

Bijlage 6

Informatie uit diverse bronnen van SKOBA en OPOD, tbv vergelijking werkgroep onderwijs en kwaliteit SKOBA/OPOD, 19 mei 2021.

Missie, visie, kernwaarden (samenvatting uit SBP's)

OPOD kernwaarden: Waarde(n)vol, betrokken en verbindend

Waarde(n)vol: school als leerschool voor het leven

In ons onderwijs gaat het om meer dan kennisoverdracht. Het gaat óók over *jezelf leren kennen*, over *verantwoordelijkheidsgevoel*, over het ontwikkelen van *karakter* en *persoonlijkheid*. Persoonsvorming neemt dan ook een belangrijke plaats in in ons onderwijs.

In een veilige en stimulerende onderwijsomgeving helpen we kinderen zich te ontwikkelen tot *kansrijke* burgers met een eigen, *gezonde, kritische blik* op de wereld.

Onze scholen *verbinden* diverse *waarden*, culturen, achtergronden en *geloven* met elkaar. Wij willen als openbare onderwijsstichting kinderen *bewust maken* van *normen en waarden*, en daar *betekenis aan geven*. Hoe mooi is het om samen het gesprek aan te gaan over diversiteit, over anders denken, over *tolerantie* en *respect*, over vrijheden die je elkaar gunt, over steun en zorg die je elkaar kunt geven!

Betrokkenheid: "van jou is er maar één"

Betrokken zijn betekent oprechte interesse in en *aandacht* voor elkaars opvattingen en *waarden*. Het betekent ook betrokken zijn en aansluiten bij de *leefwereld*, interesses, ervaringen en kennis van kinderen. Op onze scholen telt elk talent, word je gezien, mag je *zijn wie je bent*. In ons onderwijs heeft betrokkenheid een directe relatie met je betrokken en verantwoordelijk voelen voor je eigen ontwikkeling en daarop aanspreekbaar zijn. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid van leerlingen én van medewerkers stimuleren we door ruimte te bieden aan ontwikkeling, door vertrouwen te geven en door ieder eigenaar te laten zijn van zijn/ haar leer- en ontwikkelproces.

Verbindend: de school in de maatschappij, de maatschappij in de school

OPOD-scholen zijn verbindende scholen die actief de verbinding aangaan met hun omgeving. *Leren gebeurt overal en altijd!* We willen kinderen leren om als *wereldburgers* te zorgen voor elkaar, het milieu en de wereld om ons heen. Daarom zetten wij onze scholen midden in de maatschappij en halen wij de *maatschappij onze scholen binnen*.

Ouders zijn onze belangrijkste *partners in de ontwikkeling* van de kinderen. Maar we verbinden ons ook met anderen die helpen ons onderwijs aan kinderen te versterken. Waar mogelijk zoeken we altijd *verbinding in kennis en kunde*. Daarbij zetten we in op een doorgaande lijn die zo weinig mogelijk wordt verstoord.

SKOBA

De missie van SKOBA luidt als volgt:

SKOBA gelooft in de eigen kracht van kinderen en volwassenen en wil hen helpen het beste uit henzelf naar boven te halen. In ons onderwijs gaat het om het verwerven van kennis, inzichten, vaardigheden en houdingen en is er tegelijkertijd aandacht voor persoonsvorming. Bij die persoonsvorming zijn de ideaalbeelden uit de katholieke traditie mede richtinggevend. Deze traditie gaat ervan uit dat ieder mens uniek en waardevol is. Bovendien heeft ieder een eigen verantwoordelijkheid, zowel voor zichzelf en voor anderen, als voor de omgeving. Kinderen maken deel uit van een gemeenschap, waar mensen elkaar treffen. In de onderlinge relaties binnen die gemeenschap ontwikkelen de kinderen zich tot wie ze zijn.

In de omgang met elkaar zijn respect, rechtvaardigheid, solidariteit en verdraagzaamheid belangrijke waarden.

