



Strategisch beleidsplan

2023-2026



Samene



igenwijs

Inhoudsopgave

Inleiding	6
1. Terugkijken en vooruitkijken	8
Wat we beloven	8
Terugblik	8
Vooruitkijken	8
2. OcTHO voor iedereen	9
Wat we beloven	9
Kernwaarden openbaar onderwijs	9
OcTHO-scholen in acht woonkernen	9
OcTHO is de kapstok	9
Profilering scholen	9
Profilering OcTHO	9
3. Onderwijs en kwaliteit	10
Wat we beloven	10
Basis op orde	10
Wat is de basis op orde volgens de inspectie?	10
Resultaten en de jaarplannen	10
Elke OcTHO-school zijn eigen profiel	10
Wat is er op iedere OcTHO-school in ieder geval te vinden?	11
Burgerschap	11
Digitale geletterdheid	11
Rijke schooldag	11
Plusklas	12
Taalklas	12
Kwaliteit binnen OcTHO	12
De audits	12
De intern begeleider	12
IB'er is een functie	13
De IB'er op school- en bestuursniveau	12
Kweekvijver IB'ers	13
SOP	13
4. De ouders binnen OcTHO	14
Wat we beloven	14
Alle ouders en leerkrachten Samen EigenWijs	14
5. Leidinggeven	16
Wat we beloven	16
De directeur	16
Schoolleiding doet ertoe	17
Visie op leidinggeven binnen OcTHO	17
Kweekvijver	17
Het OcTHO-model	17
6. Goede werkgever	19
Wat we beloven	19
De bekwaamheidseisen	19
Waarderende gesprekkencyclus	19
Startende leerkrachten	19
Opleidingsscholen	20
Professionals binden, boeien en behouden	20
Transparant beloningsbeleid	20
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	20



7. Ondersteuning van goed werkgeverschap	21
Wat we beloven	21
Het stafbureau	21
Denken in driehoeken	21
Inrichting van het stafbureau	21
Outsourcing	22
8. De financiën	23
Wat we beloven	23
Ontwikkelingen op korte termijn	23
Beleidsrijk begroten wordt de norm	23
9. Huisvesting	24
Wat we beloven	24
Eigentijdse schoolgebouwen	24
Duurzaam huisvestingsplan en/of duurzaam meerjarenonderhoudsplan	25
Praktisch	25
Overige gebouwen	25
Bijlage 1	26
Bijlage 2	27
Onze beloftes op een rij	27



Beste lezer,

Fijn dat u belangstelling heeft voor het strategisch beleidsplan van OcTHO. OcTHO is een samenvoeging van Octaaf en THOlén. OcTHO-scholen verzorgen op acht verschillende basisscholen in de gemeente Tholen openbaar onderwijs. Dat doen we onder het motto:

OcTHO Samen EigenWijs

Het jaar 2022 kan worden gezien als een scharnier in de geschiedenis van OcTHO. In 2021 is besloten dat OcTHO definitief niet gaat fuseren met stichting Obase. Vol trots willen we u meenemen in de plannen voor de komende vier jaar. Vier jaren, waarvan we nu denken te weten hoe die ongeveer zullen gaan verlopen. Inmiddels heeft de tijd ook geleerd dat we moeten kunnen meebewegen met de tijdsgeest. Vier jaar geleden had nog niemand van COVID-19 gehoord en leerkrachten gaven (bijna) nooit les via een computerscherm, terwijl de kinderen thuis waren.

We werken vanuit de kernwaarden positief, eigen, samen en gelijkwaardig. We zijn ambitieus, maar we kennen ook onze grenzen. We behouden onze focus, waardoor we een organisatie zijn die in beweging is. Dit hebben we verwoord in ons eigen kernkwadrant (Ofman, 2016).

2022 is een jaar geweest waarin we hebben teruggekeken, maar ook vooruitgekeken. In hoofdstuk 1 geven we aan dat we om ons heen blijven kijken en kansen zullen blijven benutten. In hoofdstuk 2 vertellen we wat openbaar onderwijs voor ons betekent en hoe we ons daarin willen onderscheiden, zodat ouders bewust voor onze scholen kunnen kiezen. We willen daarbij natuurlijk het beste voor elk kind. De kinderen komen naar school om te leren. In hoofdstuk 3 en 4 maken we duidelijk hoe we dit samen met de ouders gaan doen.

Er is de laatste jaren veel te doen over de positie van de leerkracht. Iedere professional heeft behoefte aan autonomie en wil zich competent voelen. Dit vraagt direct iets van de leidinggevende. We maken bewuste keuzes hierin en beschrijven in hoofdstuk 5 t/m 7 hoe we onze ambitie van beste werkgever in het onderwijs in deze regio willen waarmaken. Om dit mogelijk te maken hebben we geld en huisvesting nodig. In hoofdstuk 8 en 9 sluiten we hiermee af.

Het strategisch beleidsplan behelst de schooljaren 2022-2023 t/m 2025-2026.

Nadat we dit strategisch beleidsplan hebben vastgesteld, stellen we onze doelen voor de komende jaren vast. Hierin gaan we prioriteren en deze prioriteiten vormen de input voor ons jaarplan. Vervolgens leggen we in ons jaarverslag hierover verantwoording af. Voor ons jaarplan zullen we instemming vragen van onze Raad van Toezicht (RvT) en advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Heeft u het strategisch beleidsplan gelezen en heeft u vragen, schroom dan niet om iemand binnen OcTHO te benaderen. We hebben namelijk niet voor niets gekozen voor het motto 'Samen EigenWijs'. We doen het samen, omdat we ervan overtuigd zijn dat we samen meer weten. Zo zorgen we ervoor dat we elke dag samen een beetje wijzer worden, en dan graag onderscheidend. Daarom zijn we Samen EigenWijs.

Tholen, december 2022

Marco Brinkhuis

College van Bestuur stichting OcTHO





Kernkwadrant



De kernkwadranten zijn door Ofman bedacht. Kernkwadranten geven inzicht in jouw kwaliteiten en kunnen ook een team te helpen inzicht te krijgen in de teamkwaliteiten. Het is een heel effectief middel om de samenwerking in het team te versterken. Het draagt bij aan persoonlijk leiderschap. Hiermee krijg je regie over je eigen leven.



1. Terugkijken en vooruitkijken

Wat we beloven

OcTHO wil dat alle kinderen en medewerkers zo veel mogelijk zekerheid krijgen dat ze zich op een zodanige manier kunnen ontwikkelen dat ze te-gemoet kunnen komen aan de vraag wat de maatschappij van hen verwacht. Continuïteit voor de langere termijn is dan erg belangrijk.

