

BESTUURLIJK JAARPLAN

2017-2018



scholengroep opron



De tijd van je leven!

Inhoudsopgave

Inhoud bestuurlijk jaarplan

Thema's:

1. Marketing & Communicatie	blz. 3
2. Financiën & Huisvesting	blz. 6
3. Competentie	blz. 7
4. Scholing & begeleiding	blz. 10
5. Gezondheid & Veiligheid	blz. 14
6. Kwaliteit van Onderwijs	blz. 17
7. Waardering	blz. 33
8. Kwaliteitszorg OPRON	blz. 36
9. ICT	blz. 41

1. Thema: Marketing & Communicatie

Verantwoordelijke: Judith Borderwijk

Kernwoorden

Het bestuur en de scholen verbeteren op een effectieve manier de interne en externe communicatie

Doelen 2017-2018

Het bestuur en de scholen verbeteren op een effectieve manier de interne en externe communicatie

1. Er is een intranetvoorziening beschikbaar met als doel om informatie te delen en samen te kunnen bewerken.
2. Alle scholen zijn transparant door middel van Vensters PO. Zij plaatsen de indicatoren met eigen toelichtingen zoveel mogelijk in hun lokale context.
3. Middels onder andere nieuwsbrieven, persberichten, folders, up-to-date houden van de website communiceert OPRON transparant en open naar de scholen en belanghebbenden.

2. Thema: Financiën & Huisvesting

Verantwoordelijke: Jan Paul ten Brink, Egbert Slatius en Marieke ten Hove
Kernwoorden
Voorwaardenscheppend voor Onderwijs en Kwaliteitszorg, HR en andere ondersteunende processen.
Doelen 2017-2018
<ol style="list-style-type: none">1. De exploitatie moet sluitend zijn met ingang van het schooljaar 2017/2018.2. Eventuele overschrijdingen en/of onttrekkingen uit de reserves vinden vanaf het begrotingsjaar 2015 alleen nog maar <u>gepland</u> plaats, en dienen ten alle tijden bij te dragen aan de doelen van de organisatie.3. Het totaal der overschrijdingen en/of onttrekkingen uit de reserves mag er niet toe leiden dat Scholengroep OPRON buiten de bandbreedtes komt zoals die door het ministerie zijn vastgesteld.4. OPRON kent een reservepositie die in balans is met het risicoprofiel van de organisatie. <p><u>De financiële doelstelling voor de scholen:</u> Het kunnen opstellen van resultaat neutrale meerjarenbegroting en daarbinnen acteren. Hieronder valt het opstellen van een meerjareninvesteringsplan, bijsturen van verwachte resultaten en koppeling schooljaarplan en budget.</p> <p><u>Huisvesting</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Verhoging van de kwaliteit en functionaliteit van de schoolgebouwen2. Verlaging van de exploitatielast door terugdringen van leegstand en energieverbruik.
Actieplan
Zie bijlage 'Actieplan strategisch huisvestingsplan'

