

Prikkelen

om te ontwikkelen

Strategisch beleidsplan
2025-2029



Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
1	Openbaar Basisonderwijs West-Brabant	4
2	Totstandkoming strategisch beleidsplan 2025-2029	5
3	Blik vooruit	6
4	Onze basis	7
	Missie	7
	Visie	7
	Kernwaarden	9
5	Strategie 2025-2029 Stichting OBO West-Brabant	10
	Pijler Onderwijs – De wereld openen	11
	Pijler Beweging – Persoonlijke groei	15
	Pijler Organisatie – Van ei-land naar wij-land	20
6	Onze werkwijze	24
	Besturingsfilosofie en leidende principes	24
	Bestuur en toezicht	24
	De leiding van de scholen	25
	Bestuursservicekantoor	25
	Onze medewerkers	26
	Organisatiefilosofie	26
	Bronnen	28
	Bijlage – Ambities en doelstellingen	31

Voorwoord

Beste belanghebbende,

Met genoegen presenteer ik u het strategisch beleidsplan voor de periode 2025-2029, een belangrijk document waarin de koers en ambities van onze organisatie voor de komende jaren staat omschreven.

Als Voorzitter van het College van Bestuur ben ik verheugd om deze visie met u te delen en samen verder te bouwen aan een toekomst waarin we excelleren in ons streven naar kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Een strategisch beleidsplan vormt het fundament waarop onze organisatie haar activiteiten baseert. Het dient als kompas, dat ons richting geeft en ons helpt om doelgericht te navigeren door de uitdagingen en kansen die voor ons liggen. Het is meer dan alleen een document; het vertegenwoordigt onze gedeelde visie, waarden en doelstellingen.

Bij het vormgeven van dit beleidsplan hebben we ons laten inspireren door onze herziene kernwaarden, die gezamenlijk zijn vastgesteld: lef, fris en trots. Lef om innovatieve paden te bewandelen, met een frisse blik naar de toekomst kijken en trots voortbouwen op onze successen.

Dit beleidsplan is tot stand gekomen door middel van een bottom-up benadering, waarbij er gestreefd is naar een breed draagvlak. Zowel interne als externe belanghebbenden hebben een actieve rol gespeeld in het vormgeven van dit strategisch beleidsplan. Alle stemmen zijn gehoord en dit document is een weerspiegeling van onze gezamenlijke visie en ambitie voor de toekomst.

Het doel van dit strategisch beleidsplan is om een duidelijke richting te bieden voor de ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie als geheel. We streven ernaar om een omgeving te creëren waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, waar medewerkers kunnen excelleren en waar we als organisatie een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.

Samen met u, als betrokkene bij onze organisatie, willen we bouwen aan een toekomst waarin we uitblinken in ons streven naar excellent onderwijs. Ik kijk uit naar onze gezamenlijke inspanningen en de successen die we samen zullen behalen.

Met vriendelijke groet,

Ellen Broeders-Vermoesen
Voorzitter College van Bestuur Stichting OBO West-Brabant

Openbaar Basisonderwijs West-Brabant

Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant (OBO) is een schoolbestuur voor openbaar basisonderwijs. OBO bestaat uit 15 basisscholen verdeeld over 5 gemeenten in West-Brabant, die ondersteund worden door het bestuurservicekantoor in Roosendaal.

Iedereen is welkom op onze OBO-scholen. Je wordt er erkend, gekend en gehoord, ongeacht je achtergrond, overtuigingen of standpunten. We streven ernaar om toegankelijk te zijn voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften, daardoor hebben onze OBO-scholen een belangrijke rol in hun omgeving.

Het openbaar onderwijs is deel van de samenleving. Het is een plek waar leerlingen samen spelen, leren en samen vormgeven aan hun school. In de openbare scholen worden onze democratische waarden weerspiegeld in de cultuur, organisatie en het onderwijs, evenals in de verbinding tussen school en de samenleving. Leerlingen leren hier zorgzaam en rechtvaardig om te gaan met anderen en hun omgeving.

In het openbaar onderwijs zijn gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting uitgangspunten. Deze waarden zijn essentieel voor onze identiteit en vormen de basis van ons onderwijs.

Voor OBO betekent gelijkwaardigheid ook het streven naar werkelijke kansengelijkheid. In een steeds dynamischer maatschappij, met toenemende diversiteit, wordt het creëren van gelijke kansen steeds belangrijker. Dit vraagt om het leggen van een stevig fundament voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en het benadrukken van het belang om dit te realiseren. Zokrijgen alle leerlingen gelijke kansen en kunnen zij participeren in de maatschappij.

Vrijheid omvat onder andere de positionering van het onderwijs in het maatschappelijke debat, het stimuleren van individuele expressie en het respecteren van diverse meningen en overtuigingen.

Scholen zijn plekken voor ontmoeting waar verschillende culturen en achtergronden samenkomen. Het bevorderen van nieuwsgierigheid, zorg voor elkaar en de omgeving en het bieden van ruimte voor ieders ontwikkeling staan hierbij centraal.

De visie van OBO op burgerschap integreert bovengenoemde thema's, waarbij de school een cruciale rol speelt in de vorming van actieve, betrokken en verantwoordelijke burgers.

Met deze leidraad voor ons onderwijs en onze gemeenschap geven we vorm aan een inclusieve en dynamische leeromgeving, waarin iedere leerling de kans krijgt om te groeien en te bloeien. Dit is de basis voor ons strategisch beleidsplan.

Totstandkoming strategisch beleidsplan 2025-2029

Na de wisseling van het bestuur in 2019 en de bevindingen van de inspectie in diezelfde tijd, werd besloten om voort te gaan met een meer verfijnde strategie, genaamd de Aangescherpte Koers. Een evaluatie daarvan staat in de bijlage. Deze strategie omvatte verschillende programmalijnen en werd ingevoerd vanwege de dringende behoefte aan verandering binnen de organisatie.

In 2023-2024 heeft de nieuwe bestuurder de ontwikkeling van het nieuwe strategische beleidsplan opgestart. Hierbij is de samenwerking opgezocht met een externe partij; Visuele Verbinders. Zij hebben OBO ondersteund bij het proces van de totstandkoming van het nieuwe plan. Daarbij is gezorgd voor visuele ondersteuning om de visie, missie, kernwaarden en pijlers te verbeelden, zodat deze een lonkend toekomstperspectief helpen verbeelden.

Bij de start van dit proces is er intensief samengewerkt met alle geledingen binnen en velen buiten de organisatie aan het herformuleren van de missie en visie, waarbij de kernwaarden specifiek voor OBO zijn opgemaakt. Dit heeft geresulteerd in een ZIJNs-plaat waarin onze nieuwe visie, missie en kernwaarden op treffende wijze worden verbeeld.

Vanuit deze missie en visie is vervolgens toegewerkt naar een nieuw strategisch beleidsplan. Door waardering te tonen voor wat al goed gaat binnen OBO en dit als vertrekpunt te nemen, konden we gezamenlijk bouwen aan een toekomst waarin elke betrokkene bij OBO, werknemer, ouder of leerling, zich eigenaar voelt van het succes van onze organisatie.

Elke pijler van het nieuwe strategische beleid is zorgvuldig gevormd door het verzamelen van input uit diverse gremia binnen de organisatie. Er is veel tijd, energie en waardering gestopt in het ophalen van alle input. Door een breed scala aan expertise te benutten, heeft elke betrokken partij de mogelijkheid gehad om waardevolle bijdragen te leveren. Deze aanpak zorgt ervoor dat het nieuwe beleid straks bekend is bij alle medewerkers en dat het een grote kans op succes biedt.

Vanaf januari 2025 werken we vanuit ons nieuwe strategisch beleidsplan. Met een heldere, visuele representatie van zowel de zijns-plaat als de strategiepijlers kunnen we gezamenlijk toewerken naar dit lonkend toekomstperspectief.

Blik vooruit

Na een periode van grote inspanning en vooruitgang op verschillende fronten binnen OBO, is het tijd om te reflecteren op deze prestaties en vooruit te blikken naar de volgende fase.

De koers van OBO is niet alleen afhankelijk van interne en externe evaluaties en feedback, maar ook van landelijke en regionale trends en ontwikkelingen. Deze vullen de interne evaluaties aan en helpen de richting van het strategisch beleid van OBO verfijnen. Als primair onderwijs dient OBO niet alleen tijdig aan wettelijke verplichtingen te voldoen, maar staat zij ook voor diverse maatschappelijke vraagstukken. Een snel veranderende maatschappij, met onvoorspelbare gebeurtenissen als covid en oorlogen, benadrukt de behoefte aan veerkracht en wendbaarheid binnen de organisatie.

Deze veranderingen vragen niet alleen om inzet, maar ook om de capaciteit en kwaliteit om te reageren op vraagstukken rond duurzaamheid, positionering (gerelateerd aan polarisatie), arbeidsmarkttekorten, migratie, politieke keuzes, autonomie versus samenleving, organisatorische, sociale en didactische inclusie, burgerschap en digitale geletterdheid.

De verwachting is dat de druk op het onderwijs toeneemt als gevolg van deze maatschappelijke ontwikkelingen. Tijdens inventarisaties werd duidelijk dat inclusief onderwijs en het omgaan met diversiteit als zeer belangrijk worden beschouwd. Hoewel er een sterke wens is om hierin te verbeteren, zijn er verschillen in de perceptie van de eigen capaciteiten en kwaliteiten, evenals in de aanpak en afbakening van de grenzen. Deze verschillen zijn ook waarneembaar tussen medewerkers binnen OBO.

Samen met de uitdagingen die alle ontwikkelingen met zich meebrengen, bieden ze ook kansen voor groei en vernieuwing binnen OBO. Door samen te werken, te blijven leren en te streven naar inclusief onderwijs voor alle leerlingen, kunnen we als organisatie veerkrachtig en wendbaar blijven om de toekomst met vertrouwen tegemoet te treden.

Onze basis

MISSIE - WAAR STAAN WE VOOR?

“Prikkelen om te ontwikkelen”

Bij OBO bieden we iedereen van 0 tot 14 jaar een passende ontwikkelplek. Samen openen we de wereld. We verzorgen kwalitatief goed onderwijs, zodat je toegerust bent en blijft om vanuit jouw talenten deel te nemen aan de veranderende wereld om ons heen. We bieden je kansen en steunen je bij het aangrijpen ervan.

Bij OBO leer je jezelf kennen. Dit leven we voor door te werken vanuit passie en vakmanschap.

Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid creëren we partnerschap met ouders en de omgeving.

VISIE - WAAR GAAN WE VOOR?