Dit strategisch beleidsplan is de scharnier tussen verleden en toekomst. In 2020-2021 is besloten dat OcTHO zelfstandig verder gaat en onderzoekt wat er nodig is om als (kleinere) onderwijsorganisatie voort te gaan.

Terugblik

Zoals al eerder beschreven, is OcTHO een schoolbestuur voor acht scholen in de gemeente Tholen. In 2022 bezoeken zo'n 800 leerlingen de verschillende scholen. OcTHO is een financieel gezonde organisatie met voldoende eigen vermogen om de komende jaren de risico's het hoofd te bieden. Echter, in ondewijsland is OcTHO een relatief kleine speler, wat door de verregaande decentralisering met bijbehorende verantwoordelijkheden voor de scholen en het schoolbestuur de organisatie ook kwetsbaar maakt. Dit is dan ook de reden geweest dat in de vorige planperiode is onderzocht of het verstandig is om met het openbaar onderwijs op Schouwen-Duiveland (Obase) samen verder te gaan. We zijn ver in het proces gekomen en er zijn vele winstpunten geconstateerd. Met name de kwetsbaarheid van de ondersteunende organisatie (bestuur en staf) is daarbij aan het licht gekomen. Uiteindelijk bleken de verschillen tussen beide organisaties te groot en is besloten om de fusie niet door te laten gaan. Dit heeft ertoe geleid dat daar waar inmiddels was overgegaan tot het samenvoegen van diensten en ondersteuning (met name op het niveau van het stafbureau) in 2021 en 2022 is gewerkt aan het administratief ontvlechten van beide organisaties. In januari 2023 zullen we starten met een eigen stafbureau in de gemeente Tholen, vanuit de gedachte dat het stafbureau een verbindende factor moet zijn in de faciliterende functie.

COVID-19 heeft in de afgelopen jaren een enorme impact gehad in de hele wereld. Iedereen binnen OcTHO heeft kunnen ervaren dat OcTHO z'n uiterste best heeft gedaan om zo veel als mogelijk tegemoet te komen aan onze dagelijkse opdracht (goed onderwijs voor elk kind in de gemeente Tholen). Dit heeft zeker geleid tot het stellen van andere prioriteiten dan men oorspronkelijk had. De digitale ontwikkelingssprong, die we binnen OcTHO hebben gemaakt, is indrukwekkend om te zien.

Vooruitkijken

OcTHO is een werkgever voor ongeveer 100 personeelsleden, die met elkaar ervoor zorgen dat er dagelijks aan rond de 800 kinderen les wordt gegeven. Daarmee heeft OcTHO een grote verantwoor-

delijkheid om de continuïteit ook in de toekomst te waarborgen. Uit onderzoek in opdracht van de Tweede Kamer door Oberon (Dorpsschool of leerfabriek?, 2020) blijkt dat OcTHO binnen de gestelde normen valt van meest effectieve omvang als schoolorganisatie. In de komende planperiode houden we de vinger aan de pols. De centrale vraag daarbij is continu hoe we er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat we voor de langere termijn openbaar onderwijs in de gemeente Tholen kunnen blijven waarborgen in de acht dorpskernen. Openbaar onderwijs waarin kinderen hun hoge ambities waar kunnen maken door kwalitatief goed onderwijs. Daarbij maken we uiteraard gebruik van onderzoek dat reeds heeft plaatsgevonden binnen OcTHO. De verwachting is dat we tot een van de volgende conclusies zullen komen:

- We hebben voldoende financieel en kwalitatief draagvermogen en kunnen zelfstandig binnen de huidige omvang blijven bestaan.
- We zoeken samenwerking met een andere partner (binnen of buiten het onderwijs) waarbij synergie essentieel is.



2. OcTHO voor iedereen

Wat we beloven

OcTHO-scholen zijn scholen waar iedereen welkom is, ongeacht geloof, geaardheid of achtergrond. Dit geldt voor de kinderen en hun ouders die naar school toe komen en voor iedereen die bij OcTHO werkt of op een andere manier betrokken is bij onze stichting.

Kernwaarden openbaar onderwijs

De OcTHO-scholen onderschrijven de uitgangspunten en kernwaarden van het openbaar onderwijs.

De kernwaarden van het openbaar onderwijs zijn:



Dit zijn niet zomaar drie woorden. Ze zijn het fundament van het openbaar onderwijs.

OcTHO-scholen zijn vanuit een duidelijke visie openbare scholen. We leren de kinderen om vanuit respect om te gaan met iedereen. Kinderen groeien namelijk op in gelijkheid. Hiermee geven we ook duidelijk een signaal af dat we discriminatie afwijzen en verdraagzaamheid, begrip en respect voor elkaar bevorderen. Dit is een belangrijke pijler in ons burgerschapsonderwijs.

OcTHO-scholen in acht woonkernen

De gemeente Tholen kent verschillende woonkernen. In acht van de kernen staat een OcTHO-school. Deze scholen maken deel uit van de samenleving in deze dorpen. We profileren ons op elke school afzonderlijk en vanuit OcTHO gezamenlijk als openbare school. Dit doen we met een aanbod dat past bij wat in het eigen dorp nodig is. Dit betekent dat we de kleinere scholen in de verschillende kleinere kernen in stand willen houden, zodat ouders altijd kunnen kiezen voor openbaar onderwijs.

OcTHO is de kapstok

Alle OcTHO-scholen profileren zich allereerst als school in de kern. In een vergadering van de GMR is de volgende metafoer hiervoor gebruikt. Elke OcTHO-school is een jas, die aan de gezamenlijke kapstok van OcTHO hangt. Deze gezamenlijke kapstok vormt de zekerheid dat we samen eigen en wijs zijn. Vandaar ook het motto van OcTHO 'Samen EigenWijs'.

Dit doen we vanuit een gezamenlijk klein stafbureau, waar alle medewerkers terecht kunnen voor zaken die het werk aantrekkelijker, beter en makkelijker maken, of dat anderszins helpt (zie ook hoofdstuk 7).