3. Thema: Competentie

Verantwoordelijke: Sanne Haaijer
Thema
<p>De pijlers onder het HR beleid staan: van iedere functie/rol is een competentieprofiel beschikbaar. Dit profiel vormt de basis voor gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Er is een tweejaarlijkse gesprekkencyclus bestaande uit startgesprek – voortgangsgesprek(ken) – beoordelingsgesprek. In het startgesprek maken leidinggevende en medewerker afspraken over te behalen resultaten en competentieontwikkeling. In het voortgangsgesprek bespreken leidinggevende en medewerker of het plan aanpassingen/aanvullingen behoeft en in het beoordelingsgesprek wordt na twee jaar de balans opgemaakt.</p> <p>Binnen een periode van een aantal jaren zal gefaseerd een aantal directeuren uitstromen. Er zal derhalve een behoefte aan nieuwe directeuren gaan ontstaan. Momenteel merken we al dat het lastig is om directeuren uit de lokale arbeidsmarkt te halen. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat leidinggevendenden die vanuit de eigen organisatie zijn doorgestroomd vaak succesvoller zijn dan externen. Om die redenen willen we talentvolle medewerkers die de stap naar het management willen zetten zelf gaan opleiden (eventueel gezamenlijk met een aantal besturen van het RTC).</p> <p>Een volgende stap in de ontwikkeling van HR beleid is te komen tot een visie op loopbaan- en mobiliteitsbeleid. Uitgangspunt is dat iedere medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar loopbaan; iedereen wil steeds meer zelf bepalen hoe zijn/haar leven, werk en toekomst eruit ziet. Dat vraagt om flexibiliteit en zelfredzaamheid. Verandering van werkomgeving hoort daarbij om flexibel te zijn en te blijven in het werk. Verandering van werk(omgeving) heeft als voordeel dat het werk weer uitdagend en nieuw is.</p>
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none">- Sturen op resultaten- Stimuleren van ontwikkeling- Kweekvijver schoolleiders- Mobiliteit = flexibiliteit = ontwikkeling
Doelen 2017-2018
<ol style="list-style-type: none">1. Iedere medewerker heeft het startgesprek (incl. zelfevaluatie) gevoerd met zijn leidinggevende. De afspraken die daaruit voortvloeien worden in een POP vastgelegd.2. Inrichten van een kweekvijver voor toekomstige schoolleiders3. Er is een visie op mobiliteit opgesteld.4. Vanaf 2017 worden alle lesuren bewegingsonderwijs gegeven door een bevoegde leerkracht.

4. Thema: Scholing & begeleiding

Verantwoordelijke: Sanne Haaijer
Actieteam: Sanne, Aukje, Catharina, Eilt en Ruby Kernteam: Sanne, Aukje en Ruby
Thema
Het thema Scholing & Begeleiding is twee jaar geleden binnen OPRON opgestart. Met het thema S&B voldoet OPRON aan de wet BIO om medewerkers scholingsmogelijkheden aan te bieden. Vooruitlopend op de wet Beroep Leraar en Lerarenregister is in het Koersplan(15-19) dit thema opgenomen. In het scholingsplan dat iedere school aan de bestuurder kan aantonen staan de leerkrachten vermeld met te volgen opleiding en scholingsuren.
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none">- Professionalisering- eigenaarschap- kennisdeling
Doelen 2017-2018
<ol style="list-style-type: none">1. Iedere OPRON medewerker is ICT-basisbekwaam2. Elke school heeft een opleidingsplan3. Op OPRON-niveau inzicht in opleidingsbehoefte ('rode draad')

5. Thema: Gezondheid & veiligheid

Verantwoordelijke: Sanne Haaijer
Actieteam: 2 directeuren (w.o. Jaco – RIE-gedeelte), Sanne Haaijer,
Thema
<p>Preventie en begeleiding van ziekteverzuim is speerpunt van HR beleid 2017-2018. Het verzuimpercentage binnen Scholengroep OPRON is structureel te hoog. Dit heeft grote gevolgen voor onze organisatie, onze medewerkers en daarmee onze leerlingen.</p> <p>Van onze medewerkers verwachten we een belangrijke rol in het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen (duurzame) inzetbaarheid en het actief meewerken aan re-integratie op het moment dat er sprake is van verzuim. We werken volgens het eigen regiemodel waarin het gesprek over (voorkomen van) verzuim tussen leidinggevende en medewerker centraal staat. De directeuren worden efficiënt en effectief ondersteund door HR, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Een digitaal verzuimsysteem ondersteunt bij de uitvoering en bewaking van de Wet Verbetering Poortwachter.</p> <p>Met een goed arbobeleid creëren we een gezonde en veilige werkplek. Een medewerker die zich veilig voelt en onder goede arbeidsomstandigheden kan werken presteert over het algemeen beter en het verhoogt de motivatie.</p> <p>Een kader voor een uniform taakbeleid</p>
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none">- Duurzame inzetbaarheid- Sturen op verzuim (eigen regiemodel)- Arbobeleid- Opmaat eigen risicodragerschap
Doelen 2017-2018
<ol style="list-style-type: none">1. Verzuimbeleid is geïmplementeerd: de onderscheiden rollen zijn bij iedereen bekend en men handelt daarnaar.2. Digitale Verzuimmanager is geïmplementeerd.3. Verzuimpercentage is eind 17-18 gedaald naar 7%.4. Providerboog is ontwikkeld en bekend bij de schoolleiders.5. Omslag is gemaakt van hoofdzakelijk begeleiding langdurig verzuim naar preventie/beperking van toekomstig (langdurig) verzuim.6. RIE: plan van aanpak op bestuursniveau is uitgevoerd en de plannen van de scholen zijn gespreksonderwerp tijdens de review.7. Een kader voor taakbeleid (incl. standpunt wtf, formulier)