“Bij OBO krijg je de ruimte om jouw volgende stap te zetten”

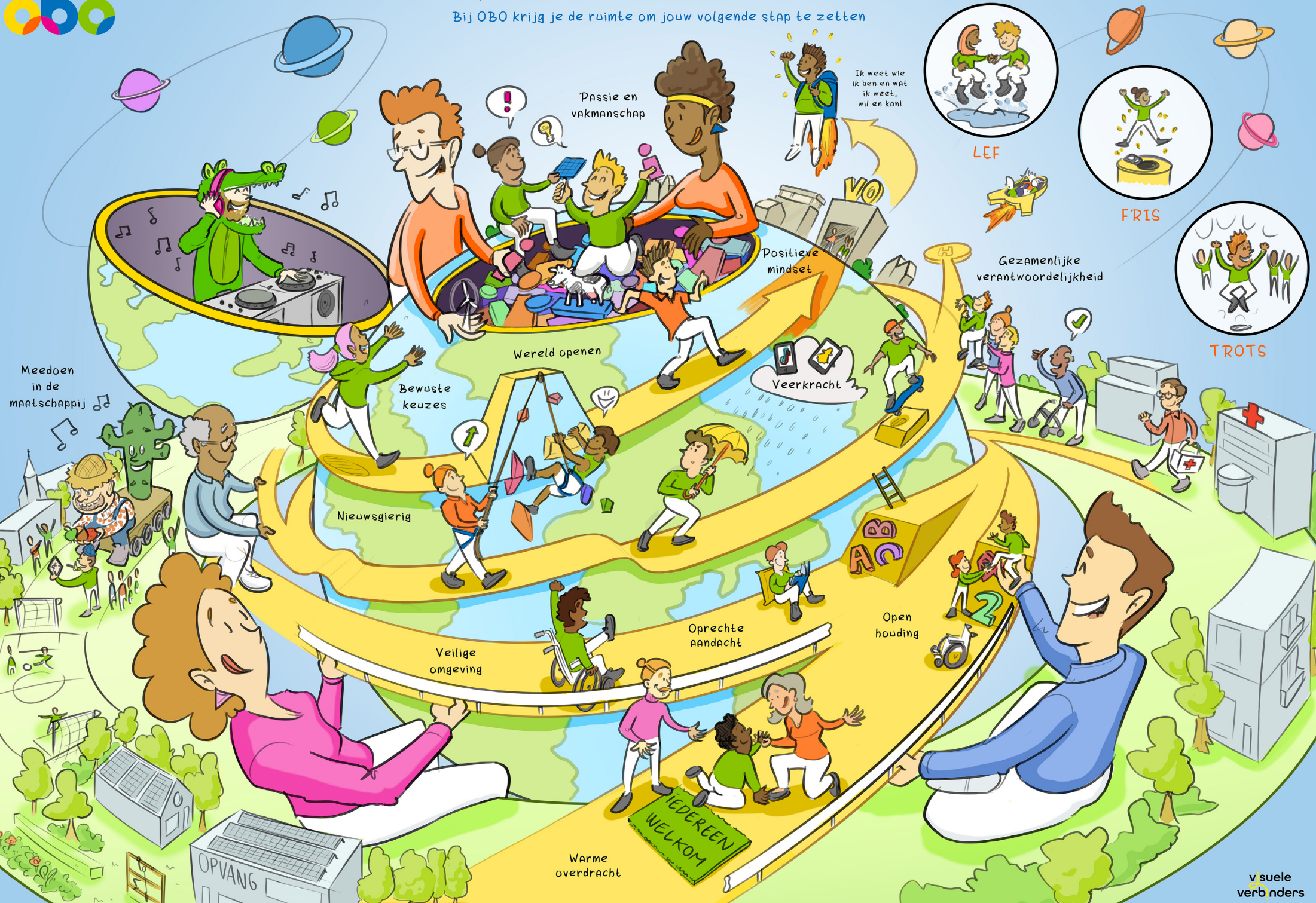
Bij OBO hebben we oprechte aandacht voor elkaar en staan we in verbinding. We maken goede en scherpe keuzes en behalen zo successen. Vanuit een positieve mindset creëren we een oefenplaats waarin jij je steeds verder ontwikkelt.

Bij OBO zijn we authentiek, zitten we goed in ons vel, zijn we veerkrachtig, hebben we een open houding en zijn we nieuwsgierig.

Prikkelen om te ontwikkelen

Bij OBO krijg je de ruimte om jouw volgende stap te zetten

Meedoen in de maatschappij



LEF



FRIS



TROTS

Ik weet wie ik ben en wat ik weet, wil en kan!

Passie en vakmanschap

Positieve mindset

Veerkracht

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Wereld openen

Bewuste keuzes

Nieuwsgierig

Veilige omgeving

Oprechte aandacht

Open houding

Warme overdracht

KERNWAARDEN

In het hart van Stichting OBO West-Brabant zijn drie kernwaarden verankerd die de essentie van onze organisatie vormen: lef, fris en trots. Deze waarden dienen als leidraad in alles wat we doen en weerspiegelen onze toewijding aan innovatie, moed en kwaliteit in het onderwijs. De kernwaarden helpen ons bij het realiseren van onze missie om ieder kind en elke medewerker een stimulerende leeromgeving te bieden, waarin ze hun volledige potentieel kunnen ontplooiën en stappen zetten.

LEF


Lef tonen wij doordat je bij OBO jezelf mag zijn. Iedereen heeft een eigen, unieke identiteit die uitgedragen mag worden. Vanuit een omgeving van vertrouwen is er ruimte om risico te nemen, om te onderzoeken en te ontwikkelen, zowel op relatie als op inhoud.

FRIS

Welkom. Bij ons leren we je met een frisse blik naar de wereld te kijken. Nieuwsgierig. Vernieuwend. Vanuit een open houding. Je inspireert of laat je inspireren, waardeert en wordt gewaardeerd. Je ziet kansen en kan omdenken, altijd alert op kwaliteit. Fris.

TROTS

Wij zijn trots. Op elkaar en op onszelf, daar gaan we voor. We mogen er zijn, worden gezien en erkend en dat doen we samen, want iedereen is van betekenis. Dat brengt plezier en geluk, geeft kleur, geeft zin.



Strategie 2025-2029

Stichting OBO West-Brabant

In dit hoofdstuk beschrijven we onze drie strategische pijlers voor de toekomst. Met een focus op het openen van de wereld door onderwijs, het stimuleren van persoonlijke groei door beweging, en de transformatie van een cultuur van individueel denken (ei-land) naar collectief succes (wij-land), belichten we onze reis naar een meer inclusieve, dynamische en veerkrachtige organisatie.

Het nieuwe strategische beleidsplan is gestructureerd rondom drie hoofdpijlers die elk een essentieel aspect van OBO vertegenwoordigen. Voor elke pijler is de opdracht geformuleerd die OBO zichzelf stelt. Deze opdracht vat samen wat de organisatie wil bereiken binnen de betreffende pijler en hoe dit zal worden gerealiseerd. Het omvat een duidelijke omschrijving van de gewenste resultaten en de strategische aanpak die zal worden gehanteerd om deze te behalen.

Op deze manier biedt het strategische beleidsplan een gestructureerd en samenhangend kader voor de ontwikkeling en uitvoering van het beleid van OBO, waarbij de focus ligt op het realiseren van de overkoepelende visie en opdrachten van de organisatie.

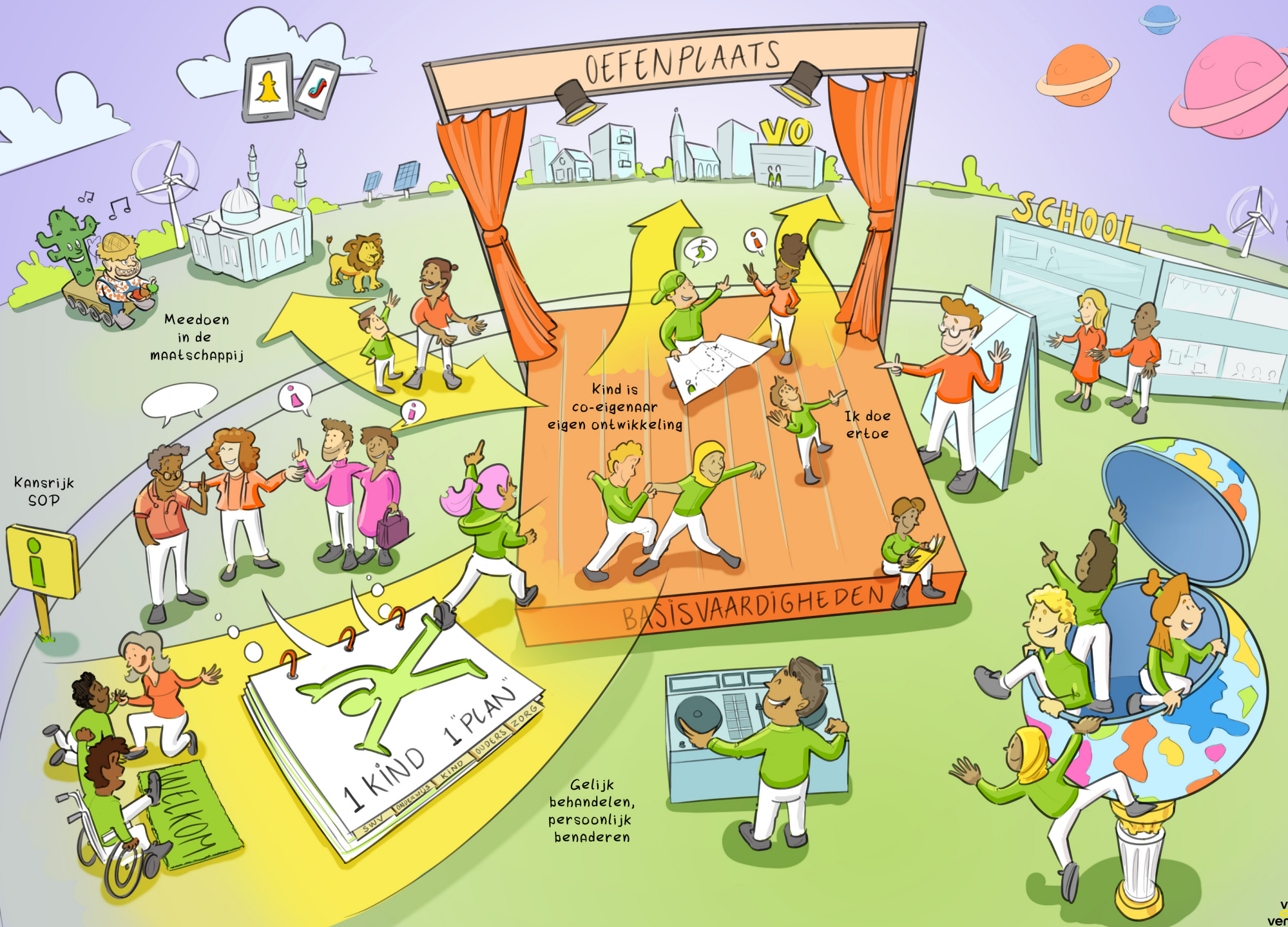


PIJLER ONDERWIJS – DE WERELD OPENEN

Bij OBO openen we de wereld voor onze leerlingen en voor elkaar. De OBO-wereld is een miniversie van de echte maatschappij. Het is een veilige omgeving, waarin iedereen welkom is. In een zo inclusief mogelijke omgeving en met oog voor diversiteit bieden we iedereen gelijke kansen. Vanuit een open houding geven we elkaar oprechte aandacht. We zijn nieuwsgierig om te ontdekken en leren van elkaar om bewuste keuzes te maken.