Profilering scholen

OcTHO en de acht OcTHO-scholen gaan zich vanaf nu vanuit hun eigen rol zowel gezamenlijk als apart profileren. Vanuit de gedachte dat ouders vooral een school in de woonkernen kiezen, zullen de scholen zich afzonderlijk sterker gaan profileren in de eigen dorpskern. Hierin worden ze ondersteund door (externe) deskundigen, die niet alleen de digitale zichtbaarheid (website en sociale media) gaan opfrissen, maar ook de fysieke zichtbaarheid gaan versterken. De OcTHO-scholen moeten in beeld zijn, zodat ouders ook weten dat ze hun kinderen kunnen aanmelden. Onderdeel in deze profilering is de gezamenlijkheid van OcTHO. We laten zien welke grote meerwaarde er is om in gezamenlijkheid te leren.

Profilering OcTHO

OcTHO krijgt ook fysiek en digitaal een nieuw, fris uiterlijk. De gezamenlijkheid van OcTHO wordt onder andere gebruikt voor werving en selectie van medewerkers. Dit zal gebeuren onder het motto 'Samen EigenWijs' en een nieuw logo.

In dit logo laten we zien dat ontwikkelen een cyclisch proces is van leren, reflecteren en vastleggen. Dit doen we op de OcTHO-scholen gezamenlijk, gefaciliteerd vanuit het bestuurskantoor. We behouden in ons nieuwe logo het boogje uit het oude logo, want dat verbeeldt de verbindende bruggen van de gemeente Tholen. Deze verbinding met onze omgeving vinden we belangrijk, omdat we ons continu bewust zijn van onze plek in de wereld en welke kansen we hebben om deze wereld een stukje mooier te maken.



3. Onderwijs en kwaliteit

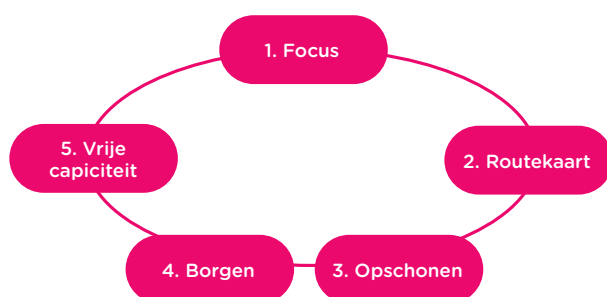
Wat we beloven

Op OcTHO-scholen krijgen kinderen de kans om zich op een zodanige manier te ontwikkelen dat zij later in de maatschappij volwaardig mee kunnen doen. We willen daarom weten wat kinderen kunnen en waar hun talenten liggen. Kinderen op de OcTHO-scholen kunnen in een rijke omgeving groot worden.

Basis op orde

In het voorjaar van 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs een nieuwe 'Staat van het Onderwijs' uitgebracht. Binnen OcTHO wordt dit als een zeer bruikbaar handvat gezien.

De wettelijke plicht van elke school is dat hij voldoet aan 'de basis op orde'. In het najaar van 2021 heeft het directieteam van OcTHO al met elkaar gesproken over 'de basis op orde' aan de hand van het boek van Johan Spitteler. Dat begint met het stoppen van stapelen (Spitteler, 2019). Verbetering start vanuit een gezamenlijke visie. Hierdoor kun je focus aanbrengen in de speerpunten die nodig zijn om de kwaliteit te versterken. Samen met de teamleden maakt de directie een routekaart waarin de topprioriteiten zijn terug te vinden.



In de Staat van het Onderwijs 2022 (Inspectie van het Onderwijs, 2022) wordt gesteld dat er drie prioriteiten zijn om te werken aan de basis op orde:

1. Alle geledingen binnen de school gaan gezamenlijk dezelfde kant op.
2. Er worden niet telkens nieuwe prioriteiten toegevoegd.
3. Investeer in de professional (zie ook hoofdstuk 6).

Wat is de basis op orde volgens de inspectie?

De basis op orde betekent dat de basisvakken rekenen, taal, (begrijpend) lezen, burgerschap en digitale geletterdheid op een zodanig niveau worden gegeven dat de resultaten van voldoende niveau zijn. Het is

simpelweg een wettelijke plicht om te laten zien dat je op de langere duur boven de norm scoort. Is dit niet het geval, dan zal de school in zijn jaarplan aangeven wat de oorzaak is van de onvoldoende score en hoe er binnen de school wordt gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit.

Resultaten en de jaarplannen

Bij OcTHO maken we gebruik van verschillende monitors, waardoor we de resultaten kunnen bekijken. Dit zijn onder andere:

1. Ultimview van ParnasSys;
2. Scholen op de kaart;
3. NCO-rapportages (NCO = Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs).

Deze monitors bieden resultaten in cijfers en/of letters. We willen ze binnen OcTHO met name gebruiken als signaal. Hogere resultaten zijn nimmer een doel op zich, maar het gevolg van goed/beter onderwijs. OcTHO-scholen beschrijven in hun jaar- en/of verbeterplannen waarom ze bepaalde keuzes maken, hoe ze dit gaan aanpakken en wat ze ervoor nodig hebben. Dit leidt tot schoolspecifieke afspraken over ambities en kwaliteit, die de schooldirecteur goed kan verantwoorden (zie ook hoofdstuk 5).

Bij OcTHO vinden we de basis niet voldoende. We zijn een ambitieuze scholengroep, die het belangrijk vindt dat kinderen veel meer leren. Daarom volgen na de basis op orde de ambities. De basis is tenslotte een voorwaarde om ambities te kunnen bewerkstelligen. Bij OcTHO werken de scholen elk in hun eigen schoolplan uit hoe zij de basis op orde krijgen, dan wel op orde houden, aan de hand van de indicatoren van de inspectie (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Daarnaast geeft iedere school aan welke eigen ambities deze heeft als de basis op orde is.

Elke OcTHO-school zijn eigen profiel

OcTHO-scholen maken niet voor niets gebruik van het motto 'Samen EigenWijs'. Samen met het team en de medezeggenschapsraad (MR) maakt de directie



van de school de afweging welke ambities er worden uitgesproken. Dit is telkens passend bij wat er nodig is in de kern waar de school staat. Daarbij willen de OcTHO-scholen ervoor zorgen dat zo veel mogelijk kinderen uit de woonkern naar de school kunnen blijven komen. We hebben daarbij hoge verwachtingen en stellen hoge doelen, zodat kinderen ook uitstromen naar een onderwijsvorm voor voortgezet onderwijs die past bij de mogelijkheden van het kind. Samen zijn we ook EigenWijs, omdat de scholen onderling veel van elkaar kunnen leren en gebruik kunnen maken van elkaars expertise. Dat maakt dat we Samen OcTHO zijn.

Wat is er op iedere OcTHO-school in ieder geval te vinden?