Kernelementen in de visie van SKOBA:

- Ontwikkelen van talenten van kinderen als lid van een sociale gemeenschap;
- Kinderen er naartoe leiden om een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden;
- Kinderen op weg helpen om actief te kunnen en te willen participeren in onze samenleving;
- Kinderen actief betrekken bij het eigen leerproces (met meer nadruk op het zelfontdekkend leren);
- Realiseren van een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces;
- Bevorderen van het welbevinden van het kind als een belangrijke voorwaarde, die het leren ondersteunt;
- De school zien als een gemeenschap die zelf ook deel is van een grotere gemeenschap;
- Bevorderen van de betrokkenheid van ouders;
- Belang hechten aan de professionaliteit en bezieling van medewerkers.

Uit bovenstaande missie en visie is de kernopdracht van SKOBA afgeleid:

SKOBA zorgt er door middel van goed onderwijs voor dat kinderen hun talenten kunnen ontwikkelen, en begeleidt hen in hun groei naar zelfstandige, sociale en kritisch denkende mensen, die respectvol kunnen samenleven en participeren in een dynamische maatschappij vol verschillen. Het welbevinden van de kinderen is hierbij de basis. Om dit zo goed mogelijk te kunnen doen nemen de SKOBA scholen een belangrijke plek in de wijk in en werken zij nauw samen met diverse partners.

Strategische thema's tm 2022 (uit SBP en koersplan)

OPOD en SKOBA vinden elkaar voor een groot deel in de strategische thema's voor de toekomst:

- een hoge/top- onderwijskwaliteit
- innovatief, toekomstgericht en betekenisvol onderwijs;
- (bevlogen) professionals die het verschil maken als het om kwaliteit gaat
- het benutten van talenten op alle niveaus en
- een sterke verbinding met de omgeving.

Kwaliteitsaspecten in besturingsfilosofie (uit SBP, koersplan, kwaliteitsdocumenten en samenwerkingsnotities)

Eigenheid en diversiteit in aanbod

In de besturingsfilosofie van OPOD en SKOBA is de eigenheid en eigen ontwikkeling van de scholen een belangrijk uitgangspunt. Beide zien in diversiteit (in brede zin) een meerwaarde. Er wordt dus bewust ruimte geboden voor een eigen vertaling van de strategische kaders naar de school. Een vertaling die past bij de doelgroep van de school, de wijk/ omgeving, specifieke uitdagingen en ontwikkelingsfase.

Primaat ligt bij de directeur

Integraal schoolleiderschap is binnen SKOBA en OPOD uitgangspunt. In de werkgroep directeurenberaad kijken we naar de betekenis van dat begrip. Uitgangspunten rond autonomie zijn in beide organisaties wel vrijwel hetzelfde, maar in de bovenschoolse afstemming en organisatie en de verhouding centraal-decentraal zijn er soms wel verschillen.

Kwaliteitscultuur

Beide bestuurders willen een klimaat/ cultuur stimuleren en faciliteren waarin mensen eigenaarschap

kunnen tonen, zich samen verantwoordelijk voelen, van elkaar willen leren en het goede gesprek met elkaar voeren over onderwijs. Als het om die gesprekken gaat, dan staan bij OPOD de onderwijsdialogen centraal en bij SKOBA de driemaandsgesprekken.

Visie en werkwijze Kwaliteit (Uit: , sbp, koersplan, midterm)

We focussen ons in de werkgroep eerst op de onderwijskwaliteit en dan met name de kwaliteitszorg. Zowel OPOD als SKOBA maken gebruik van zachte (ervaren, zien, luisteren) en harde informatie (toetsen of andere metingen) om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van kinderen en de kwaliteit van het onderwijs. Er wordt in beide organisaties benadrukt dat men de harde gegevens niet wil gebruiken als oordeel, maar als prikkel en als hulpmiddel om het gesprek met elkaar aan te gaan en om van te leren. Dat kritische, onderzoekende gesprek neemt in de kwaliteitscyclus van OPOD (onderwijsdialogen) en SKONA (3-4 maandsgesprekken) ook een belangrijke plaats in. In onderstaande tabel uitspraken en uitgangspunten van beide organisaties opgenomen over kwaliteit.