Dit doen we vanuit passie en vakmanschap en in verbinding met de wereld om ons heen. Zo kan iedereen zelfstandig meedoen in de maatschappij, geprikkeld door alles wat de wereld ons te bieden heeft. Vanuit het verleden, maar ook richting een steeds veranderende toekomst.

We willen dat elk kind zich gehoord voelt en het gevoel heeft ertoe te doen. Onze scholen zijn oefenplaatsen waar wij basisvaardigheden aanleren. We streven ernaar om elk kind gelijk te behandelen en toch persoonlijk te benaderen en we betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van hun kinderen in een wereld die constant in beweging is.



Meedoen
in de
MAATSCHAPPIJ

Kind is
co-eigenaar
eigen ontwikkeling

Ik doe
ertoe

Kansrijk
SOP

Gelijk
behandelen,
persoonlijk
benaderen

Thema: Gelijk behandelen, persoonlijk benaderen

Bij OBO doen alle kinderen gelijkwaardig mee en bieden we een kansrijk ontwikkelaanbod. We hanteren een ongelijke benadering waar nodig en differentiëren naar diversiteit. Onze basisinstructie is gebaseerd op reële hoge verwachtingen en biedt gelijke kansen door kwalitatief goede basisvaardigheden aan te bieden op het gebied van kwalificatie, socialisatie en personificatie.

Samenwerking met het kind is ons hogere doel. We betrekken het kind en maken het co-eigenaar van zijn ontwikkeling, wat vraagt om kennis, vaardigheden en een juiste mindset. Voor ieder kind is er een ontwikkelingsplan, met duidelijke stappen vooruit. Dit is geen papieren tijger, maar kan ook blijken uit het vakmanschap van onze medewerkers. Waar nodig werken we constructief samen met interne en externe partners, met de regie steeds duidelijk belegd.

We streven naar thuisnabij onderwijs, georganiseerd vanuit een positieve mindset. Als dit niet mogelijk is, maken we dat duidelijk. Ons doel is meer passende onderwijsplekken, waarbij leerlingen deel uitmaken van de groep, wat verbinding en 'erbij horen' bevordert.

Binnen de organisatie leeft een duidelijke behoefte aan focus, gericht op het versterken van de basisvaardigheden, met nadruk op kwalificatie. We hebben hoge verwachtingen van zowel leerlingen als medewerkers. We werken cyclisch om de kwaliteit te waarborgen, te evalueren en zaken af te ronden.

OBO DOELSTELLINGEN

Alle scholen stellen een kansrijk SOP op

- SOP voldoet aan de geldende landelijke richtlijnen
- SOP sluit per definitie geen kinderen uit
- SOP heeft een onderzoekend en actief karakter richting thuisnabij onderwijs

In het kader van inclusief onderwijs zorgen we voor een gezamenlijke aanpak bij de individuele ontwikkeling van ieder kind

- Van elk kind is duidelijk waar het in de ontwikkeling staat en naartoe gaat
- Van elk kind is de onderwijs-/ondersteuningsbehoefte in beeld
- Als externe partners betrokken zijn, wordt er vanuit één gezamenlijk plan gewerkt
- De leerkracht is expert van zijn/haar groep en daarmee verantwoordelijk voor de planvorming en regievoering
- Leerkrachten beschikken over benodigde vaardigheden (vakbekwaam)
- Er is aandacht voor de uitvoerbaarheid van inclusiviteit voor alle betrokkenen

Op alle scholen is de basis op orde o.b.v. het inspectiekader

- De onderwijskundige kwaliteitscyclus wordt opgesteld om vanuit planning en control het onderwijs bij OBO op peil te houden binnen minimaal de inspectienormen
- Er wordt een bestuurlijk interventiekader opgesteld wanneer de inspectienormen niet behaald worden
- Leerkrachten beschikken over benodigde vaardigheden (basisbekwaam)
- Toetsingskader van de inspectie is leidend

Alle scholen voldoen aan de OBO-norm

- OBO-norm moet vastgesteld worden en een toevoeging zijn op het inspectiekader, rekening houdend met de diverse schoolwegingen
- OBO-norm geeft richting aan de schoolspecifieke toevoegingen van het inspectiekader

Alle scholen stellen met hoge verwachtingen schoolambities vast rekening houdend met de schoolweging

- Schoolweging is in beeld op zowel bestuurlijk als schoolniveau
- Schoolambities zijn passend of ambitieus op basis van de schoolweging
- Trend van de schoolweging wordt gemonitord zodat er tijdig bijgestuurd kan worden

Thema: Meedoen (in de maatschappij)

School is een oefenplaats, waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving waar persoonlijke groei en sociale interactie worden gestimuleerd. Binnen deze omgeving wordt ruimte geboden voor talentontwikkeling. Deze ontwikkeling komt spelenderwijs op gang. De leerkracht is daarbij de kartrekker in de (spel)ontwikkeling van het kind, niet alleen als leider, maar ook als begeleider in het proces. De leerkracht doet en leeft voor in voorbeeldgedrag en kan een beroep doen op een methode als hulpmiddel. Leerkrachten kunnen spiegelen op het waarom; wat het brengt, wat het doel is en wat je ervan leert. Zo creëren we bewustwording op (professionele) houding en voorbeeldgedrag.

We streven ernaar dat elke leerling niet alleen gelukkig is, maar ook beschikt over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan de wereld van morgen. We maken de wereld van kinderen groter door ze in aanraking te laten komen met een grote diversiteit aan onderwerpen, geloof en culturen. Zo bieden we kennis en vaardigheden en stimuleren we een nieuwsgierige, leergierige en onderzoekende houding. We stellen onze kinderen in staat om aan te sluiten op hun omgeving. Wij leren kinderen om te gaan met de uitdagingen van onze (online) wereld en keuzes te maken bewust van maatschappelijke invloeden. Hierdoor zijn ze in staat risico's te herkennen en kansen te benutten.

OBO DOELSTELLINGEN

Alle scholen voldoen aan het inspectiekader rondom burgerschapsonderwijs

- Burgerschapsonderwijs is passend bij de visie van openbaar onderwijs en de OBO-visie
- Burgerschapsonderwijs voldoet aan de inspectie eisen
- Scholen omschrijven een eigen ambitie aanvullend op de OBO-visie

Alle scholen werken geïntegreerd aan de digitale geletterdheid doelen

- DG onderwijs wordt ingericht voorbereidend op de aankomende inspectie eisen
- DG wordt geïntegreerd in het schoolplan
- Scholen omschrijven een eigen ambitie aanvullend op de OBO-visie

Binnen OBO bieden we een soepele overgang vanuit het voorschoolse en naar het VO

- Op iedere school voorziet OBO in een ontwikkelaanbod aan 0-4 jarigen
- OBO werkt samen met kinderopvangpartners
- De expertise aangaande het Jonge Kind organiseren we goed vanuit de visie op het Jonge Kind en het geïntegreerd aanbod
- Binnen elke gemeente waarin OBO actief is, voorziet OBO in een onderwijsaanbod aan 10-14 jarigen
- OBO werkt samen met partners binnen het VO

PIJLER BEWEGING – PERSOONLIJKE GROEI

Binnen de wereld van OBO bieden we ruimte voor persoonlijke groei van onze leerlingen en van alle medewerkers. Dit gaat niet voor iedereen op hetzelfde tempo op hetzelfde moment. Er is ruimte voor verschillende paden en verschillende manieren van leren en flexibiliteit om het aanbod aan te passen, om sneller te gaan, om voor extra uitdagingen te kiezen. Zo ont-dekken we talenten en moedigen we elkaar aan om de volgende stap te zetten.

Leren gaat met hobbels en obstakels en dan weer een leerkuil voor je verder leert. Dat vraagt om een grondhouding van nieuwsgierigheid, veerkracht en wendbaarheid. Bij OBO stimuleren we die positieve mindset binnen een veilige omgeving, zodat je klaar bent voor de volgende stap. Je weet wie je bent, maar ook wat je weet, wat je wil en wat je kan.

Persoonlijke groei is een voorwaarde voor de lange termijn. Persoonlijke groei is persoonsafhankelijk, maar draagt ook bij aan de groei van je team, je school en ook heel OBO. Doelen voor de persoonlijke groei zijn voorwaardelijk om te komen tot het behalen van de doelen uit het strategisch beleidsplan. Alle medewerkers binnen OBO zijn voldoende bekwaam om te werken aan de doelen van het beleid, vol zelfvertrouwen en nieuwsgierigheid. Wij moedigen bewustwording, reflectie en eigenaarschap aan om oude patronen te doorbreken en ruimte te creëren voor een positieve stap naar groei.

We erkennen het belang van zowel specialistische als generalistische kennis en vaardigheden en moedigen leerlingen en medewerkers aan om zich te ontwikkelen op hun eigen tempo, waarbij passie en vakmanschap worden bevorderd door continu leren en professionele groei.

Beweging

Persoonlijke groei

Kwetsbaar en aanspreekbaar



Passie & vakmanschap



Doorontwikkelen samen



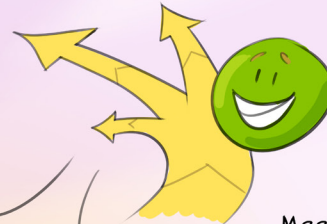
Positieve mindset



Geluk



Plezier



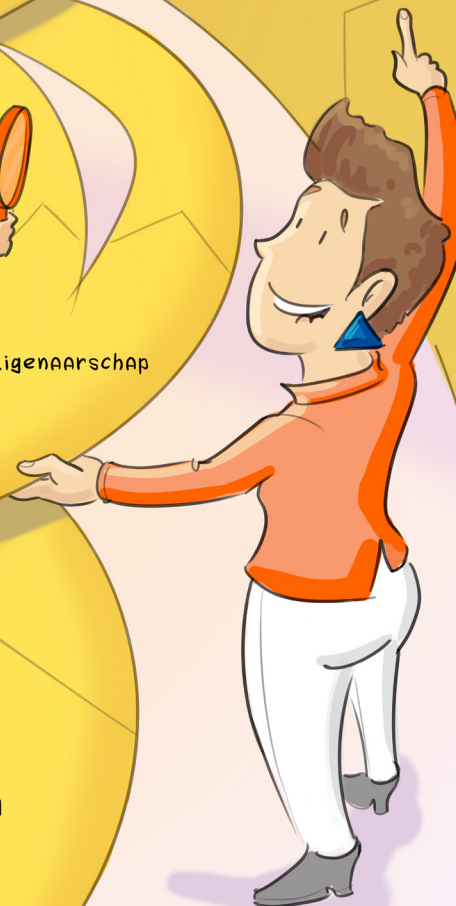
Meedoen in de maatschappij

Trots



Hoge verwachtingen

Eigenaarschap



Jezelf kennen



Reflectie



Waarderende ontwikkel gesprekken

Bescherming



Veerkracht en nieuwsgierigheid

Grondhouding



Thema: Jezelf leren kennen

Nieuwsgierigheid en voortdurende zelfreflectie vormen de kern van persoonlijke groei binnen OBO. Het verkrijgen van zelfinzicht, door te blijven vragen wie je bent, wat je wilt, weet of kan, is essentieel om te komen tot verdere ontwikkeling. Dit vraagt om bewuste keuzes kunnen en durven maken. Het kind/de medewerker handelt daarnaar en ontwikkelt zich door. Het proces van zelfkennis strekt zich uit tot zowel de educatieve context als de persoonlijke groei. Met als doel dat kinderen mee kunnen doen in de maatschappij.