De basis op orde betekent dat in ieder geval de basisvaardigheden rekenen, taal, lezen, burgerschap en digitale geletterdheid op een voldoende tot goed niveau worden beheerst. De normen van de inspectie zijn minimumnormen. De school bespreekt met het team en de MR welke ambities men daarboven heeft en legt vast hoe die bereikt worden. Burgerschap en digitale geletterdheid zijn relatief nieuwe begrippen die zijn toegevoegd aan de basisvaardigheden. Van daar dat we hier nog even specifiek bij stilstaan.

Burgerschap

Een relatief nieuw onderdeel van de basis op orde (Inspectie van het Onderwijs, 2022) is dat elke school helder verwoordt hoe hij burgerschap vormgeeft. Als openbare scholen vinden we dat we open moeten staan voor elke leerling die we de zorg kunnen bieden (zie de paragraaf over SOP). De Stichting School & Veiligheid heeft een reader opgesteld met daarin de minimale doelen op dit terrein. In deze reader van School & Veiligheid (IJKpunten voor goed burgerschapsonderwijs, 2021) staan de belangrijkste waarden voor goed burgerschapsonderwijs:

1. Vrijheid van meningsuiting, waarbij we ons houden aan de wet.
2. Iedereen is gelijk.
3. We hebben begrip voor elkaar.
4. We zijn verdraagzaam naar de ander.
5. We wijzen intolerantie af.
6. We wijzen discriminatie af.
7. We zijn autonoom.
8. We nemen onze verantwoordelijkheid.

Elke OcTHO-school geeft in zijn burgerschapsonderwijs voorrang aan deze waarden middels een zelfgekozen programma. Doordat we deze basiswaarden terug laten komen in ons dagelijks handelen, geven we mede vorm aan onze democratische rechtsstaat en hebben we respect voor de menselijke waardigheid

zonder aanzien des persoons.

De openbare OcTHO-scholen zijn bij uitstek een democratische oefenplaats voor de kinderen. Daarmee sluiten we ook weer goed aan bij de kernwaarden van het openbaar onderwijs (zie ook hoofdstuk 2). We monitoren dit burgerschapsonderwijs middels de vierjaarlijkse kwaliteitsenquête onder ouders, leerlingen en medewerkers. Tevens monitoren we jaarlijks onder de kinderen van groep 5 t/m 8 hoe veilig ze zich voelen en hebben we burgerschapsonderwijs als handvat om hiermee aan de slag te gaan, als daar aanleiding toe is.

Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid is een vakgebied dat continu aan verandering onderhevig is. Bij OcTHO willen we de kinderen digitaal vaardig en weerbaar maken, waardoor ze op een verstandige manier gebruik kunnen maken van de digitale wereld. Op de OcTHO-scholen is dit geïntegreerd binnen de andere vakken. Ter ondersteuning maken we bijvoorbeeld gebruik van het programma Delta de Draak op alle OcTHO-scholen.

Rijke schooldag

Kinderen groeien allemaal op in een ander gezin. We willen de kinderen zo veel mogelijk een goede kans geven om zich te ontwikkelen. De rijke schooldag biedt hiervoor een sterk handvat. Denk hierbij aan meer tijd voor kunst en cultuur, voor sport en spel en/of wetenschap en techniek. Dit rijke aanbod sluit na schooltijd aan bij wat er al onder schooltijd wordt geboden. Door een goede samenwerking met de voor- en naschoolse opvang en het verenigingsleven kan dit ook buiten schooltijd worden aangeboden. Hierdoor is de druk op de beperkte lestijd minder groot, maar krijgen de kinderen wel de mogelijkheid zich te verrijken met dit aanbod. Elke OcTHO-school maakt een afweging hoe de rijke schooldag, die de kinderen meer kansen geeft op een mooie toekomst, wordt vormgegeven. Bijkomend effect is dat dit indirect een positieve weerslag heeft op de resultaten van de kinderen.



Plusklas

Binnen OcTHO zien we dat een groep leerlingen die op bovengemiddeld begaafd niveau kunnen presteren, ondanks alle inspanningen niet verder komt in het reguliere onderwijs. Dit heeft te maken met relatieve onderpresteerders (er lijkt niet uit te komen wat erin zit) en absolute onderpresteerders (leerlingen die onder de reguliere maat presteren). Maar het kunnen ook de leerlingen zijn van wie het welzijn in gedrang komt of dreigt te komen. De bovenschoolse plusklas is ingericht om beter tegemoet te komen aan de ontwikkelingsbehoeften van cognitief getalenteerde leerlingen en om de ontmoeting tussen deze gelijkgestemde kinderen te organiseren. (Hoog)begaafde kinderen denken en leren anders en het is voor de 'eigen' school niet altijd mogelijk om volledig tegemoet te komen aan deze leer- en ontwikkelingsbehoeften. In de plusklas brengen we kinderen in (veilige) situaties waarin ze 'leerweerstand' ervaren. Door hun manier van denken nemen hoogintelligente kinderen aangeboden 'hordes' eigenlijk zo gemakkelijk dat ze het ontwikkelen van verschillende leerstrategieën niet direct nodig hebben. Echter, in een omgeving waarin de beproefde aanpak niet werkt, leren ze beter hoe ze moeten leren. Daarbij is zelfreflectie een belangrijke vaardigheid. De rol van de leerkracht is hierbij coachend van karakter, daarom spreken we over plusklascoaches. In het beleidsplan Plusklas heeft OcTHO uitgebreid verwoord hoe we de plusklas willen blijven vormgeven en welke plek de plusklas in het zorgsysteem binnen OcTHO heeft.

Taalklas

Kinderen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn als zij naar de middenbouw van de basisschool gaan, lopen enorme achterstand op in het leren. Dit gaat over het algemeen om kinderen die vanuit het buitenland in Nederland komen wonen, als kind van arbeidsmigranten of vluchtelingen. Alle schoolbesturen en de gemeente Tholen hebben afgesproken dat OcTHO deze kinderen het eerste jaar in de ochtenden zal onderdompelen in de Nederlandse taal, zodat ze 's middags naar hun reguliere school in de kern waar ze wonen kunnen gaan, vanwege de sociale contacten. In 2022 is er een grote toestroom geweest van kinderen uit Oekraïne. Door deze toestroom is besloten om de klas in het schooljaar 2022-2023 te vestigen in een voormalig schoolgebouw in Tholen. Dit zal in eerste instantie voor een jaar zijn. In 2023 bekijken we, samen met de andere schoolbesturen en de gemeente Tholen, in hoeverre deze grote locatie nog nodig is, of dat we verhuizen naar een definitieve plek in het nieuwe schoolgebouw van de Brede School van Poortvliet.