OPOD	SKOBA
Samenvatting van ontwikkeling in afgelopen jaren (van moeilijke/ turbulente periode naar nieuw elan en nieuwe energie):	
<ul style="list-style-type: none"> - basis onderwijs, financiën, bestuur op orde - van een kwaliteitsmodel dat verworpen was tot doel op zich, naar een systeem dat een hulpmiddel is om iets te zeggen over onze kwaliteit en daarover het gesprek aan te gaan; - van een focus op de eigen school naar ontmoeting en "alle scholen doen mee"; - van interne gerichtheid naar een open blik naar buiten; - van zekerheid zoeken naar steeds vaker ruimte pakken; - van huiver voor de inspectie naar zelfbewustzijn en kracht. 	<ul style="list-style-type: none"> - sprake van hernieuwd vertrouwen - sterke verbinding tussen bestuur en scholen en scholen onderling. - stabiele, onderwijskun - blik naar buiten, samenwerkingsgericht, - stabiele onderwijskundige, financiële en bestuurlijke situatie - optimisme naar de toekomst, ambitie is in de organisatie letterlijk voelbaar. - Het borrelt en bruist in de scholen; Onderwijsontwikkeling staat weer expliciet op de agenda.
Cyclisch proces	
Het strategisch beleidsplan vormt het startpunt van de beleidscyclus, PDCA.	Koersplan is vertrekpunt van de PDCA-cirkel/ kwaliteitskringloop.
In de "Beleidsagenda" is de planning en controlecyclus verwerkt. De beleidsagenda en "Monitor Uitvoeringsprogramma" geven inzicht in de voortgang van alle bovenschoolse projecten en activiteiten, en de daarmee samenhangende besluitvormingsprocessen en -momenten. De verschillende items zijn in een (school)jaarplanning uitgewerkt. Alle actieve documenten zijn digitaal gekoppeld aan de beleidsagenda.	Er wordt gewerkt met een activiteitenplan op bestuursniveau. Per strategisch thema zijn SMART-doelen geformuleerd met bijbehorende acties. Voortgang van het koersplan en activiteitenplan zijn terugkerende thema's in directieberaad
OPOD heeft een domeinstructuur ingericht rond de strategische thema's. Elk domein heeft een eigen directeur (tevens schooldirecteur) en kent	Plannen en nieuw te ontwikkelen beleid worden voorbereid in werkgroepen bestaande uit directeuren (en leerkrachten).