6. Thema: Kwaliteit van onderwijs

Onderwijsproces: Aanbod en didactisch handelen

Schoolklimaat: Veiligheid

Kwaliteitszorg & Ambitie: Kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en Verantwoording & dialoog

Verantwoordelijke: Aukje Oosterom
Kernteam: Greet Korte en Aukje Oosterom Actieteam: bestuurder, 2 directeuren, 2 leerkrachten en 2 IB'ers
Thema
<p>Kwaliteit van onderwijs is onderwijs dat voldoet aan de criteria of normen die eraan gesteld worden. Dit houdt in dat er expliciete criteria zijn waaraan het onderwijs moet voldoen. Deze criteria worden door het ministerie van onderwijs in een onderzoekskader beschreven (Ministerie van inspectie, 2017). Het kader is een extern systeem met minimale deugdelijkheidseisen waaraan alle scholen van Nederland moeten en kunnen voldoen.</p> <p>Binnen scholengroep OPRON hebben we een Intern Kwaliteitskader opgesteld. Het kader bevat kwaliteitsgebieden, standaarden, indicatoren, good practices en normen. De scholen kennen de inhoud van het kader en weten waaraan ze minimaal moeten voldoen. Indien uit een audit of zelfevaluatie blijkt dat ze op een of meerdere basis indicatoren onvoldoende scores of er risico's geconstateerd worden, betekent het dat deze indicatoren in doelen omgezet worden en in het schooljaarplan terecht komen. De doelen worden vervolgens opgenomen in een actieplan. De actieplannen worden gedurende het schooljaar gemonitord, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Naast dat er gewerkt wordt aan de basisindicatoren, stimuleert OPRON de scholen om eigen aspecten te ontwikkelen. Op die manier streeft OPRON naar kwaliteit van onderwijs! Vanuit de basis op orde naar meer eigenheid.</p>
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none">- Deugdelijkheids- eisen (de basis op orde)- Eigen aspecten scholen- Waarborgen en stimuleren- Schooljaarplan; thema's, doelen en actieplannen- Kwaliteitszorg en ambitie
Doelen 2017-2018
<ol style="list-style-type: none">1. De scholen voldoen aan de deugdelijkheidseisen van het onderzoekskader 2017.2. De scholen scoren voldoende op de basis indicatoren van het Intern Kwaliteitskader OPRON.3. De scholen worden gestimuleerd om eigen aspecten te ontwikkelen. Deze aspecten staan in het schoolplan beschreven.