Kwaliteit binnen OcTHO

Binnen OcTHO hebben we regie op de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom monitoren we ons onderwijs, conform het interne document 'bovenschoolse

kwaliteitszorg'. Dit document is in 2019 opgesteld en wordt de komende tijd geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. Doel hierbij is dat kinderen op de OcTHO-scholen middels ambitieuze doelen worden voorbereid op een zo sterk mogelijke plek in de toekomstige maatschappij. De komende jaren werken we samen met de PO-Raad conform het model 'Regie op Onderwijskwaliteit'. Als de basis niet op orde is, zullen scholen gebruik maken van de ondersteuning 'Goed Worden, Goed Blijven' van de PO-Raad. Dit ondersteuningsaanbod is erop gericht om te analyseren wat er niet goed is gegaan en hoe dit het snelste door het team, de directeur en de intern begeleider kan worden aangepakt. De scholen binnen OcTHO die de basis op orde hebben, maar ondersteuning willen bij het nog beter worden, kunnen gebruik maken van het 'Goed Worden, Goed Blijven Plus'-aanbod.



De audits

Binnen OcTHO werken we al jaren met het document 'bovenschoolse kwaliteitszorg'. Het beschrijft hoe we gezamenlijk kijken naar de kwaliteit op onze scholen en hoe we die gezamenlijk kunnen versterken als er sprake is van zorg. Dit doen we onder andere door middel van audits. Vanwege COVID-19 zijn er in de afgelopen jaren logischerwijs geen audits geweest. Binnen OcTHO blijven we dit echter een belangrijk middel vinden om van, met en door elkaar te leren en beter te worden. In de komende jaren gaan we hier dan ook weer stevig mee aan de slag. We willen de audits weer gaan inzetten voor het monitoren van de basis op orde. Daarnaast streven we ernaar dat we met de directeurs en intern begeleiders ook visitaties gaan uitvoeren om de ambities binnen de scholen structureel te monitoren.

De intern begeleider

In de hiërarchische verhoudingen is de directeur verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op de school. Conform de wetgeving en het inspectiekader (Inspectie van het Onderwijs, 2017) is het College van Bestuur (CvB) eindverantwoordelijk voor de kwaliteit op alle scholen van OcTHO. We gaan uit



van de professionals, die weten waarover ze praten (zie ook hoofdstuk 5). Als we spreken over de kwaliteit van het onderwijs, dan zijn de intern begeleiders (IB'ers) op elke school de spil daarin. Samen met de directeur, de leerkrachten en onderwijsassistenten, die zich kunnen verantwoorden voor de keuzes die ze maken om het best passende onderwijs aan te bieden in de eigen klas, zetten zij zich daarvoor in. De IB'ers zullen zich in de komende jaren steeds meer ontwikkelen richting functionarissen 'kenniscoördinator' (Wij-leren, 2019).

Zij overleggen met de directeur om prioriteiten te stellen in de ontwikkeling van de kwaliteit, die worden verwoord in het schoolplan en worden uitgewerkt in de jaarplannen. Op alle OcTHO-scholen is er aandacht voor steeds meer kindgericht leren. Dit heeft direct gevolgen voor de IB'er. De rol van de IB'er verschuift namelijk op twee vlakken (Wij-leren, 2019):



1. De IB'er is dan niet langer de vraagbaak voor de leraar, maar meer de kenniscoördinator in de school. De IB'er stimuleert het leren van de leraren.
2. Elke IB'er weet waar hij/zij in het schema staat en geeft in het eigen ontwikkelingsgesprek met de directeur aan waar en hoe hij/zij zal groeien naar een 'toekomstgericht IB'er'.

IB'er is een functie

Deze ontwikkelingen vragen iets van de IB'ers. Binnen OcTHO zal de IB'er in de komende vier jaar een functie krijgen in het functiehuis met een bijbehorend functieprofiel. Daarbij zijn we ervan overtuigd dat dit iemand moet zijn die werkt en denkt op hbo+-niveau en zich verrijkt met relevante scholing. De bestaande taakomschrijving van een IB'er zal opnieuw worden bekeken en langs de lat van het FUWA-systeem opnieuw worden ingeschaald.

De IB'er op school- en bestuursniveau

De IB'er is primair verantwoordelijk voor de zorg op de eigen school. Daar moet het overgrote deel van de tijd van de IB'er aan worden besteed. Daarbij kunnen IB'ers op meerdere scholen tegelijk worden ingezet. Daarnaast is elke IB'er onderdeel van het bovenschoolse IB-team. Vanuit de stellige overtuiging dat we samen meer weten (en het ons werk ook nog leuker maakt), kunnen we gebruik maken van elkaars talenten en zo ook de bovenschoolse kwaliteit van het onderwijs duidelijk in beeld houden. IB'ers kunnen elkaar ondersteunen als er een specifieke vraag ligt op een van de scholen, en tevens kunnen de taken richting bijvoorbeeld Bazalt Groep of het samenwerkingsverband (SWV) worden verdeeld. In de komende vier jaar gaan we opnieuw de afweging maken hoeveel tijd een IB'er nodig heeft om het werk te kunnen doen, wat gevraagd wordt en in hoeverre dit past binnen de formatie van de verschillende scholen.

Kweekvijver IB'ers

Er is veel werk te verzetten en professionals met ambitie willen kansen hebben om zich te ontwikkelen. Daarom richten de IB'ers samen met de directeuren een kweekvijver in, waarin professionals de kans krijgen om zich tot een IB'er te ontwikkelen. Hierdoor kunnen we toekomstig verloop opvangen en goede professionals voor langere tijd aan ons binden.

SOP

Elke school maakt vierjaarlijks zijn eigen schoolondersteuningsprofiel (SOP). In dit SOP geeft de school aan welke specialismen er binnen de school zijn om specifieke doelgroepen te bedienen en wat er gedaan wordt om leerlingen zo veel als mogelijk thuis nabij onderwijs te geven. Maar er zit ook een grens aan de mogelijkheden van de school om leerlingen verantwoord goed onderwijs te bieden.

Dit SOP wordt door de scholen met het SWV gedeeld. Uitgangspunt is en blijft dat we het beste willen voor elke leerling.