<p>diverse projectgroepen. In het directeurenoverleg wordt de voortgang in de domeinen besproken.</p>	
Minimumnormen en eigen ambities	
<p>De inspectienorm is weliswaar het minimum, maar OPOD wil de ontwikkeling van de scholen, medewerkers en leerlingen afzetten tegen de eigen OPOD-norm. De OPOD-norm is direct gekoppeld aan de strategische thema's en kent de volgende aspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onderwijs van Topkwaliteit 2. Bevlogen professionals 3. Toekomstgericht, 21 ste -eeuws onderwijs 4. In verbinding met onze omgeving 5. Welbevinden en betrokkenheid van het kind 6. Duurzame organisatie <p>In de schoolplannen veel ruimte voor eigen ontwikkeling, wel een vast format (?)</p>	<p>Kwaliteit krijgt vooral op schoolniveau vorm. We gaan voor maatwerk en waken voor vaste formats en standaardmeetlatten voor onze scholen.</p> <p>Schoolplannen op schoolniveau kennen (binnen de kaders van het koersplan) eigen ambities en kwaliteitsnormen. Inspectienorm is minimum, maar scholen stellen eigen "groei-doelstellingen" op. Vergelijkbaar format voor alle scholen, maar met veel ruimte voor eigen invulling</p>
Het goede gesprek, zicht op kwaliteit	
<p>De interne audit brengt kwaliteiten, risico's en verbetermogelijkheden op scholen in kaart. Het instrument geeft een extra impuls aan de kwaliteitscultuur: het bevordert de samenwerking tussen scholen en helpt ons in het leren van vaardigheden zoals het geven van constructieve feedback, je kwetsbaar op durven stellen, het samen reflecteren</p>	<p>Elke SKOBA-school reflecteert op het onderwijsleerproces aan de hand van o.a. zelfevaluaties, audits door collega's en tevredenheidsonderzoeken. Sinds kort trekt SKOBA gezamenlijk op in interne audits met OPOD.</p> <p>Uitgangspunt is dat elke schooldirecteur zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs op haar/ zijn school en dat de leerkracht op haar/ zijn beurt zicht heeft op de ontwikkeling van haar/ zijn leerlingen. Dat hij/zij daarover dus informatie verzamelt en daarover met anderen in gesprek gaat.</p>
<p>Onderwijsdialogen en schoolbezoeken: naast cijfermatige analyses zijn de verbeterplannen van de scholen, de schoolbezoeken en onderwijsdialogen voor de bestuurder belangrijke instrumenten om zicht te krijgen op de (verschillen in) ontwikkeling van de scholen en de voortgang van het strategisch ontwikkeltraject. Voor de bestuurder zijn de bezoeken bovendien een middel om feeling te houden met de praktijk van alledag en de mensen die die praktijk maken. Vaste onderwerpen onderwijsdialoog eerste schoolbezoek:</p>	<p>3-4-maandsgesprekken tussen bestuurder en directeuren, vaste onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ontwikkelingen en ambities - voortgang schoolplannen en jaarplannen' - onderwijsresultaten - leerlingaantallen, ziekteverzuim en personeel <p>Elke school heeft een eigen norm geformuleerd die minimaal op het niveau van de inspectie ligt. Bij het formuleren van de norm wordt gezocht naar een goede balans tussen ambitie en realisme. De schoolnorm wordt betrokken bij de</p>

<ul style="list-style-type: none"> - reflectie op actualiteit, bespreken ambities - betekenis ambities voor de praktijk - voortgang van lopende trajecten en samenhang met de bovenschoolse ambities - analyse onderwijsopbrengsten 	<p>analyse van de resultaten en het gesprek daarover met de bestuurder.</p> <p>Jaarlijks bezoekt de bestuurder alle scholen. De schoolbezoeken hebben een informeel karakter, gericht op verbinding, feeling houden met onderwijspraktijk. Het schoolteam bereidt een programma voor voor de hele dag en het bezoek eindigt met een gesprek tussen bestuur en team waarin teruggeblikt wordt op het verloop en de inhoud van de dag. De bezoeken vormen een thermometer voor juist die zaken die niet direct meetbaar zijn.</p>
<p>In de gesprekken met de directeurs van OPOD en SKOBA voor de zomer van 2020 is de meerwaarde van een kwaliteitsmedewerker op het stafbureau meerwaarde genoemd. Er is vooral behoefte aan -naast analyseren en duiden- een sparringpartner op kwaliteit, critical friend, iemand die met je meekijkt over je schouder, blinde vlekken benoemt, kritische vragen stelt, een onderzoekende houding stimuleert. Schakelfunctie, op verschillende scholen. Geen controlerende functie.</p>	
<p>Analyse opbrengsten</p>	
<p>Alle OPOD-scholen stellen op basis van een analyse op de tussenopbrengsten LVS verbeterplannen op die in oktober van elk jaar met de bestuurder en domeinhouder Topkwaliteit worden besproken. De domeinhouder vat op bovenschools niveau de belangrijkste uitkomsten van de gesprekken over de verbeterplannen samen in een document. Dat document wordt gedeeld en besproken met de directeurs. Het dient als input voor de onderwijsdialoog tijdens het eerste schoolbezoek van de bestuurder en voor de vaststelling van de onderwerpen in de interne audits.</p> <p>De scholen hebben op dit moment nog allemaal dezelfde eindtoets.</p>	<p>Op vaste momenten, in februari en juli, analyseren en evalueren de directeurs met hun IB-er de opbrengsten van het CITO- LVS. De leerkrachten worden op alle scholen betrokken bij het maken van de analyses.</p> <p>De scholen gebruiken verschillende eindtoetsen (IEP en CITO), passend bij hun onderwijsprofiel.</p> <p>De bestuurder heeft via UltimView direct de beschikking over de tussenopbrengsten van de scholen en de eindopbrengsten van de groepen 8.</p>
<p>Leerkrachten maken het verschil</p>	
<p>De professionele ontwikkeling van medewerkers = vliegwiel voor de verdere ontwikkeling van OPOD. De OPOD-leerkracht is de cruciale schakel in het creëren van goede leer- en ontwikkelingskansen voor kinderen.</p> <p>Eigen talenten en gemotiveerde medewerkers worden ingezet op de bovenschoolse projecten. Op bovenschools niveau leerkrachten in uren gefaciliteerd om hun taak serieus op te kunnen pakken. O.a.: bovenschools ICT-coördinator, opleidingscoördinator OPOD-academie,</p>	<p>Leerkrachten maken het verschil als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs. Personeel is een belangrijk centraal thema in het koersplan</p> <p>We willen dat de gesprekkencyclus van SKOBA eigenaarschap en professionele ontwikkeling ondersteunt en stimuleert. De gesprekken vormen ook het verbindende element tussen de schoolontwikkeling en de betekenis daarvan voor de individuele medewerkers.</p>