Een belangrijk aspect van persoonlijke groei is het volgen en uitdagen van je eigen handelen en ontwikkeltempo. Ontwikkeling is cyclisch en altijd in beweging. Daarbij hebben we hoge verwachtingen van en naar elkaar. We stemmen individuele ontwikkeling en collectieve groei samen af.

Bij OBO hebben leerlingen en medewerkers plezier, zelfvertrouwen en nieuwsgierigheid. We faciliteren ontwikkelkansen vanuit een heldere structuur en kaders, met heldere bekwaamheidseisen. We stellen ons kwetsbaar op en zijn aanspreekbaar. Dit doen we in een omgeving van veiligheid en vertrouwen. Bij medewerkers borgen we de voortgang door uitbreiding van de gesprekscyclus.

OBO DOELSTELLINGEN

Reflectie is een vaste activiteit binnen het werkritme

- Reflectie is gericht op inzicht in eigen kennis, kunde en ambities
- Effectieve vormen van reflectie zijn in beeld gebracht en geven richting aan de uitvoering op organisatieniveau
- Medewerkers formuleren hun eigen ontwikkel behoefte

Medewerkers en leerlingen krijgen kansen aangeboden om boven zichzelf uit te stijgen

- Er wordt een potential-programma opgericht om medewerkers kansen te bieden en ambities te voeden
- Denk ook aan beleid voor zij-instromers, promotiekansen, oriëntatiemogelijkheden, etc.
- Er wordt een oriëntatiefase ingericht, waarna middels een portfolio en sollicitatieprocedure een kweekvijver wordt opgebouwd voor diverse functies. De OBO-academie is ondersteunend.
- Loopbaanmogelijkheden en mobiliteit zijn gericht op de ontwikkeling van de algemene bekwaamheid
- Leerlingen worden uitgedaagd (prikkelend om te ontwikkelen) om de vaardigheden en beroepen van de toekomst te ontdekken

Thema: Mindset

Bij OBO vragen we een grondhouding van veerkracht en nieuwsgierigheid en een open en enthousiaste blik om waarderend te onderzoeken. In een veilige omgeving en met deze grondhouding ben je in staat om te gaan met de uitdagingen die op je afkomen, waarbij het kind soms wat extra bescherming geboden wordt. Er is ruimte om te kiezen of je je wil ontwikkelen tot generalist of specialist.

Mindset en intrinsieke motivatie zijn voorwaardelijk voor ontwikkeling. Om hiertoe te komen, is het belangrijk om in verbinding te staan met de veranderende wereld om ons heen. We inspireren vanuit passie. Dit geeft zingeving aan dat wat we doen en dat wat we te ontwikkelen hebben.

OBO stimuleert medewerkers om kinderen te ondersteunen bij het nemen van co-eigenaarschap over hun eigen ontwikkeling. Alle medewerkers hebben een cruciale rol in het creëren van een stimulerende en begeleidende omgeving, waarin kinderen worden aangemoedigd om zelfstandig te leren en te groeien. Het beoogde resultaat is dat kinderen meer zelfvertrouwen ontwikkelen, beter in staat zijn om hun eigen leerproces te sturen en uiteindelijk succesvoller zijn in hun persoonlijke ontwikkeling en schoolprestaties.

OBO DOELSTELLINGEN

Alle scholen hanteren een werkwijze vanuit het waarderende karakter in gesprekken en onderzoek

- Er is een richtinggevend kader voor de waarderend ontwikkelgesprekken op inhoud en frequentie
- Waardering is altijd constructief en gericht op groei. Dit is zowel vanuit feedback, feedforward als feedup. Bekwaamheden en hulpvragen (zowel bewust als onbewust) zijn onderwerp van gesprek.

Thema: ruimte om door te ontwikkelen

Bij OBO doe je ertoe! In voorgaande strategische beleidsplannen was dit een gevleugelde uitspraak, zoals dat later gold voor 'kwaliteit zit in mensen'. In beide gevallen wordt het vakmanschap en de passie van de professional onderstreept. Medewerkers moeten in staat zijn om het prachtige, maar ook complexe vak uit te kunnen voeren. Het bieden van onderwijs is immers een vak!

Het onderwijzend personeel werkt dagelijks met de leerlingen en wordt ondersteund door collega's. Ieders taak is om uiteindelijk kwalitatief met elkaar goed onderwijs te bieden. Met de veranderende wereld verandert telkens ons vak en worden er nieuwe competenties gevraagd, ook in de wijze waarop we samenwerken. Dit doen we volgens een bewezen aanpak, daarom is evidence informed werken onze nieuwe standaard.

Bij OBO hebben wij aandacht voor talentontwikkeling. We stimuleren je om jouw talenten en vakmanschap in te zetten, zodat jij kunt doorontwikkelen, maar ook om anderen te laten groeien. Deze ontwikkeling vraagt veiligheid en vertrouwen. Dat betekent ruimte en tijd om hiertoe te komen en te mogen leren, ook van fouten.

Oprechte aandacht is belangrijk om je gezien en gehoord te voelen. Vanuit authenticiteit heb je aandacht voor elkaar voor elkaar en kun je jezelf laten zien en horen. Hoge verwachtingen helpen om telkens te blijven streven naar nieuwe ontwikkelingen en ambities. Bij OBO leven we authenticiteit en hoge verwachtingen voor, zodat voor leerlingen gelijke kansen gerealiseerd worden (zie pijler gelijke kansen).

OBO DOELSTELLINGEN

Alle scholen hanteren een professionaliseringsplan

- Professionaliseringsplan is ondersteunend aan de ontwikkeling van de bekwaamheid van medewerkers passend bij de taakomschrijving in het functiehuis.
- Professionaliseringsplan is ondersteunend aan de schoolambitie.
- Professionaliseringsplan heeft een waarderend karakter.

Medewerkers maken keuzes op basis van ontwikkelbehoefte en -aanbod

- Medewerker heeft inzicht in ontwikkelaanbod van de organisatie.
- De OBO-academie is ingericht op de behoeften van de scholen, medewerkers en doelstellingen van de organisatie.
- Medewerkers worden aangespoord, maar nemen bij voorkeur zelf proactief de regie op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

PIJLER ORGANISATIE – VAN EI-LAND NAAR WIJ-LAND

Alleen ga je sneller, samen komen we verder. Voor deze gezamenlijke inspanning betrekken we niet alleen onze leerkrachten, maar werken we als school en als stichting samen met ouders, zorgpartners en stakeholders. We erkennen de gedeelde verantwoordelijkheid die we dragen voor de opvoeding en het onderwijs van onze leerlingen en staan klaar om elkaar te ondersteunen waar nodig. Dit gaat ook over het gezamenlijk organiseren van extra ondersteuning, zoals zorg, wanneer kinderen dat nodig hebben.

Als organisatie streven we naar een professionele leercultuur van continu leren en verbeteren, waarbij we profiteren van elkaars expertise en ervaringen. We bevorderen een lerende gemeenschap waarin we kennis delen en samenwerking stimuleren, zowel intern als extern. Door gezamenlijk op te trekken en van elkaar te leren, kunnen we onze krachten bundelen. We varen dezelfde koers met een duidelijke focus en hebben het lef om weloverwogen keuzes te maken. We vieren de behaalde successen als erkenning voor de vooruitgang die we gezamenlijk boeken.

Waar de pijler Beweging met name gericht is op het individu, is de pijler Organisatie meer gericht op verbinding en de cultuur binnen OBO.

Thema: in verbinding

Verbinding ontstaat door samenwerking tussen mensen en organisaties, waarbij ontschotting cruciaal is voor doelgerichte processen en procedures. De uitdaging ligt in functioneel verbinden: waar kunnen we samenwerken zonder ieders autonomie te verliezen? We streven naar vrijheid in verbondenheid en doen samen wat gezamenlijk kan. We weten elkaar te vinden en benutten gedeelde behoeften en elkaars expertise.

Om kruisbestuiving te bevorderen, vormen we onderwijskundige clusters van 3 à 4 scholen. Organisatorisch ondersteunen directeuren en het bestuurskantoor elkaar op gebieden zoals HR en financiën. Inhoudelijk werken we per onderwerp of doelstelling met specifieke scholen samen.

Voor expertise die we niet in huis hebben, werken we met externe partners, waarbij duidelijke samenwerkingsovereenkomsten worden opgesteld. Goede verbinding vraagt niet alleen om kennis en kunde, maar ook om heldere rollen, taken en doelen.

Bij OBO voelt iedereen zich onderdeel van het geheel. We spreken dezelfde taal en ontwikkelen samen. Zo verzorgen we bijvoorbeeld gezamenlijk de basisuitrusting voor elke school of organiseren dat slim waar nodig. We delen hetzelfde doel en zijn op een positieve manier wederzijdsafhankelijk van elkaar.

OBO DOELSTELLINGEN

Directeuren en KC'ers werken in vastgestelde onderwijskundige clusters van 3 tot 4 scholen

- Clustersamenstelling vindt heterogeen plaats op basis van ontwikkelthema.
- Cluster draagt verantwoordelijkheid voor het behalen van de inspectienorm en de OBO norm.
- Binnen het cluster wordt gebruik gemaakt van de aanwezige expertise.
- Werken vanuit visie en doelstellingen, planmatig en cyclisch.

Scholen delen expertise op bestuurlijk niveau middels PLG samenwerking

- PLG's in beeld brengen. KC'ers zetelen in PLG's, soms aangevuld met BSK/DOO.
- PLG biedt een voorziening aan alle scholen ook als er geen eigen lid deelneemt.
- Breed inzetbare organisatie van PLG's op basis van eisen inspectiekader, inclusief KC.
- Werken vanuit visie en doelstellingen, planmatig en cyclisch.
- Er wordt in de PLG's gewerkt vanuit een opdracht en startend met een onderzoeksvraag.