4. De ouders binnen OcTHO

Wat we beloven

Elke OcTHO-school heeft actief beleid om ouders te betrekken bij de school en de ontwikkeling van hun kind.

Alle ouders en leerkrachten Samen EigenWijs

Ouders kennen hun kind het beste. Daarom vinden we het belangrijk dat we, juist ook als openbare scholen, ouders actief betrekken bij de school.

Allereerst gaat dit uiteraard over hun eigen kind. Met de ouders van het kind is de leerkracht, die dagelijks lesgeeft aan het kind, continu in verbinding. Dit betekent niet dat er dagelijks contact is, maar wel dat ouders, wanneer dit nodig is, actief worden betrokken door de school, dan wel dat zij bij de school terecht kunnen om over hun zorgen te praten. Dit doen we omdat we altijd in het belang van het kind handelen.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat ouders betrokken zijn bij het reilen en zeilen op een school. Dit kan zijn in de vorm van betrokkenheid bij het beleid van de school, dan wel door te helpen bij

activiteiten die op school worden georganiseerd. Door deze betrokkenheid ervaren ouders veel meer over hoe het eraan toegaat op school en ontstaat er meer onderling respect voor de keuzes en wensen die er leven bij school en ouders. De balans tussen wat er nodig is voor het belang van het ene kind en het algemeen belang van de hele school wordt zo veel transparanter. Voor een kritische blik op het beleid van OcTHO is er de GMR. Hierin zitten leerkrachten en ouders, die gezamenlijk het overkoepelende OcTHO-beleid bespreken met het CvB. Zowel de MR op de OcTHO-school als de GMR op bestuursniveau kent statuten, die in de wet zijn verankerd. De MR en GMR zijn opgenomen in het organogram van OcTHO (zie hoofdstuk 5).



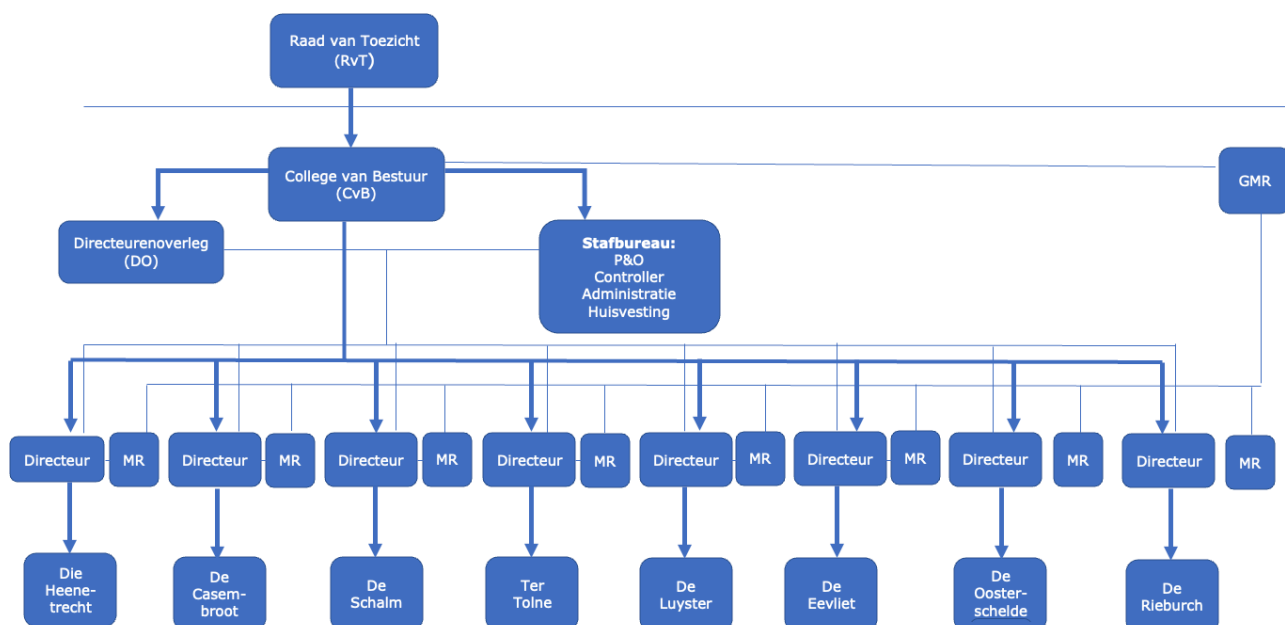


5. Leiding geven

Wat we beloven

We werken vanuit de gedachte 'wie het weet mag het zeggen' in plaats van 'wie de baas is mag het zeggen'.

Binnen elke organisatie is er een formeel organogram, dat de formele hiërarchische verhoudingen weergeeft. Het organogram van OcTHO ziet er als volgt uit:



OcTHO kent een zogenaamd two-tier model met gescheiden verantwoordelijkheden voor de Raad van Toezicht (RvT) en het College van Bestuur (CvB). Alle taken en verantwoordelijkheden zijn verwoord in de statuten van de stichting conform de Code Goed Bestuur (PO-Raad, 2017). In het kort komt het erop neer dat de RvT toezicht houdt op het gevoerd beleid van de stichting. Tevens is de RvT werkgever van het CvB. Het CvB vormt de dagelijkse leiding van de stichting en treedt op als werkgever van alle personeelsleden binnen de stichting.

De directeur

De acht OcTHO-scholen worden geleid door het collegiaal functionerend directieoverleg, waarbij alle directeuren de verantwoordelijkheid hebben gekregen direct leiding te geven aan een of meer scholen. Daarnaast verdelen de directeuren en het CvB bovenschoolse taken op basis van competenties en interesses. Hierbij worden ze ondersteund door de stafmedewerkers (zie ook hoofdstuk 7).

In de vorige planperiode is ervoor gekozen om elke directeur verantwoordelijk te maken voor twee scholen. Er zijn ook collega's die de kans hebben gekregen om vanuit de gedachte 'opleiden in een kweekvijver' directeurstaken op zich te nemen.

Deze collega's hebben zich zodanig goed ontwikkeld dat er in 2022 voor is gekozen om van eerder beleid af te wijken, omdat we daarmee goede directeuren binnen onze stichting behouden en we eventueel toekomstig verloop kunnen opvangen, zeker ook gezien het verwachte tekort aan directeuren binnen enkele jaren. Het stelt ons wel voor de vraag hoeveel ambulante tijd er voor een basisschool nodig is om deze op de juiste wijze te kunnen leiden. Dit zal worden meegenomen in het algemene overzicht van noodzakelijke uren voor zaken als:

- schoolleiding;
- administratie;
- interne begeleiding;
- inzet onderwijsassistenten.