<p>bovenschools opleider van studenten en startende leerkrachten, bovenschools opleider onderwijsassistenten.</p> <p>Gestart met het opzetten van een database met ruim 25 expertise- en talentgebieden van medewerkers.</p> <p>Gesprekkencyclus meer ontwikkelingsgericht, diverse personele projecten.</p>	
Overig	
<p>Veiligheid is in beide organisaties een belangrijk thema. Scholen gebruiken diverse instrumenten. Bij OPOD gezamenlijk LTO.</p>	
<p>De scholen van OPOD werken met een cyclische zorgkalender om de ontwikkeling van leerlingen cyclisch in kaart te brengen en te monitoren. In deze zorgkalender is de 4D-cyclus van handelingsgericht- en opbrengstgericht werken vertaald</p>	<p>Nog geen info</p>
<p>Leerkrachten zijn in de afgelopen jaren ICT-vaardiger geworden. Alle leerkrachten zijn geschoold in het werken met de zogenaamde G-suite. Met name hoe te werken met Drive en Mail zijn behandeld en verder thema's o.b.v. de wensen van de scholen zelf. Die thema's varieerden: didactische ICT-werkvormen in de klas, beter werken met Digibordsoftware, Google Classroom, handigheid met Chromebooks, Mediawijsheid. De laatste jaren verzorgt OPOD ook scholing aan de studenten die stage lopen binnen OPOD. Als toekomstige medewerkers is het immers belangrijk dat zij ook ervaring opdoen met werken binnen de ICT-infrastructuur binnen OPOD.</p> <p>De bovenschools ICT-coördinator heeft een centrale rol in de ontwikkeling van ICT binnen OPOD. Hij is vraagbaak en trainer van leerkrachten en helpt als "gecertificeerd innovator" technologie in het onderwijs verder te integreren.</p>	<p>Nog geen info</p>

Belangrijkste Ontwikkelpunten SKOBA (bron: visie op kwaliteit tbv inspectie 2019)

- We willen meer zicht krijgen op (het potentieel aan) de talenten die we in huis hebben en die ook expliciet inzetten (vlootschouw) in het leren van elkaar en het verbeteren van onze

onderwijskwaliteit. Ook de kwaliteiten van de directeuren kunnen we in dat opzicht meer benutten dan we nu doen.

