebaat bij een heldere visie met aansluitend een organisatiestructuur, met efficiënt ingerichte processen waarin binnen duidelijke kaders ruimte en autonomie wordt geboden voor eigen keuzes. Hierbij is de professional zowel verantwoordelijk voor het proces als het product en is in staat om hier verantwoording over af te leggen. Experimenteren en onderzoeken, het geleerde toe te passen en te delen met anderen past binnen de professionele cultuur van OPO IJmond.

Partnerschap

Om een learning community rondom de school te creëren gaat OPO IJmond (educatieve) partnerschappen aan. Dit vraagt van elke medewerker van OPO IJmond een ondernemende en netwerkende houding. Waar liggen kansen voor de school of de Stichting? Partners dichtbij de school zijn uiteraard de ouders en de kinderopvangorganisaties. Maar te denken valt ook aan bewoners uit de wijk, gemeentelijke instellingen, andere onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven.

Profileren

Wij zijn samen OPO IJmond met een duidelijk verhaal waar we voor staan en waar we voor gaan. Elke school van OPO IJmond heeft zijn eigen profiel dat onderscheidend is in de wijk of regio van de school. Het is zaak dat onze verhalen met trots en kracht worden gecommuniceerd. Iedere medewerker voelt zich ambassadeur van de Stichting en de school en draagt dit actief uit. Op creatieve en innovatieve manieren laat OPO IJmond zien welke goede en mooie dingen binnen de Stichting en de scholen gebeuren. Dit zorgt voor een aantrekkingskracht van ouders die voor onze scholen kiezen evenals medewerkers die graag voor OPO IJmond werken.

5.10 Doorbraken

De geformuleerde strategische koers loopt van 2018 tot en met 2022. OPO IJmond heeft zich duidelijk uitgesproken dat zij toekomstgericht onderwijs wil bieden. Op deze manier leveren wij een waarde(n)volle bijdrage aan een betere wereld. Vanuit deze ambitie heeft OPO IJmond vier doorbraken geformuleerd die de uitkomst moeten zijn van de strategische koers en bijbehorende doelen en acties. Een doorbraak is een doelstelling die ambitieus is en waarvan je bij het moment van opstellen nog niet precies weet hoe je het gaat bereiken.

Doorbraak 1:

OPO IJmond wil een waarde(n)volle bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen door te excelleren in het aanbieden van toekomstgericht onderwijs op basis van de 5 duurzame ontwikkelingsdoelen.

Doorbraak 2:

In 2022 is het leerlingaantal van OPO IJmond 1,0% hoger dan de regionale ontwikkeling

Doorbraak 3:

In 2022 is het ziekteverzuim van OPO IJmond 0,5% lager dan het landelijk gemiddelde

Doorbraak 4:

In 2022 heeft OPO IJmond voldoende personeel

6 De domeinen

6.1 OPO IJmond Basiskwaliteit

OPO IJmond heeft ambitie. Deze ambitie kan alleen gerealiseerd worden als de 'basis op orde' is en blijft. Middels een zelf geformuleerde basiskwaliteit zorgen we voor voldoende stevigheid op de terreinen onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. Een stevigheid die ervoor zorgt dat de scholen hun basis op orde hebben en houden en dat, vanuit ambitie, verder gebouwd kan worden aan toekomstgericht onderwijs. Een sterk fundament zorgt ook voor rust en stabiliteit in de school. Welke ten goede komt aan de leerlingen en de leerkrachten. Maar ook aan het imago van de school.

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Alle scholen voldoen aan de OPO IJmond basiskwaliteit	hoog

6.2 Onderwijs

Onderwijs en ondersteuning geven is de kernactiviteit van onze scholen. De scholen van onze stichting richten zich primair op de kennis en de vaardigheden die nodig zijn om de basisvakken (Nederlands en rekenen en wiskunde) goed te beheersen. Daarnaast vinden we persoonsvorming en burgerschap van belang. In alle gevallen werken de scholen doelgericht. De leraren verzamelen data (uitkomsten van toetsen en observaties), analyseren deze en stellen vervolgens hun handelen bij. Op alle scholen wordt handelingsgericht gewerkt: daar waar mogelijk houden de leraren rekening met de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In het schoolondersteuningsprofiel van de scholen staat beschreven hoe de scholen gestalte geven aan de zorg en begeleiding, en wat de mogelijkheden zijn voor extra-begeleiding.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	OPOIJmond scholen voldoen aan de OPO IJmond basiskwaliteit
2.	OPO IJmond werkt samen met partners om de doelen te bereiken
3.	Op onze scholen heerst een veilig leer- en werkklimaat
4.	Leerkrachten voelen zich betrokken bij de school
5.	Ouders worden op een goede wijze betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidspeiling 2020 - Kwaliteitszorg	3,25
Tevredenheidspeiling 2020 - Leerstofaanbod	3,05
Tevredenheidspeiling 2020 - Leertijd	3,05
Tevredenheidspeiling 2020 - Pedagogisch Handelen	3,37
Tevredenheidspeiling 2020 - Didactisch Handelen	3,15
Tevredenheidspeiling 2020 - Schoolklimaat	3,33
Tevredenheidspeiling 2020 - Ondersteuning leerlingen	3,3
Tevredenheidspeiling 2020 - Opbrengsten	3,07
Tevredenheidspeiling 2020 - Integraal Personeelsbeleid	3,2
Tevredenheidspeiling 2020 - Sociale veiligheid	3,62
Tevredenheidspeiling 2020 - Bestuursbureau	3,2

6.3 Personeel

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van een school.