Kwaliteitsgebieden	Standaarden en doelen
Onderwijsproces	<p>Aanbod</p> <ol style="list-style-type: none"> In het schoolplan, het taalbeleids- en rekenbeleidsplan (specifiekere uitwerking) heeft de school onder andere de doelen van het onderwijs en de opbouw van het aanbod vast gelegd. Alle scholen hebben een recent en compleet taal en rekenbeleidsplan. De school kent de kerndoelen Nederlandse taal en rekenen en richt het onderwijs (aanbod etc.) volgens de doelen in. De school heeft een visie op onderwijs aan jonge kinderen (2 ½ -7 jaar) geformuleerd en de visie uitgewerkt in een plan van aanpak.
	<p>Didactisch handelen</p> <ol style="list-style-type: none"> De leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als uitdaging gericht; afhankelijk van de behoeften van de leerlingen. <i>De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op behoeften van groepen en individuele leerlingen.</i> <i>De leraren stemmen de instructie af op behoeften van groepen en individuele leerlingen.</i> <i>De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op behoeften van groepen en individuele leerlingen.</i> <i>De leraren stemmen de onderwijstijd af op behoeften van groepen en individuele leerlingen.</i> De leraren zijn in staat om aan combinatiegroepen les te geven.
Schoolklimaat	<p>Veiligheid</p> <ol style="list-style-type: none"> De school heeft een veiligheidsbeleid plan gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten in en om de school. De school heeft een persoon als aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor coördinatie van het beleid tegen pesten.
Kwaliteitszorg & Ambitie	<p>Kwaliteitszorg</p> <ol style="list-style-type: none"> De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten; er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden.
	<p>Kwaliteitscultuur</p> <ol style="list-style-type: none"> De school kent de inhoud van een professionele kwaliteitscultuur en geeft de cultuur vorm.
	<p>Verantwoording en dialoog</p> <p>OPRON werkt volgens het Handboek Kwaliteitszorg OPRON.</p>

Onderwijsproces: Zicht op ontwikkeling & (extra) ondersteuning

Verantwoordelijke: Greet Korte
Kernteam: Greet Korte, Aukje Oosterom en Onderwijs expertise team (OET)
Thema
<p>Inhoudelijk omvat het thema 'Zicht op ontwikkeling' en (extra) ondersteuning' de deugdelijkheidseisen uit het onderzoekskader van de inspectie. Deze zijn hieronder omschreven in doelstellingen.</p> <p>Het centrale hoofddoel is om alle leerlingen binnen scholengroep OPRON een passende plek bieden. Om dat te kunnen bieden moeten alle scholen o.a. de thema's Zicht op Ontwikkeling en (Extra) ondersteuning op orde hebben.</p> <p>De IB-er checkt samen met de directeur a.d.h.v. inspectie-, audit- en zelfevaluatieverslagen welke doelstellingen op orde zijn en aan welke doelstelling nog gewerkt moet worden. Deze nemen zij op in hun schooljaarplan.</p> <p>Tijdens de PLG-IB, welke 10 keer per jaar plaatsvindt, wordt structureel gewerkt aan het thema 'Zicht op ontwikkeling' en (extra) Ondersteuning'. Er zal een actieplan opgesteld worden voor (beleids) onderwerpen die bovenschool uitgewerkt moeten worden. De uitvoering van dit actieplan geschiedt door deelactieteams bestaande uit de intern begeleiders, waar nodig aangevuld met directeuren en leden van de GMR. Deze deelactieteams vormen samen het actieteam.</p>
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none">- Alle leerlingen een passende plek- Zicht hebben op deugdelijkheidseisen betreffende zicht op ontwikkeling en extra ondersteuning- Schooljaarplan, doelen en actieplan
Doelen 2017-2018
<p>De school werkt volgens het school specifieke handboek onderwijssteuning¹:</p> <ol style="list-style-type: none">1. De school gebruikt een samenhangend systeem van betrouwbare en valide toetsen en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen. De toetsen geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus.2. De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en vergelijken deze met de verwachte ontwikkeling.3. De leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.4. De leerlingen die dat nodig blijken te hebben, krijgen extra zorg:<ul style="list-style-type: none">- De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen.- De school voert de zorg planmatig uit.- De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg.
(Extra) Ondersteuning: <u>Doelstellingen, basis:</u>

¹ Deze is gebaseerd op het 'Handboek onderwijssteuning OPRON' en school specifiek gemaakt op door OPRON aangegeven onderdelen.

1. Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
2. De extra ondersteuning die de leerling nodig heeft, heeft de school vastgelegd in een ontwikkelingsperspectief, waarin is vastgelegd hoe het onderwijs is afgestemd op de behoefte van de leerling.
3. De school evalueert twee keer per jaar of het aanbod het gewenste effect heeft.
4. De school stelt de interventies indien nodig bij.
5. Het SOP van de school vermeldt wat ze onder extra ondersteuning verstaat.
6. De school heeft in het SOP omschreven welke aanvulling zij kan bieden boven op het door het SWV omschreven basisondersteuning.

Onderwijsproces: Toetsing en afsluiting en Onderwijsresultaten

Verantwoordelijke: Greet Korte
Kernteam: Greet Korte, Aukje Oosterom en Onderwijs expertise team (OET)
Thema
Inhoudelijk omvat het thema 'Opbrengsten' de deugdelijkheidseisen uit het onderzoekskader van de inspectie. Deze zijn hieronder omschreven in doelstellingen. Het centrale hoofddoel is om alle leerlingen binnen scholengroep OPRON een passende plek bieden. Om dat te kunnen bieden moeten alle scholen o.a. het thema 'Opbrengsten' op orde hebben. De IB-er checkt samen met de directeur a.d.h.v. inspectie-, audit- en zelfevaluatieverslagen welke doelstellingen op orde zijn en aan welke doelstelling nog gewerkt moet worden. Deze nemen zij op in hun schooljaarplan. Tijdens de PLG-IB, welke 10 keer per jaar plaatsvindt, wordt structureel gewerkt aan het thema 'Opbrengsten'. Er zal een actieplan opgesteld worden voor (beleids) onderwerpen die bovenschool uitgewerkt moeten worden. De uitvoering van dit actieplan geschiedt door deelactieteams bestaande uit de intern begeleiders, waar nodig aangevuld met directeuren en leden van de GMR. Deze deelactieteams vormen samen het actieteam.
Kernwoorden
<ul style="list-style-type: none"> - Deugdelijkheidseisen - Toetsing en afsluiting - Plan van aanpak groep 7 & 8 - Onderwijsresultaten
Doelen 2017-2018
Onderwijsproces: Toetsing en afsluiting <ol style="list-style-type: none"> 1. De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig 2. Voor de leerlingen van groep 7 en 8 is een plan van aanpak 'voldoende eindresultaten' opgesteld. Elke school zet gericht dit plan in om voldoende eindresultaten te behalen. <p>Voor 1 en 2 geldt dat er gewerkt wordt a.d.h.v. de 'good practices' in het intern onderzoekskader.</p>

Onderwijsresultaten:

1. Alle scholen behalen met hun leerlingen leerresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.
 2. De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen.
 3. De bestemming van de leerlingen n het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school.
- Voor 1 t/m 3 geldt dat er gewerkt wordt a.d.h.v. de 'good practices' in het intern onderzoekskader.

7. Thema: Waardering

Verantwoordelijke: Aukje Oosterom
Actieteam: Jan Paul, Sanne Haaijer(College van Bestuur)
Thema
In het begin van het kalenderjaar 2017 is binnen Scholengroep OPRON een tevredenheidspelling uitgevoerd onder de drie belangrijkste groepen stakeholders: leerlingen, ouders en medewerkers. De resultaten uit deze peiling zijn door het CVB, de HRM adviseur en de Beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit inhoudelijk besproken met de directeuren tijdens het directiebestuur van 11 mei. Uitgangspunt bij de analyse was zoeken naar verbeterpunten en inzetten op verbetering.
Kernwoorden
Tevredenheid medewerkers, ouders/verzorgers en bovenbouwleerlingen: Scholen met succes 2016-2017 Doelen stellen, monitoren en evalueren Schoolniveau en bestuursniveau
Doelen 2017-2018
Tevredenheid medewerkers, ouders/verzorgers en bovenbouwleerlingen: In schooljaar 2016-2017 is op alle scholen het instrument 'scholen met succes' afgenomen. 1. De scholen hebben n.a.v. de resultaten doelen in het schooljaarplan gesteld. Deze doelen worden gemonitord in de PLG schooljaarplan en in het schooljaarverslag geëvalueerd. 2. Het bestuur heeft een analyse en adviesrapport tevredenheidspelingen opgesteld. Daarin staan de doelen en activiteiten beschreven. Dit wordt in de PLG koersplan gemonitord en in het document 'stand van zaken uitrol koersplan' geëvalueerd.