- In samenhang daarmee willen we meer werk maken van kennisdeling, van het uitwisselen van “good practices”, ervaring en expertise en van gezamenlijke scholing; binnen, maar ook buiten SKOBA. We zien kansen in de samenwerking met OPOD op dit terrein (interne audits, opzetten Academie).
- Ons streven was om collegiale consultatie een structurele plek in ons onderwijs te geven, maar organisatorisch blijkt het lastig om dit voor elkaar te krijgen (vrijroosteren van leerkrachten is vanwege het gebrek aan vervanging nauwelijks mogelijk).
- Niet zozeer een ontwikkelpunt, maar wel een aandachtspunt is de ervaren werkdruk op de scholen in relatie tot het reflecteren op ons handelen. Het is belangrijk om in de waan van de dag stil te blijven staan bij de vraag of we nog de goede dingen doen. Dat geldt op groeps-schoolniveau, maar ook voor het directieberaad en de bestuurder.

Belangrijkste ontwikkelpunten OPOD (bron: midtermreview 2018 en evaluatie SBP 2020)

- Meer groeien naar procesgericht/ kindgericht onderwijs.
- Leerlingen hebben o.a. via de leerling-tevredenheidsonderzoeken aangegeven meer uitgedaagd te willen worden in de lessen en behoefte te hebben aan meer afwisseling. Vraagsturend onderwijs, het aanleren van leerstrategieën, het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen en het kunnen aanbieden van diverse didactische werkvormen komen meer centraal te staan in de ontwikkeling van leerkrachtvaardigheden. De leerlingvaardigheden die we nu en in de toekomst belangrijk vinden vragen eveneens om meer uitdagend en onderzoekend, tijd-, plaats- en ruimteonafhankelijk onderwijs. 2. Ontwikkelen OPOD-profiel topleerkracht
- Het blijft een uitdaging om goede leerkrachten te behouden, aan te trekken (binden en boeien) en aandacht te blijven besteden aan de relatie tussen professionele ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling.

Meerwaarde samenwerking (Bron: notitie samenwerking OPOD SKOBA, 2019):

In alle werkgroepen is het leren van elkaar, het uitwisselen van expertise en gezamenlijke scholing genoemd als kans om het onderwijs te verbeteren. Bestuurders denken dat een gezamenlijke investering in de professionele ontwikkeling van het personeel een positief effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs en op de aantrekkingskracht van de organisatie(s). Zij zien kansen in het gezamenlijk ontwerpen en uitvoeren van onderwijsvernieuwing, het afstemmen van de zorg voor leerlingen die dat nodig hebben, het samen inzetten van specialisten/ expertise en het opzetten van een gezamenlijk opleidingsaanbod voor SKOBA en OPOD (ook in samenwerking met PABO's, ROC's, schoolleidersopleidingen).

Specifiek genoemd: Innovatie en Onderwijsontwikkeling

- nadrukkelijker gezamenlijk optrekken in en uitbouwen van projecten als Zomerschool, Tienercollege, Otto de Ontdekker;
- over de bestuurlijke grenzen heen inrichten van ontwikkelgroepen die zich bezig houden met het ontwerpen en implementeren van onderwijsvernieuwing.
- aanwezige talenten/ expertise voor beide organisaties benutten en/of samen expertise in huis halen, zoals orthopedagogen, gedrags-, taal- en rekenspecialisten, gebruik maken van ervaring en expertise SBO Kompas en inclusief onderwijs Mariëngaarde;

- realiseren van een “dekkend aanbod talentontwikkeling” binnen twee organisaties, plus- en klusklassen, delen van vakdocenten op het gebied van sport, muziek en cultuur;
- inhoudelijke samenwerking en gezamenlijke profilering concept-scholen;
- gezamenlijke kwaliteitsontwikkeling, analyses, audits;
- taallessen voor ouders in de wijk, stimuleren van ontmoeting in de wijken;
- korte lijstjes realiseren als het gaat om shopgedrag van ouders.