OBO werkt interbestuurlijk samen om het onderwijs optimaal te organiseren voor het kind

- Waar kansen liggen om expertise op interbestuurlijke wijze te delen of af te stemmen, wordt dit geïnitieerd, gestimuleerd en uitgevoerd.
- OBO schroomt niet om expertise te delen en te aanvaarden.

Thema: Mindset

Wij-land is een professionele leercultuur. Er is ruimte om kennis te delen en om zowel de generalist als de specialist een plek te geven. We faciliteren professionalisering door (collectieve) ontwikkeling. Door middel van vaste momenten stellen we medewerkers in staat om zich te ontwikkelen vanuit ruimte in hun agenda. We sluiten aan op de professionalisering van de scholen en scholingsbehoeften van de medewerkers en dikken het aanbod in zodat we het gezamenlijk en slim kunnen organiseren. Door vanuit onze grondhouding te werken aan het vergroten van onze kennis en kunde wordt OBO als lerende organisatie een kenniscentrum, waar uitwisseling plaats vindt.

Steeds vanuit de bedoeling, dragen we bij aan de organisatiedoelen en het waarom voor onze leerlingen. We werken cyclisch en planmatig, waarbij we regelmatig samenkomen en daarmee momentum vasthouden en de voortgang borgen. Bij OBO doen we wat werkt, evidence based/informed, zodat onze leerlingen het beste onderwijs krijgen.

OBO is een aantrekkelijke werkgever, die handelt vanuit goed werkgeverschap en altijd in dienst van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen. Bij OBO vinden we nieuwe collega's waardevol. We willen hen koesteren en begeleiden. Dit vraagt om goede onboarding, waarbij je terecht kan met je vragen. We gaan werken met een buddy systeem voor twee jaar, zodat collega's zich ondersteund en op hun plek voelen.

OBO DOELSTELLINGEN

De personele bezetting van iedere school is passend bij de ingezette ontwikkelingen ten gunste van de schoolambities en -cultuur

- Er is zicht op de ontwikkeling van de medewerkers middels het maken van een vlootschouw en teamanalyse.
- Scholingstrajecten zijn afgestemd op de bekwaamheidsontwikkeling.
- We werken gericht aan de bekwaamheid van leerkrachten
 - o Na 3 jaar in dienst BB
 - o Na 7 jaar in dienst VB
- Het uitwerken van een vlootschouw dient voorafgaand aan de begrotingsronde te gebeuren om dit mee te nemen in de personele inzet.
- Deze informatie is ondersteunend aan het personele formatieplan.

Er is een helder werving, on- en offboardingsbeleid

- We bieden met een interne buddy een tweejarige ondersteuning, ingevuld door een ervaren medewerker.
- Er is een helder onboardingsbeleid waarin informatie gegeven wordt op inhoud/doelstellingen, proces en facilitering.
- Er is daarbij ook een duidelijk offboardingsbeleid omschreven met als doel iedere medewerker als OBO-ambassadeur de vervolgstap te laten maken.

Iedere functie heeft een helder profiel

- Functiehuis voldoet aan de geldende CAO.
- KC-taak is helder omschreven in het functiehuis als aanvulling op de LC-aanstelling.

Er is een duidelijk aanbod op een centrale vindplaats voor individuele en collectieve ontwikkel- en ondersteunings- mogelijkheden voor alle medewerkers

- Het OBO-academieaanbod mede koppelen aan de providerboog in het Huis van werkvermogen op een centraal vindbare plek.
- Providerboog voorziet o.a. in organisatie, onderwijskundig en individuele ontwikkeling en is ondersteunend aan het mobiliteitsplan.
- We stellen twee dagen per jaar beschikbaar voor de OBO-academie, ingericht vanuit de 'hogere' organisatie doelen. Dit wordt buiten de lesgebonden uren aangeboden.

Er is een auditcyclus voor het borgen van de voortgang op onderwijskwaliteit

- Met interne- en externe audits borgen wij in een 4-jaarlijkse cyclus de kwaliteit van het onderwijs.
- Deze cyclus intensiveren wij wanneer een school extra ondersteuning nodig heeft.

Onze werkwijze

BESTURINGSFILOSOFIE EN LEIDENDE PRINCIPES

De besturingsfilosofie geeft richting aan hoe Stichting OBO West-Brabant wordt geleid, met een focus op de kernprincipes die de organisatie, processen en betrokkenheid van belanghebbenden sturen. We omarmen een Rijnlandse benadering die bijdraagt aan het verwezenlijken van de missie en visie.

Bij OBO staat de leerling centraal; dit is de kern waar alles om draait.

In ons management benadrukken we mensgericht leiderschap, waarbij wij directeuren aanmoedigen om situationeel leiderschap toe te passen, onderling vertrouwen te stimuleren en verantwoordelijkheid te nemen voor het behalen van doelstellingen.

Onze organisatie en processen zijn gericht op het realiseren van onze strategische doelen, met een platte structuur, decentralisatie van taken en verantwoordelijkheden en een nadruk op samenwerking en professionele ontwikkeling binnen onderwijskundige clusters. We werken vanuit de kracht van het collectief.

De leidende principes van OBO dienen als kompas voor professionals, waarbij we consistentie, inspraak, evaluatie, optimalisatie, autonomie binnen kaders en transparantie nastreven in ons handelen, zowel intern als extern.

In grote lijnen kun je drie groepen onderscheiden binnen de organisatie: de directeuren, de medewerkers van het bestuurskantoor en alle andere medewerkers van OBO.

BESTUUR EN TOEZICHT

Het bestuur en toezicht van OBO West-Brabant worden uitgevoerd door een deskundig en betrokken team van bestuurder en toezichthouders. Het bestuur, onder leiding van de voorzitter College van Bestuur, is verantwoordelijk voor het dagelijkse reilen en zeilen van de organisatie, het formuleren en uitvoeren van beleid en het realiseren van de vastgestelde doelstellingen.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur en ziet erop toe dat de organisatie haar doelen op een transparante, integere en effectieve manier nastreeft. Samen vormen zij een team dat zich inzet voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs binnen OBO West-Brabant, met een focus op het welzijn en de ontwikkeling van alle betrokkenen binnen de organisatie.

DE LEIDING VAN DE SCHOLEN

De directeuren binnen Stichting OBO West-Brabant zijn een cruciale, verbindende schakel tussen het bestuur en haar strategische doelen enerzijds en de medewerkers, het bestuurservicekantoor en de onderwijsprocessen anderzijds. Ze dragen door hun leiderschap en het bewaken van de onderwijskwaliteit bij aan het realiseren van de missie en visie van de organisatie.

Belangrijk is dat directeuren een mensgerichte en situationele benadering van leiderschap hanteren, waarbij ze zich kunnen aanpassen aan verschillende omstandigheden. Een effectief managementteam binnen OBO wordt gekenmerkt door onderling vertrouwen, openstaan voor feedback, integriteit, verbondenheid, verantwoordelijkheid, eigenaarschap en het behalen van de gestelde doelstellingen.

De directeuren stellen duidelijke organisatiedoelstellingen op die specifiek en meetbaar zijn en sturen op deze doelen, waarbij ze eigenaarschap tonen voor de onderwijskwaliteit met meetbare indicatoren voor voortgang. Ze zijn niet alleen belast met het aansturen van processen en medewerkers, maar zijn ook inhoudelijk betrokken en daarvoor regelmatig aanwezig op de werkvloer.

Directeuren voeren waarderende ontwikkelgesprekken met medewerkers om bij te dragen aan hun persoonlijke ontwikkeling en die van de organisatie. Ze moedigen medewerkers aan om taken naar eigen inzicht uit te voeren, waardoor zelfstandigheid en autonomie worden gestimuleerd. Met duidelijke richtlijnen en een

heldere koers voor ogen zijn medewerkers eigenaar van hun eigen ontwikkeling, processen en handelen. Een intensieve cyclus wordt aangeboden wanneer vastgesteld wordt dat extra ondersteuning of hulp van meerwaarde is.

Basisuitrusting OOP is gericht op conciërge en administratietaken; scholen werken waar nodig slim samen om te voorzien in de invulling van deze taken.

BESTUURSSERVICEKANTOOR

De medewerkers van het bestuurservicekantoor zijn van onschatbare waarde bij het ondersteunen en faciliteren van het bestuur, de directeuren en de scholen om de strategische doelen te behalen en onderwijskwaliteit te bevorderen. Hun taken variëren van administratieve ondersteuning tot beleidsadvies en expertise op diverse gebieden. Belangrijke verantwoordelijkheden van deze medewerkers omvatten:

Advies en ondersteuning: Ze voorzien het bestuur, de directeuren en de kwaliteitscoördinatoren proactief van advies op terreinen als onderwijskwaliteit, beleidsontwikkeling, financiën, personeelszaken, huisvesting en ICT.

Faciliteren van besluitvorming: Ze verzamelen relevante informatie en voorzien in analyses en rapportages om het bestuur en de directeuren te ondersteunen bij strategische beslissingen.

Proactief handelen: Naast het reageren op verzoeken om ondersteuning, identificeren ze knelpunten, signaleren ze risico's en dragen ze oplossingen aan

om de efficiëntie en effectiviteit van de organisatie te verbeteren. Er is sprake van gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning.

Implementatie van beleid: Ze zijn betrokken bij de implementatie van beleid en procedures, waarbij ze ervoor zorgen dat deze in lijn zijn met wet- en regelgeving en de missie en visie van de organisatie.

Communicatie en samenwerking: Ze onderhouden effectieve communicatiekanalen tussen het bestuur, de directeuren, de scholen en externe belanghebbenden en bevorderen samenwerking en kennisdeling binnen de organisatie.

De medewerkers van het bestuurservicekantoor dragen bij aan het soepel functioneren van de organisatie door een solide operationele basis en ondersteuning te bieden bij de uitvoering van het onderwijskundige beleid en de strategische doelstellingen van OBO.

Effectief en vanuit gelijkwaardigheid doelgericht samenwerken, ofwel van ei-land naar wij-land, vormt een cruciaal aspect van de rol van de medewerkers van het bestuurservicekantoor in relatie tot de directeuren en de overige medewerkers.

ONZE MEDEWERKERS

Onze medewerkers vervullen niet alleen een rol binnen de organisatie, maar zijn ook krachtige vertegenwoordigers van de missie en waarden van OBO in het onderwijsveld. Als ambassadeurs zijn ze zich bewust van hun impact op onderwijs en gemeenschap.