8. Kwaliteitszorg OPRON

Verantwoordelijke:	Aukje Oosterom
Actieteam	Kwaliteitsmedewerker OPRON, Bestuurder, twee directeuren, twee leerkrachten
Thema	
<p>Scholengroep OPRON wil voor alles resultaatgericht werken. Dat wordt met behulp van het INK-model gedaan, dat ondersteunt bij het vinden en formuleren van antwoorden. Het INK-model wordt allereerst als ordeningskader gehanteerd waarbij de scholengroep realiseert dat de samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' de mate bepaalt waarin de organisatie in staat zijn om te leren verbeteren en excelleren. Het INK-model wordt tevens gebruikt om te checken of de scholengroep op koers ligt en vooral om te kijken of de acties ook het gewenste resultaat opleveren. Het is de taak van het bestuur om met precies de juiste input en het focussen op de echt wezenlijke throughput te zorgen voor de maximale output. Datzelfde principe hanteren we op schoolniveau.</p> <p>Het koersplan van het bestuur bestaat uit verschillende thema's. Elk schooljaar wordt vanuit het koersplan 2015-2019 een bestuurlijk jaarplan opgesteld. In het plan worden de thema's, doelen en actieplannen beschreven uitgewerkt in actieplannen die gedurende de beleidsperiode (2015-2019) uitgevoerd wordt. Ieder jaar worden de actieplannen gemonitord, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Dit wordt aan de hand van PDCA cyclus (cyclisch werken) gedaan. Dezelfde werkwijze wordt op de scholen ingezet. Directeuren stellen eens in de vier jaar een schoolplan op waarin de koers en de doelen voor vier schooljaren beschreven zijn. Per schooljaar wordt een schooljaarplan opgesteld. In het plan zijn specifieke doelen geformuleerd die samen met het team gemonitord, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld worden. Aan het einde van het schooljaar wordt een schooljaarverslag opgesteld waarin teruggeblikt wordt op het afgelopen schooljaar; welke resultaten zijn behaald en wat betekent het voor de beleidsvoornemens voor het nieuwe schooljaar. In het Handboek Kwaliteitszorg OPRON staat zowel voor het bestuur als de scholen specifieke elementen van de kwaliteitszorg beschreven.</p>	
Kernwoorden	
<ul style="list-style-type: none">- Resultaatgericht en opbrengstgericht werken- INK model en PDCA cyclus- Koersplan, bestuurlijk jaarplan en jaarverslag- Schoolplan, schooljaarplan en schooljaarverslag- Handboek Kwaliteitszorg OPRON	
Doelen 2017-2018	
<ol style="list-style-type: none">1. OPRON hanteert een eigen intern toezichtinstrumentarium op school- en bestuurlijk niveau dat ten minste is gebaseerd op de eisen die de inspectie stelt, waarbij OPRON zich actief voorbereidt op de wijzigingen die aanstaande zijn in het toezichtkader.2. Het bestuur voert in 2017 integraal beleid, waarin ze stuurt op onderwijskwaliteit en waar ze het financieel management en het HRM-beleid op afstemt.3. Het bestuur is gefocust op doelmatig en resultaatgericht werken door werkprocessen in te richten en de uitvoering ervan te bewaken.4. Bestuur en scholen werken aan de hand van integrale en cyclische kwaliteitszorg.	