Schoolleiding doet ertoe

Uit steeds meer onderzoeken blijkt dat de schoolleiding ertoe doet (of zoals Thorbecke het al zei: 'De directeur is de ziel van de school'). Het is een complexe taak, waarbij de kwaliteit van het aanbod op diverse vlakken wordt bepaald. Dit heeft met name te maken met de steeds verdergaande decentralisatie



van bevoegdheden, alsmede de toenemende complexiteit van problemen die er op scholen afkomen. De directeur heeft daarin de spilfunctie om op alle terreinen de juiste keuzes in samenhang te maken. Deze terreinen zijn voornamelijk:

- onderwijs;
- personeel;
- huisvesting;
- materialen.

Deze samenhang vraagt de inzet van integraal functionerende directeuren. De Onderwijsraad heeft in 2018 aangegeven dat directeuren een krachtige rol (Onderwijsraad, 2018) kunnen krijgen door hun een strategische rol in het beleid van de school en het school-bestuur te geven.

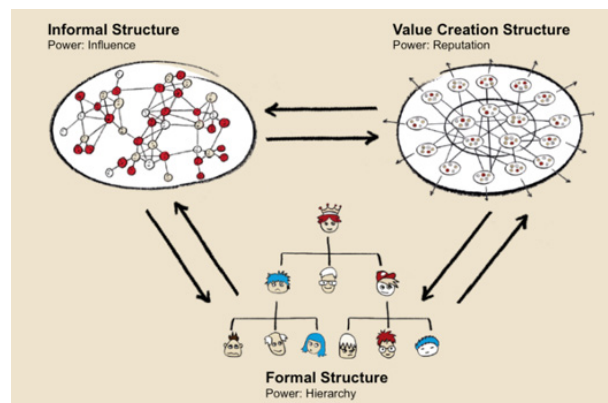
Visie op leidinggeven binnen OcTHO

Zoals hierboven al beschreven, is er sprake van een formele structuur met hiërarchische verhoudingen. Dit is noodzakelijk, omdat we daarmee verantwoordelijkheden verdelen en besluiten kunnen worden vastgelegd. Echter, iedere professional wil het liefste autonomie ervaren in zijn/haar werk.

Dit kan diegene doen als die zich competent voelt. Het is zelfs een belangrijke reden voor professionals om bij een organisatie te willen werken. Onder andere uit onderzoek van McKinsey en Quarterly (2022) kwam naar voren dat er sprake is van frustratie door micro-management (te gedetailleerde afspraken binnen een organisatie), terwijl werk ertoe moet doen en interessant moet zijn. Pflaeging (2014) verwoordt dit in drie structuren binnen een organisatie. Allereerst is er een hiërarchische formal structure. Hierin worden de formele besluiten en zaken afgehandeld. Dit is onder andere verwoord in de procuratieregeling en andere reglementen op bestuursniveau en gevisualiseerd in het organogram. Daarnaast is er een informal structure. Dit wordt ook wel de 'wandgangenpraat' genoemd. Als leidinggevende maken we hier bewust gebruik van. Het is daarmee onderdeel van een professionele cultuur, waarin eenvoudige zaken snel geregeld kunnen worden. Tot slot kan de ontwikkelingskracht van de organisatie het beste worden

versterkt vanuit de value creation structure. Er is sprake van halen en brengen en inzetten van elkaars kwaliteiten om de gestelde organisatiedoelen te behalen.

Dit vraagt competenties van directeuren die gezamenlijk en op maat individueel verder ontwikkeld moeten worden. De directeuren moeten vanuit een duidelijke visie op de te behalen doelen werken. Daarnaast is een heldere taakverdeling tussen bestuur, staf en schoolleiding noodzakelijk. Dit zullen we onder andere verwoorden in het (bijgestelde) managementstatuut en de procuratieregeling.



Kweekvijver

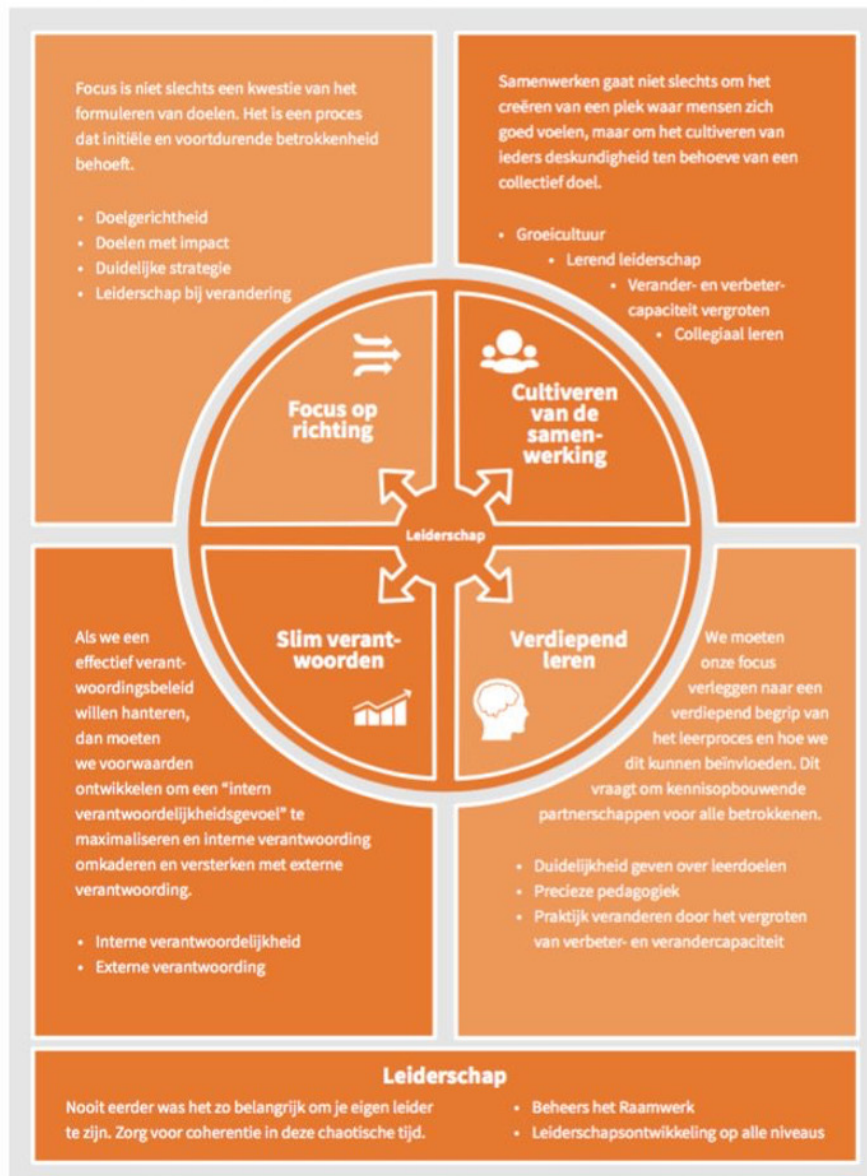
OcTHO wil graag een (kleine) kweekvijver aan talenten hebben, die op termijn in de rol van schoolleiding kunnen stappen. Deze kweekvijver is om meerdere redenen noodzakelijk. Allereerst vinden we het belangrijk dat professionals met ambitie de kans krijgen zich te ontwikkelen. Ten tweede kunnen professionals altijd vertrekken. Dan is het goed dat we vanuit onze eigen kwaliteit en keuzes mensen hebben opgeleid om in de toekomst binnen onze eigen professionele cultuur te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Het OcTHO-model