We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen.

Voor de komende jaren ligt de uitdaging voor directeuren bij het doorontwikkelen van leerkrachten passend bij hun niveau. Aandacht via de nieuw opgezette gesprekkencyclus is hierbij van belang. Daarnaast zal het ziekteverzuim verlaagd moeten worden. Er zal een verschuiving plaats moeten vinden van curatief naar preventief handelen. Daarnaast zullen er een aantal langdurig ziekteverzuimdossiers zorgvuldig moeten worden opgepakt.

Uiteindelijk zal er een basiskwaliteit personeel moeten worden ontwikkeld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op de OPOIJmond scholen wordt gewerkt aan de professionele cultuur
2.	Directeuren hanteren de afgesproken gesprekkencyclus
3.	Leerkrachten ervaren voldoende werkplezier

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidspelling 2020 - Integraal Personeelsbeleid	3,2

6.4 Financiën

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel “maken” de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid).

Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een financieel gezonde stichting. Gezien de verwachte krimp van de komende jaren en de ambitie om het eigen vermogen te versterken zal er de komende jaren met een sluitende begroting gewerkt moeten worden. Dit omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen.

Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

6.5 Huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen. Onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen zijn op orde, veilig en waar mogelijk (al) duurzaam. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling wijzen op kwaliteit en professionaliteit.

We streven naar veilige, schone en gezonde gebouwen waar het voor iedereen prettig (samen) werken en leren is. Gebouwen met een prettig binnenklimaat en met flexibele, multi-functionele ruimtes. Daarnaast streven we naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten (zie ons meerjarenonderhoudsplan) en naar het benutten van leegstand.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Continuïteit [bestuur] (FB1)	3
Zelfevaluatie - Doelmatigheid [bestuur] (FB2)	3
Zelfevaluatie - Rechtmatigheid [bestuur] (FB3)	3,5

6.6 Organisatie

Onze stichting bestaat uit 15 scholen. De schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen school en het eigen beleid. In die zin is er binnen onze stichting sprake van decentraal beleid. Maar niet voor niets zijn wij één stichting: daar waar mogelijk en wenselijk stemmen we beleid op elkaar af en is er meer sprake van centraal beleid. Onze visie luidt: Samen waar het kan, apart als dat nodig is.

6.7 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie (audits). Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de management-rapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gesprekstema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd.

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze stichting uit van de volgende prestatie-indicatoren:

1. Onze scholen halen een eindscore die boven de eigen schoolnorm ligt
2. Onze scholen halen tussenresultaten die boven de eigen schoolnormen liggen
3. Op onze scholen wordt bij de WMK veiligheidsmonitor gemiddeld een 3.2 gescoord
4. Op onze scholen is de gemiddelde score WMK Medewerkerstevredenheid minimaal een 3.0
5. Op onze scholen is de gemiddelde score WMK Leerlingtevredenheid minimaal een 3.0
6. Op onze scholen is de gemiddelde score WMK Oudertevredenheid minimaal een 3.0
7. De scholen hebben een basisarrangement (Inspectie van het Onderwijs)
8. Het ziekteverzuim is lager dan 5.4%

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle scholen beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg
2.	Alle scholen werken vanuit een schoolplan met een jaarplan en een jaarverslag
3.	Onze stichting beschikt over een systeem van collegiale visitatie (audit)
4.	Het bestuur voert, conform rooster, inhoudelijke gesprekken met de directeuren

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,82
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,6

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
De teams van de scholen werken aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen de behaalde resultaten door de leerlingen een rol	hoog
Op basis van analyses worden door de scholen waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog
De scholen beschikken over toetsbare doelen	hoog
De scholen analyseren de oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit	hoog

6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving

Wij vinden de betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij onze scholen van groot belang. Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de scholen onontbeerlijk. Onze scholen beseffen, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen -specifieke verantwoordelijkheid- hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid. De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan. Naast ouders zien we ook de voorschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de jeugdzorg etc. als samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een waarde(n)volle bijdrage leveren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Scholen van OPO IJmond vormen een learning community in de wijk

7 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Speerpunt	OPO IJmond wil een waarde(n)volle bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen door te excelleren in het aanbieden van toekomstgericht onderwijs op basis van de 5 duurzame doelen	hoog
	In 2022 is het leerlingaantal 1% hoger dan de regionale ontwikkeling	hoog
	In 2022 is het ziekteverzuim 0.5% lager dan het landelijk gemiddelde	hoog
	In 2022 heeft OPO IJmond voldoende personeel	hoog
OPO IJmond Basiskwaliteit	Alle scholen voldoen aan de OPO IJmond basiskwaliteit	hoog
Kwaliteitszorg	De teams van de scholen werken aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen de behaalde resultaten door de leerlingen een rol	hoog
	Op basis van analyses worden door de scholen waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog
	De scholen beschikken over toetsbare doelen	hoog
	De scholen analyseren de oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit	hoog

8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41375
Naam: OPO IJmond
Adres: Zeilmakerstraat 62
Postcode: 1991 JC
Plaats: VELSERBROEK

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41375
Naam: OPO IJmond
Adres: Zeilmakerstraat 62
Postcode: 1991 JC
Plaats: VELSERBROEK

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2020 tot 2024** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41375
Naam: OPO IJmond
Adres: Zeilmakerstraat 62
Postcode: 1991 JC
Plaats: VELSERBROEK

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2020 tot 2024** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