9. Thema: ICT

Verantwoordelijke: Arnold Dik
Actieteam: Paul Zantkuijl (aandachtsgebied hardware), Egbert Slatius (aandachtsgebied financiën en bedrijfsvoering), vacature aandachtsgebied ICT-visie ontwikkeling op school, vacature aandachtsgebied ICT-competentie ontwikkeling.
Verantwoordelijkheden teamleden:
Vorbereidende besluitvorming: ICT-actieteam Besluitvorming: bestuurder, of op termijn stuurgroep(en), nog in te richten afhankelijk van de verschillende op te starten (deel)projecten.
Rapportage:
Afstemming over voortgang, knelpunten, scenario's, implicaties en besluiten vinden tussen opdrachtnemer Arnold Dik en opdrachtgever Jan Paul ten Brink plaats. Communicatie / afstemming over de verschillende aandachtsgebieden vindt daarnaast in ieder geval plaats met: Egbert Slatius (betreft bedrijfsvoering, financiën en control) Johan Werkman, manager HRM (betreft ICT-bekwaamheidsontwikkeling) ICT-dienstverleners Heutink-ICT, Picto, GetThere (betreft de infrastructuur en de techniek) Schooldirecteuren en ICT-coördinatoren (aanspreekpunten per school, betreft alle acties en wijzigingen met een impact) We starten een regulier OPRON ICT-coördinatie overleg, waarbij afvaardiging vanuit alle scholen en de ICT-dienstverlener uitgenodigd worden.
Thema
Thema ICT: <ol style="list-style-type: none">1. Ontwikkelen ICT-visie per school2. Ontwikkelen ICT-bekwaamheid bij alle medewerkers3. Inrichten en borgen bij-de-tijdse ICT omgeving, passend bij de ambities en de visie van de school4. inzicht in en borging van de meerjaren ICT-investeringen, in relatie tot de overige geplande investeringen in OLP, gekoppeld aan de ICT-visie en –plan Aanleiding/ beginsituatie Uit de zelfevaluatie komt naar voren: - Er is nog geen beleid m.b.t. ICT-competenties. - Nog niet in alle groepen zijn er digiborden. - Digitale toepassingen in het onderwijs is erg schoolafhankelijk: er zijn geen minimumdoelen of eisen op OPRON niveau. In het najaar van 2015 is er een verkennend onderzoek gedaan naar de situatie van de ICT binnen Scholengroep OPRON. Deze is zeer divers, van dramatisch slecht tot redelijk goed.

Op hoofdlijnen:

- Op de meeste scholen is er geen onderbouwde visie op de rol van ICT in het onderwijs, gekoppeld aan de onderwijsvisie van de school.
- De ICT-bekwaamheid van de medewerkers varieert sterk. Het ontbreekt aan een basislijn en ontwikkelaanbod hierin.
- De staat van de ICT-hardware varieert enorm: van bij de tijd tot sterk verouderd. Er is geen ICT-basisregistratie aanwezig, er is geen borging van de investeringen en vervanging, gekoppeld aan de meerjarenbegroting. De samenhang tussen hardware, visie en bedrijfsvoering is onvoldoende en niet geborgd.
- Er is nauwelijks sprake van een interne OPRON ICT-organisatie. Kennisuitwisseling en kruisbestuiving is minimaal.

Dit onderzoek heeft geleid tot een ICT-actieplan, met als doel om binnen 8 kwartalen, vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2017, ICT duurzaam en op alle scholen 'op orde' te krijgen. Specifiek op de vlakken:

1. ICT-visie en realisatie per school
2. Aanwezige en toegepaste ICT-competenties
3. Probleemloos werkende state-of-the-art ICT-hardware en digitale omgeving
4. Borging van het thema ICT in de bedrijfsvoering

Als resultaat moeten de indicatoren rondom de tevredenheid over ICT zo veel als mogelijk "groen" scoren.