Intern zijn ze meer dan collega's; ze zijn mentoren, begeleiders en rolmodellen voor elkaar en de leerlingen. Ze creëren een stimulerende leeromgeving waarin elk kind zijn volledige potentieel kan bereiken. Door samen te werken, kennis te delen en elkaar te ondersteunen, versterken ze de onderwijspraktijk en dragen bij aan de ontwikkeling van de leerlingen.

Extern vormen OBO-medewerkers de brug tussen school en gemeenschap. Ze bouwen en onderhouden relaties met ouders, lokale organisaties en belanghebbenden, waardoor er een sterke band ontstaat. Door open communicatie en betrokkenheid stimuleren ze een cultuur van samenwerking, waar de behoeften en belangen van alle betrokkenen worden gehoord en gerespecteerd.

Als trotse ambassadeurs dragen ze uit dat OBO staat voor inclusief onderwijs van hoge kwaliteit, waar elk kind wordt uitgedaagd en ondersteund om zijn volledige potentieel te bereiken. Hun toewijding aan onderwijs en gemeenschap straalt door in alles wat ze doen, en ze zijn vastberaden een positieve impact te maken op de levens van leerlingen en de toekomst van de samenleving.

ORGANISATIEFILOSOFIE

Visie op Onderwijskwaliteit

De visie op onderwijskwaliteit bij OBO is gericht op het bieden van een inspirerende en stimulerende leeromgeving waarin elk kind wordt uitgedaagd om zijn volledige potentieel te bereiken binnen de steeds veranderende wereld. Dit streven omvat niet alleen het behalen van prestaties, maar ook de ontwikkeling van sociale vaardigheden, creativiteit en kritisch denken.

Binnen deze visie staat het individuele kind centraal, met aandacht voor zijn unieke behoeften, talenten en interesses. Het onderwijs wordt vormgegeven op een inclusieve en gepersonaliseerde manier, waarbij er een focus is op differentiatie en maatwerk om ervoor te zorgen dat elk kind optimaal wordt uitgedaagd in zijn leerproces.

OBO streeft naar een cultuur van voortdurende verbetering, waarbij feedback en reflectie worden gestimuleerd en gebruikt als middelen om de onderwijspraktijk te verfijnen en te optimaliseren. Daarnaast wordt er ingezet op professionele ontwikkeling van leerkrachten en een professionele leercultuur van samenwerking en kennisdeling om de onderwijskwaliteit voortdurend te versterken en te vernieuwen.

Visie op HR

Bij OBO hanteren we een mensgerichte benadering van de medewerkers, omdat we geloven dat de kracht van onze organisatie ligt in de individuele talenten en het welzijn van onze medewerkers. Onze visie op HR is gebaseerd op het creëren van een ondersteunende en inclusieve werkomgeving waarin elke medewerker zich gewaardeerd, gesteund en gemotiveerd voelt om zijn of haar beste bijdrage te leveren aan ons gemeenschappelijke doel: het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs aan elk kind. We stimuleren een professionele leercultuur waarin groei, ontwikkeling en diversiteit worden omarmd, waarin medewerkers worden aangemoedigd om te leren en te groeien en waarin hun stem wordt gehoord en gerespecteerd. Door te investeren in onze medewerkers zorgen we niet alleen voor hun welzijn, maar versterken we ook onze organisatie als geheel, waardoor we in staat zijn om de uitdagingen van de toekomst met vertrouwen tegemoet te treden.



Visie op Financiën

Bij OBO streven we naar een financiële strategie die duurzaamheid, transparantie en efficiëntie omarmt. Onze visie op financiën is gebaseerd op het verantwoord beheren van middelen, vanuit een gezonde financiële basis die ons in staat stelt om onze onderwijsdoelen te realiseren en tegelijkertijd de langetermijnbelangen van onze organisatie veilig te stellen. We hanteren een evenwichtige aanpak waarbij we zorgvuldig investeren in de groei en ontwikkeling van onze scholen en medewerkers en tegelijkertijd inzetten op verantwoorde kostenbesparingen en efficiëntieverbeteringen. Door middel van transparantie en verantwoording willen we het vertrouwen van onze belanghebbenden verdienen en behouden, terwijl we tegelijkertijd streven naar financiële stabiliteit en veerkracht om flexibel te kunnen reageren op veranderende omstandigheden en uitdagingen in de toekomst.

Visie op Huisvesting en Inkoop

Bij OBO streven we naar huisvesting die niet alleen functioneel, maar ook inspirerend, veilig en inclusief is. Onze visie op huisvesting is gebaseerd op het creëren van stimulerende leeromgevingen waarin elk kind zich welkom voelt en optimaal kan leren en groeien. We streven ernaar om moderne, duurzame en flexibele faciliteiten te bieden die voldoen aan de behoeften van onze leerlingen, medewerkers en gemeenschap.

In samenwerking met lokale overheden, met name de gemeente als verantwoordelijke voor nieuwbouw, streven we naar een doeltreffend en efficiënt beheer van onze schoolgebouwen. Dit omvat niet alleen de ontwikkeling van nieuwe faciliteiten, maar ook het onderhoud van bestaande gebouwen door OBO. We maken bij OBO gebruik van een meerjarenonderhoudsplan om ervoor te zorgen dat onze schoolgebouwen veilig en functioneel blijven op de lange termijn.

Door gezamenlijk te investeren in onderhoud en renovatie streven we ernaar om de levensduur van onze schoolgebouwen te verlengen en te voldoen aan de veranderende behoeften en uitdagingen op het gebied van onderwijs en huisvesting. Dit draagt bij aan het behoud van een optimale leeromgeving voor onze leerlingen en het versterken van de banden binnen onze gemeenschap, terwijl we tegelijkertijd doelmatig en bewust onze financiële middelen inzetten om een duurzame toekomst voor ons onderwijs te waarborgen.

Visie op Digitale Geletterdheid

Bij OBO streven we naar een toekomstgerichte benadering van digitale geletterdheid, waarbij we elke leerling, maar ook medewerkers, voorbereiden op de uitdagingen en kansen van de moderne wereld. We geloven in een inclusieve aanpak, waarbij we ervoor zorgen dat digitale vaardigheden toegankelijk zijn voor alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond.

Onze visie omvat het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en een houding ten aanzien van essentiële vaardigheden voor de 21e eeuw. We erkennen het belang van veiligheid en welzijn in de digitale wereld. We streven ernaar om onze leerlingen bewust te maken van de potentiële risico's en hen te leren hoe ze zichzelf online kunnen beschermen.

Daarnaast integreren we digitale geletterdheid in ons curriculum op een manier die aansluit bij onze visie op gepersonaliseerd leren. We zien technologie als een krachtig hulpmiddel om het leren te verrijken en te differentiëren, waardoor onze leerlingen worden gestimuleerd tot creativiteit, innovatie en zelfstandigheid in hun leerproces.

Bronnen

Onderwijs

de Boer, A., Struyf, E., Nijs, S., & Doolaard, S. (editors) (2022). *Samen inclusief onderwijs realiseren: Een handboek voor professionals binnen en buiten het onderwijs*. Uitgeverij Acco.

Wienen, B., (2023). *Van individueel naar inclusief onderwijs*. Uitgeverij Instondo.

Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.

Greven, L. (2017). *De toekomst van de intern begeleider*. Dordrecht: Instondo.

LBBO. (2019). *De beroepsstandaard voor de intern begeleider: werkzaamheden, bekwaamheidseisen en ethische code*. Huizen: Uitgeverij Pica.

Marzano, R. (2014). *De Kunst en Wetenschap van het Lesgeven een evidence-based denkkader voor goed, opbrengstgericht onderwijs*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.

T Booth & Mel Ainscow. (2009). *Werken aan leren en participeren op school*. Index voor inclusie.

Dalgaard, N.T., Bondebjerg, A., Viinholt, B.C.A., & Filges, T. (2022). *The effects of inclusion on academic achievement, socioemotional development and wellbeing of children with special educational needs*. Campbell Systematic Reviews, 18(4), 1-44.

Lalihatu, E., Leprêtre C. & Vaessen, A. Kennisrotonde (2023). *In hoeverre draagt inclusief onderwijs bij aan de cognitieve ontwikkeling van leerlingen in het primair onderwijs?* (KR. 1870)

Rijksoverheid (2024), *beleidskader met elkaar voor alle kinderen en jongeren werken aan een inclusieve leeromgeving*.

Inspectie van het onderwijs (versie 2024). *Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primaire onderwijs*.

Pijpers, R., (2021-2022). *Handboek digitale geletterdheid*, kennisnet Zoetermeer.

Van den Bergh, L., Denessen, E., & Volman, M.,(red.) (2020). *Werk maken van gelijke kansen*. Didactief onderzoek.

Mitchel, D. (2018). *Gelijke kansen in de school*. Uitgeverij Pica (Huizen)

Gaikhorst, L., van der Mast, O., Stolker, Denise., Gelderman, K., van Caspel, R., van Muijen, A., Hentzepeter, M., & Soeterik, I., (2022). *Lesgeven vanuit hoge verwachtingen Handreiking voor leraren*. Uitgeverij NRO.

Spitteler, J. (2019). *De basis op orde*. Helmond: OMJS.

Beweging

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2013). *Professioneel Kapitaal: de transformatie van het onderwijs in elke school*. Den Haag: Stichting Duurzaam Leren.

Hulsbos, F., Andersen, I., Kessels, J., & Wassink, H. (2012). *Professionele ruimte en gespreid leiderschap (LOOK Rapport 37)*. LOOK - Open Universiteit.

Marzano, R., & Kanold-Mcintyre, J. (2013). *De Reflectieve Leraar: bouwen aan excellentie*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Van Emst, A. (2012). *Professionele cultuur in onderwijsorganisaties*. Meppel: Ten Brink.

Bouttaouane, R. (2023). *Benut het leerpotentieel van alle leerlingen*. Uitgeverij INSTONDO B.V. (Dordrecht)

Korthagen, F., Nuijten, E. (2023), *De kracht van reflectie (2e druk)*. Boom (Meppel)

Marzano, R., Simms, A., Heflebower, T. & Warrick, T. (2014) *Coaching en Reflectie in de klas. Excellent worden en blijven*. Uitgeverij Bazaltgroep

Masselink, R., de Haan, J., Hugenholtz, N., van Rossum, M., Schwippert, R. (2020). *Veranderen met Appreciative Inquiry. Waarderend actieonderzoek in de praktijk*. Boom (Meppel)

Algemeen m.b.t. 'bewegen':

De wendbare organisatie versus de wendbare werknemer – Peter Dona (whitepaper)

1. Jezelf leren kennen

- *Dat stemmetje in mijn hoofd – Mo Gawdat (boek)*
- *10 stappen naar succes en geluk – Carl v.d. Velde (boek)*
- *Dromen, durven, doen – Ben Tiggelaar (boek)*
- *Voor succes in je werk, moet je vaker op vakantie – Ben Tiggelaar (boek)*
- *De oplossingen machine – Wouter Hart/Tom Verbruggen (boek)*
- *Het 50+-brein Margriet Sitskoorn (boek)*

2. Mindset

- *Groeimindset (is dat wel iets voor mij?) – Pieter van der Haak (boek)*
- *Waarom perfectionisten zelden gelukkig zijn – Chantal van der Leest (boek)*
- *Mindfulness – Ger Schurink*
- *Denk wat je wilt, doe wat je droomt – Gijs Jansen*

3. Ruimte om door te ontwikkelen

- *Talent is goed, ambitie is beter – Prof. Dr. Lidewey van der Sluis (boek)*
- *Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling – SER (kennisdocument)*
- *Mooi werk – Mark van Vuuren (boek)*
- *Ik(2) – de beste versie van jezelf – Margriet Sitskoorn (boek)*

Organisatie

DuFour, R., & Fullan, M. (2015). *De vijf essenties van leidinggeven aan een PLG*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Verbiest, E. (2012). *Professionele leergemeenschappen: een inleiding*. Apeldoorn: Garant.