Kernwoorden

Innovatie, doelgericht, ICT-vaardig, leerkrachtgestuurd of leerlinggestuurd, kennisconstructie of kennisoverdracht, nieuwe onderwijsvormen, passend bij onze doelgroepen per school, bewust en gericht inzetten van ICT

Randvoorwaarden

Beschikbaarheid van de vereiste competenties en capaciteit voor de invulling van het ICT-actieteam. Er zijn raakvlakken met het actieplan Competentieontwikkeling (ICT-competenties) (Zie ook: Rapportage/communicatie, hierna)

Doelen 2017/2018

Hoofddoel

De ICT-infrastructuur en -organisatie binnen OPRON en de scholen, en de vaardigheden van de medewerkers maken het de scholen mogelijk hun ambities m.b.t. structurele integratie van digitaal lesmateriaal in hun onderwijs te realiseren binnen de door OPRON uitgezette kaders.

Subdoelen:

1. De school heeft aan het einde van 2017 een visiedocument "Ontwikkelingsplan Onderwijs en ICT" opgesteld. Dit is verlopen aan de hand van de ICT-en Onderwijsplan en de Visieversneller sessie, al dan niet gefaciliteerd vanuit het ICT-Actieteam. De verantwoordelijkheid voor het opstellen van het Ontwikkelingsplan Onderwijs en ICT ligt bij de schooldirecteur, eventueel inhoudelijk aangevuld met de ICT-coördinator van de school. Bij het plan is een meerjarenbegroting voor ICT opgesteld, gebaseerd op deze visie. Alle te plegen investeringen (vervanging en innovatie) in ICT voor de periode 2017-2021 staan beschreven in dit plan en zijn gekoppeld aan de daarin beschreven doelen. Er worden geen losse ICT-investeringen gedaan die niet beschreven staan in dit plan;
2. Alle medewerkers hebben in 2016-2017 een ICT-bekwaamheidsscan uitgevoerd. Op basis daarvan zijn de ICT-gerelateerde ontwikkelpunten voor elke medewerker en voor elke directeur bekend.
 - a. In 2017 is er een basiscursus ICT aangeboden vanuit OPRON, en alle betreffende medewerkers dienen hieraan deelgenomen te hebben;

- b. Alle medewerkers hebben een ICT-bekwaamheids ontwikkelpunt afgesproken met hun leidinggevende, gebaseerd op de persoonlijke ICT-bekwaamheidsscan, waar de medewerker het komende jaar aan gaat werken. Dit wordt een onderdeel van het persoonlijke ontwikkelgesprek (POP);
 - c. OPRON biedt een aantal generieke ICT-cursussen aan in 2017-2018. Indien het ICT-ontwikkelpunt van de medewerker niet afgedekt wordt aan de hand van één van deze cursussen, kan een andere/aanvullende training gekozen worden.
3. De ICT-omgeving van de school wordt in 2017-2018 up-to-date gehouden. Leidraad is dat er geen werkplek-apparatuur is ouder dan 5 jaar. Voor audiovisuele middelen geldt een levensduur van maximaal 10 jaar. Het is de verantwoordelijkheid van de directeur om de eventuele vervangingsinvesteringen op te nemen in de ICT-meerjarenbegroting, die aan het ICT-visiedocument gekoppeld is.
 4. Alle medewerkers zijn competent in het toepassen van ICT in het onderwijs.
 5. Vanuit OPRON is er een strategische visie op de rol van ICT binnen het onderwijs op de scholen, en een OPRON-specifiek groeipad waarbij er ruimte is voor de fasering, tempo en ambitie per school.
 6. Iedere school heeft een duidelijke en integrale visie op ICT in het onderwijs en werkt planmatig aan de realisatie daarvan.
 7. De bedrijfsvoering rondom het thema ICT is goed ingericht; er is een basisregistratie van alle aanwezige hard- en software, inclusief een meerjarig vervangings- en investeringsplan.
 8. Alle aanwezige hardware en overige techniek is state of the art en functioneert probleemloos binnen alle scholen, waardoor de mogelijkheden van ICT in het onderwijs optimaal kunnen worden benut.
 9. Alle OPRON-scholen scoren 'groen' in het tevredenheidsonderzoek betreft ICT op school.