Beets S. (2022). *Wat er niet gezegd wordt; Deep Democracy*. Heart Media Group.

De Muralt, R. en Dechesne M. (2007). *Organisatiekunst, Van controle naar vertrouwen in de publieke sector*. S2Uitgevers.

Den Bakker, D. (2024). *Het ambacht van de schoolbestuurder*. Kokboekencentrum Non-Fictie.

Naaijken, E. en Bootsma, M. (2022). *De school als werkplaats*. Uitgeverij Pica.

Lencioni, P. (2009). *De 5 frustraties van teamwork*. Business Contact.

de Graaf, A. en Kunst K. (2011). *Einstein en de kunst van het zeilen*. Point.

van der Zouwen, T. (2013). *Co-creatie in werkbijeenkomsten*. Heart Media.

Sinek, S. (2009). *Begin met het waarom*. Business Contact.

Timmermans, M. en de Vos, W. (2011). *Einstein en de kunst van... Leidinggeven met diepgang, over onderstromen in mens en organisatie*. Point.

Lammers, A. en Lujicx, E. (2010). *Einstein en de kunst van... Conflictmanagement, een zoektocht*. Swp, Uitgeverij B.V.

de Graaf, A. en Kunst K. (2009). *Einstein en de kunst van... Managen zonder macht, zeven alternatieven*. Swp, Uitgeverij B.V.

Bekking, R. en van Mulken, T. (2010). *Einstein en de kunst van... Coaching*. Swp, Uitgeverij B.V.

de Graaf, A. en Kunst K. (2010). *Einstein en de kunst van... Duurzaam leidinggeven aan energieke medewerkers*. Point.

Ruijters, M. e.a. (2015). *Je Binnenste Buiten, over professionele identiteit in organisaties*. Boom.

van der Loo, H., Geelhoed J., Samhoud S. (2015). *Kus de visie wakker*. Academic Service.

Wouter, H. (2012). *Verdraaide organisaties, terug naar de bedoeling*. Boom uitgevers Amsterdam.

Covey, S. R. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Business Contact.

Ofman D. (2017). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Kosmos Uitgevers.






Masselink, R. en Ijbema, J. (2011). *Het waarderen werkboek, appreciative inquiry in de praktijk*. Gelling Publishing.

Spijkerboer, J. (2020). *Veranderkompas*. Boom Uitgevers.






MyDrives MyHabits MyMatch (2022). *Haal het beste uit mensen en teams, de totaalmethodiek*.

Bijlage - Ambities en doelstellingen

Dit overzicht geeft de ambities en doelstellingen van Stichting OBO West-Brabant weer voor de periode van het strategisch beleidsplan 2025-2029. Met behulp van pictogrammen wordt de voortgang van elk proces aangegeven. De voortgang wordt regelmatig geëvalueerd door de aangewezen eigenaar, met actieve betrokkenheid van verschillende leden binnen de organisatie. Dit overzicht vormt in alle overleggen de basis voor de gestelde doelen en dient als leidraad voor de komende periode.

Legenda	
	Opstarten uitwerking opdracht
	Tussenevaluatie en eventueel bijstellen opdracht
	Afronding opdracht
	Opdracht vertaald in beleid
	Opdracht in uitvoering – continuerend proces

Onderwijs

Ambitie	Doelstelling	Ontwerpeisen	Evaluatie	Eigenaar	2025	2026	2027	2028
Bij OBO krijgen kinderen thuisnabij onderwijs. We doen dit door ons onderwijs inclusief in te richten	Alle scholen stellen een kansrijk SOP op	<ul style="list-style-type: none"> SOP voldoet aan de geldende landelijke richtlijnen SOP sluit per definitie geen kinderen uit SOP heeft een onderzoekend en actief karakter richting thuisnabij onderwijs 	Jaarlijks opgenomen in de schoolgids. Gecontroleerd door Advies OK en besproken tijdens de gesprekkencyclus met CvB en het kernteam van adviseurs	OK	Jan  Jun  Sept 			
	In het kader van inclusief onderwijs zorgen we voor een gezamenlijke aanpak (één plan of afstemming afh. van zwaarte) bij de individuele ontwikkeling van ieder kind	<ul style="list-style-type: none"> Van elk kind is duidelijk waar het in de ontwikkeling staat en naartoe gaat Van elk kind is de onderwijsbehoefte in beeld Als externe partners betrokken zijn, wordt er vanuit één gezamenlijk plan gewerkt De leerkracht is expert van zijn/haar groep en daarmee verantwoordelijk voor de planvorming en regievoering Leerkrachten beschikken over benodigde vaardigheden (vakbekwaam) Er is aandacht voor de uitvoerbaarheid van inclusiviteit voor alle betrokkenen 	Monitoring op schoolniveau door KC'ers. Bovenschoolse monitoring door adviseurs passend onderwijs in gesprekkencyclus met KC'ers. Jaarlijkse evaluatie in januari voor het SWV-jaarverslag	OK – adv. Pas.Ond. – KC Comm	Aug 			Dec 

Ambitie	Doelstelling	Ontwerpeisen	Evaluatie	Eigenaar	2025	2026	2027	2028
Bij OBO bieden we gelijke kansen door kansrijk onderwijs met hoge verwachtingen te verzorgen	Op alle scholen is de basis op orde o.b.v. het inspectiekader	<ul style="list-style-type: none"> De onderwijskundige kwaliteitscyclus wordt opgesteld om vanuit planning en control het onderwijs bij OBO op peil te houden binnen minimaal de inspectienormen Er wordt een bestuurlijk interventiekader opgesteld wanneer de inspectienormen niet behaald worden Leerkrachten beschikken over benodigde vaardigheden (basisbekwaam) Toetsingskader van de inspectie is leidend 	Jaarlijkse bespreking en/of bevraging tijdens de gesprekkencyclus met CvB en het kernteam van adviseurs. HR faciliteert scholing en ontwikkeling via de OBO-academie, providerboog en individuele scholing. Evaluatie van vraag en aanbod vindt jaarlijks medio maart plaats.	OK – HR – DI	Jan	Aug		
	Alle scholen voldoen aan de OBO-norm	<ul style="list-style-type: none"> OBO-norm moet vastgesteld worden en een toevoeging zijn op het inspectiekader, rekening houdend met de diverse schoolwegingen OBO-norm geeft richting aan de schoolspecifieke toevoegingen van het inspectiekader. 	Jaarlijks wordt de data-analyse besproken en/of op bevestigd in gesprekkencyclus met CvB en kernteam van adviseurs.	OK		Aug		Jun
	Alle scholen stellen met hoge verwachtingen schoolambities vast, rekening houdend met de schoolweging	<ul style="list-style-type: none"> Schoolweging is in beeld op zowel bestuurlijk als schoolniveau Schoolambities zijn passend of ambitieus op basis van de schoolweging Trend van de schoolweging wordt gemonitord zodat er tijdig bijgestuurd kan worden 	Voor de gesprekkencyclus met CvB en kernteam van adviseurs wordt in de factsheets de monitoring gedaan door OK of de schoolambities passend zijn bij de schoolweging, rekening houdend met het stellen van kansrijke en hoge verwachtingen	OK	Jan	Aug		
Bij OBO zorgen we ervoor dat kinderen klaar zijn om mee te doen in de steeds weer veranderende maatschappij	Alle scholen voldoen aan het inspectiekader rondom burgerschaps-onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Burgerschaps-onderwijs is passend bij de visie van openbaar onderwijs en de OBO-visie Burgerschaps-onderwijs voldoet aan de inspectie eisen Scholen omschrijven een eigen ambitie aanvullend op de OBO-visie 	Jaarlijks zal de adviseur OK in gezamenlijkheid met PLG Burgerschap monitoring doen op de jaarplannen op Burgerschap. De evaluatie wordt besproken met de directeurs en KC'ers en opgenomen in het Jaarverslag van OBO.	OK – DOO, clusters	Jan			
	Alle scholen werken geïntegreerd aan de digitale geletterdheid doelen	<ul style="list-style-type: none"> DG onderwijs wordt ingericht voorbereidend op de aankomende inspectie eisen DG wordt geïntegreerd in het schoolplan Scholen omschrijven een eigen ambitie aanvullend op de OBO-visie 	Jaarlijks zal de adviseur digitalisering in gezamenlijkheid met de coaches DG monitoring doen op de jaarplannen op Digitale geletterdheid. De evaluatie wordt besproken met de directeurs en schooldigicoaches en opgenomen in het Jaarverslag van OBO.	PLG – DG – DOO, clusters	Jan		Aug	Jun
	Binnen OBO bieden we een soepele overgang vanuit het voorschoolse en naar het VO	<ul style="list-style-type: none"> Op iedere school voorziet OBO in een ontwikkelaanbod aan 0-4 jarigen OBO werkt samen met kinderopvangpartners De expertise aangaande het Jonge Kind organiseren we goed vanuit de visie op het Jonge Kind en het geïntegreerd aanbod Binnen elke gemeente waarin OBO actief is, voorziet OBO in een onderwijsaanbod aan 10-14 jarigen OBO werkt samen met partners binnen het VO 	Tijdens de regiegroep (bestuurlijk overleg tussen CvB en wethouders onderwijs van de samenwerkende gemeenten) wordt jaarlijks in september n.a.v. het jaarverslag de samenwerking geëvalueerd o.b.v. input adv. OK/ passend onderwijs. In het jaarverslag voor SWV wordt deze input ook aangeleverd, geanalyseerd en op geacteerd.	CVB – PLG – OK – pass. onderwijs	Jan	Jan		Dec

Beweging

Ambitie	Doelstelling	Ontwerpeisen	Evaluatie	Eigenaar	2025	2026	2027	2028
Bij OBO vinden we het belangrijk dat zowel medewerkers als leerlingen ruimte krijgen en nemen om zichzelf te leren kennen.	Reflectie is een vaste activiteit binnen het werkritme	<ul style="list-style-type: none"> Reflectie is gericht op inzicht in eigen kennis, kunde en ambities Effectieve vormen van reflectie zijn in beeld gebracht en geven richting aan de uitvoering op organisatieniveau Medewerkers formuleren hun eigen ontwikkelbehoefte 	Jaarlijks worden de WOG-cyclus geëvalueerd door de directeuren-werkgroep HR aangaande medewerkers. De leerkrachtvaardigheden rondom zelfreflectie aanbieden aan leerlingen wordt opgenomen in de kijkwijzer (audit + schoolobservaties).	DI – BSK (mwk) PLG KC (II) OK (kw)		Aug 🔌		Dec ✅
	Medewerkers en leerlingen krijgen kansen aangeboden om boven zichzelf uit te stijgen	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt een potential-programma opgericht om voor medewerkers kansen te bieden en ambities te voeden Denk ook aan beleid voor zij-instromers, promotiekansen, oriëntatiemogelijkheden, etc. Er wordt een oriëntatiefase ingericht, waarna middels een portfolio en sollicitatieprocedure een kweekvijver wordt opgebouwd voor diverse functies. De OBO-academie is ondersteunend. Loopbaanbegeleiding is gericht op de ontwikkeling van de algemene bekwaamheid Leerlingen worden uitgedaagd (prikkelen om te ontwikkelen) om de vaardigheden en beroepen van de toekomst te ontdekken 	Jaarlijks wordt medio februari een uitvraag gedaan naar mogelijke potentials voor diverse functies binnen OBO. De adviseur HR en DI monitoren samen de ambities en potentials. De adviseur HR en DI evalueren de uitkomst en kwaliteiten van intern opgeleide medewerkers. KC'ers monitoren het aanbod om leerlingen kennis te laten maken met de vaardigheden en beroepen van de toekomst.	HR – DI	Aug 🔌	Sept 🔍	Maa ▶️	
OBO stimuleert je om de ruimte te nemen om je verder te ontwikkelen	Alle scholen hanteren een professionaliseringsplan	<ul style="list-style-type: none"> Professionaliseringsplan is ondersteunend aan de ontwikkeling van de bekwaamheid van medewerkers passend bij de taakomschrijving in het functiehuis. Professionaliseringsplan is ondersteunend aan de schoolambitie Professionaliseringsplan heeft een waarderend karakter 	Jaarlijks vóór 1 september zal de adviseur HR in gezamenlijkheid met de directeurenwerkgroep monitoring doen op het jaarlijkse professionaliseringsplan per school (format wordt door HR aangeleverd).	DOO	Jan 🔌	Jun 📝		
	Medewerkers maken keuzes op basis van ontwikkelbehoefte en -aanbod	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker heeft inzicht in ontwikkelaanbod van de organisatie De OBO-academie is ingericht op de behoeften van de scholen, medewerkers en doelstellingen van de organisatie Medewerkers worden aangemoedigd, maar nemen proactief de regie op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling 	Jaarlijks vóór 1 september zal de adviseur Duurzame Inzetbaarheid vanuit de HR-afdeling vanuit bestuursbrede evaluatie (bij medewerkers-directeuren-KC'ers-BSK) het passende professionaliseringaanbod aanreiken via de digitale kanalen. De normjaartaak wordt door de directeuren samen met de medewerkers gevuld. De HR-adviseur voert hier steekproefsgewijs vóór iedere zomervakantie monitoring op uit.	HR – DI – DOO		Jan 🔌		Dec ▶️
Mensen bij OBO hebben een positieve, nieuwsgierige en ambitieuze mindset	Alle scholen hanteren een werkwijze vanuit het waarderende karakter in gesprekken en onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> Er is een richtinggevend kader voor de waarderend ontwikkelgesprekken op inhoud en frequentie Waardering is altijd constructief en gericht op groei. Dit is zowel vanuit feedback, feedforward als feedup. Bekwaamheden en hulpvragen (zowel bewust als onbewust) zijn onderwerp van gesprek. 	Het handboek voor gebruik van de WOG-gesprekken wordt geüpdatet, besproken met de directeuren en jaarlijks geëvalueerd door de afdeling HR. Er wordt aan monitoring gedaan tijdens de gesprekkencyclus en vastgelegd in de factsheets	DOO – HR	Jan 🔌			Dec ▶️

Organisatie

Ambitie	Doelstelling	Ontwerpeisen	Evaluatie	Eigenaar	2025	2026	2027	2028
Bij OBO hanteren we een professionele leercultuur waarin we cyclisch en planmatig werken en onze keuzes evidence informed maken.	De personele bezetting van iedere school is passend bij de ingezette ontwikkelingen ten gunste van de schoolambities en -cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Er is zicht op de ontwikkeling van de medewerkers middels het maken van een vlootshouw en teamanalyse Scholingstrajecten zijn afgestemd op de bekwaamheidsontwikkeling We werken gericht aan de bekwaamheid van leerkrachten <ul style="list-style-type: none"> Na 3 jaar in dienst BB Na 7 jaar in dienst VB Het uitwerken van een vlootshouw dient voorafgaand aan de begrotingsronde te gebeuren om dit mee te nemen in de personele inzet. Deze informatie is ondersteunend aan het personele formatieplan 	De directeur doet een jaarlijkse vlootshouw (mede gebaseerd op de WOG-gesprekken en uitvraag), overlegt deze met de HR-adviseur en daaruit vloeit het schoolprofessionaliseringsplan uit met zicht op de individuele- en teamscholing. Dit geeft eventueel input voor de OBO-scholing of haakt daarbij aan. De adviseur Duurzame Inzetbaarheid stemt het aanbod van de OBO-academie hier mede op af.	DOO – HR – DI	Jan	Okt		Dec
	Er is een helder werving, on- en offboardingsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> We bieden met een interne buddy een tweejarige ondersteuning, ingevuld door een ervaren medewerker Er is een helder onboardingsbeleid waarin informatie gegeven wordt op inhoud/doelstellingen, proces en facilitering Er is daarbij ook een duidelijk offboardingsbeleid omschreven met als doel iedere medewerker als OBO-ambassadeur de vervolgstap te laten maken 	De adviseur HR en/of directeur monitort het on- en offboardingsbeleid, tijdens de jaarlijkse teamanalyse, wordt dit geëvalueerd. De adviseur HR monitort tijdens de jaarlijkse teamanalyse de inzet van buddy's.	HR – DOO	Aug	Aug		
	Iedere functie heeft een helder profiel	<ul style="list-style-type: none"> Functiehuis voldoet aan de geldende CAO KC-taak is helder omschreven in het functiehuis als aanvulling op de LC-aanstelling 	De adviseur HR draagt zorg voor het passende functiehuis. Dit wordt ook mede geëvalueerd door de werkgroep van directeuren en voorgelegd aan de PGMR.	HR – DOO – PGMR	Jan	Jan		
	Er is een duidelijk aanbod op een centrale vindplaats voor individuele en collectieve ontwikkel- en ondersteuningsmogelijkheden voor alle medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> Het OBO-academieaanbod mede koppelen aan de providerboog in het Huis van werkvermogen op een centraal vindbare plek Providerboog voorziet o.a. in organisatie, onderwijskundig en individuele ontwikkeling en is ondersteunend aan het mobiliteitsplan We stellen twee dagen per jaar beschikbaar voor de OBO-academie, ingericht vanuit de 'hogere' organisatie doelen. Dit wordt buiten de lesgebonden uren aangeboden. 	Feedback verzamelen van alle medewerkers middels forms, WOG-gesprekken en/of jaarlijkse teamanalyse. Professionaliseringsuren (83u fulltimer) worden hiervoor ingezet in samenspraak met de directeuren. De adviseur HR (en DI) evalueren tijdens de gesprekkencyclus en teamanalyse met de directeuren.	HR – DI – DOO	Aug	Dec		Dec
	Er is een auditcyclus voor het borgen van de voortgang op onderwijskwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> Met interne- en externe audits borgen wij in een 4-jaarlijkse cyclus de kwaliteit van het onderwijs Deze cyclus intensiveren wij wanneer een school extra ondersteuning nodig heeft. 	ntb	ntb	ntb			

Ambitie	Doelstelling	Ontwerpeisen	Evaluatie	Eigenaar	2025	2026	2027	2028
Bij OBO zijn we in verbinding met de mensen binnen en buiten de organisatie. We werken gezamenlijk waar het kan en op individueel niveau waar het moet.	Directeuren en KC'ers werken in vastgestelde onderwijskundige clusters van 3 tot 4 scholen	<ul style="list-style-type: none"> • Clustersamenstelling vindt heterogeen plaats op basis van ontwikkelthema. • Cluster draagt verantwoordelijkheid voor het behalen van de inspectienorm en de OBO norm • Binnen het cluster wordt gebruik gemaakt van de aanwezige expertise • Werken vanuit visie en doelstellingen, planmatig en cyclisch 	Iedere 2 jaar wordt de onderwijskundige clustersamenstelling geëvalueerd en in overleg waar nodig met de directeuren, KC'ers en adviseurs bijgesteld. Tijdens de DOO-overleggen is er ruimte voor het werken in de onderwijskundige cluster en worden doelstelling, planmatigheid en cyclisch werken geëvalueerd.	DOO	Jan 🕒			Dec ▶
	Scholen delen expertise op bestuurlijk niveau middels PLG samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> • PLG's in beeld brengen. KC'ers zetelen in PLG's, soms aangevuld met BSK/DOO • PLG biedt een voorziening aan alle scholen ook als er geen eigen lid deelneemt • Breed inzetbare organisatie van PLG's op basis van eisen inspectiekader, inclusief KC • Werken vanuit visie en doelstellingen, planmatig en cyclisch • Er wordt in de PLG's gewerkt vanuit een opdracht en startend met een onderzoeksvraag. 	De directeur Bedrijfsvoering en adviseur OK monitoren de diverse PLG's. Doel- en planmatigheid worden jaarlijks geëvalueerd. Opdrachten en/of onderzoeksvragen worden verstrekt door betreffende BSK-afdeling gebaseerd op bestuurlijke en/of maatschappelijke taken en uitkomsten/beleid voorgelegd aan CvB en daarna met alle scholen gedeeld. Jaarlijkse evaluatie	OK – PLG – KC	Jan 🕒	Aug ✔		
	OBO werkt interbestuurlijk samen om het onderwijs optimaal te organiseren voor het kind	<ul style="list-style-type: none"> • Waar kansen liggen om expertise op interbestuurlijke wijze te delen of af te stemmen, wordt dit geïnitieerd, gestimuleerd en uitgevoerd. • OBO schroomt niet om expertise te delen en te aanvaarden 	Alle medewerkers zijn alert en staan open voor brede samenwerkingskansen. De werking hiervan wordt bij de betreffende overleggen steeds geëvalueerd.	CvB – OBO	Jan 🕒			Dec ▶

Scan en
ga naar de
digitale versie