OcTHO heeft een eigen model, waarin de Rijnlandse principes (Peters, 2012) en het Coherence Framework (Fullan en Quinn, 2016) samengevoegd zijn tot één model. De directeuren zullen leiding nemen vanuit het midden, zoals Fullan en Quinn (2016) dit noemen, en moeten faciliteren. Leerkrachten nemen steeds meer de leiding in wat nodig is om de doelen van het

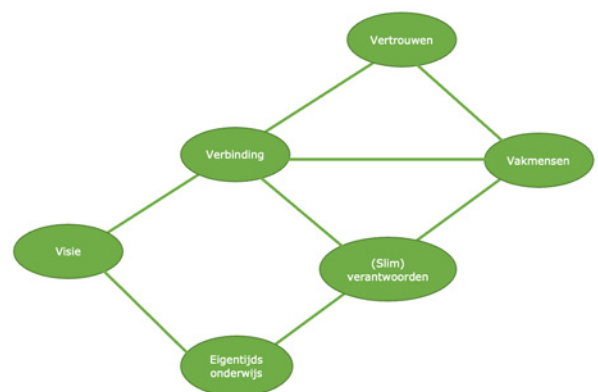


Het Coherentie-raamwerk



strategisch beleidsplan uit te voeren. Directeuren bieden hun de kaders waarbinnen dit mogelijk is. Het Coherence Framework van Fullan en Quinn (2016) helpt de schoolteams, omdat dit een specifiek onderwijskundige insteek heeft. Vanuit een heldere visie heb je focus op een richting van de organisatie. Door mensen te laten samenwerken ontstaat een krachtige organisatie en maken mensen gebruik van elkaars (verschillende) kwaliteiten. Daarbij moeten we zowel intern als extern (onze opbrengsten van) ons onderwijs verantwoorden.

Door deze aanpak kan de directeur, verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op school, de keuzes goed verantwoorden richting bijvoorbeeld het CvB, de RvT, de (G)MR, ouders en de Inspectie van het Onderwijs. Ons OcTHO-model geeft het CvB zicht op de kwaliteit binnen OcTHO, zoals dat ook is verwoord in het inspectiekader (zie ook hoofdstuk 3).



6. Goede werkgever

Wat we beloven

OcTHO wil de beste onderwijswerkgever van de regio zijn, waardoor mensen graag bij OcTHO komen werken en blijven werken. OcTHO-medewerkers ervaren werkgeluk.

In de periode van 2022 tot 2026 zullen de personeels-tekorten in alle sectoren, en zeker ook in het onderwijs, verder toenemen. Dit legt een enorme druk op alle medewerkers binnen OcTHO. Daarom is het belangrijk dat we meer samenwerking zoeken met andere partners. We willen een goede werkgever zijn, die vakmensen een baan aanbiedt waarin zij zich prettig voelen. Als goede werkgever zijn we betrouwbaar, voorspelbaar en rechtvaardig.

Dagelijks zet iedereen zich naar beste vermogen in om alle kinderen binnen OcTHO het beste te geven. OcTHO is een lerende organisatie, die telkens ieder individu de mogelijkheid geeft zichzelf te ontwikkelen om het werk nog beter, nog leuker, maar vooral nog competentier en met nog meer betrokkenheid te kunnen uitvoeren. Vakmensen zijn mensen die zich vanuit een waarderend perspectief telkens willen ontwikkelen. Daar hebben we vertrouwen in. We geven de vakmensen het vertrouwen dat ze de juiste keuzes kunnen maken, die nodig zijn omdat van hen wordt gevraagd het beste te doen. Daarbij zijn we ervan overtuigd dat we nooit alles alleen weten, maar in de kracht van verbinding samen het beste voor de organisatie kunnen bieden. En we vertrouwen erop dat eenieder zich ook wil verantwoorden voor de keuzes die zijn gemaakt.

De bekwaamheidseisen

Op 1 augustus 2017 is het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel aangepast. Dit wettelijk kader sluit naadloos aan op de gedachte dat de professional in de klas ertoe doet en wat die daarvoor moet doen. De verwachtingen zijn helder omschreven binnen drie kaders: vakinhoudelijk bekwaam, vakdidactisch bekwaam en pedagogisch bekwaam. Het vraagt van het schoolbestuur ook iets. In de wet staat: 'Het schoolbestuur is als goed werkgever verantwoordelijk voor een zodanige aansturing en begeleiding van de (startende) leraar dat deze handelt conform het schoolbeleid en in een context waarin redelijkerwijs van een leraar verwacht mag worden [dat] hij zijn werk kan doen conform deze bekwaamheidseisen.' Dit is een mooie brug naar de inrichting van de organisatie, maar ook een houvast voor alle professionals binnen de organisatie. Niet om als meetlat langs de professional te leggen, maar om als gespreksonderwerp op te pakken in de waarderende gesprekkencyclus.



Waarderende gesprekkencyclus

In 2021 is gestart met het opstellen van het beleidsdocument 'gesprekkencyclus' inclusief een aansluitende training. In deze vastgestelde cyclus gaan we op een waarderende manier met medewerkers in gesprek met betrekking tot hun persoonlijke voortgang en ontwikkeling. Het is onze intentie deze gesprekken in te richten op groei vanuit kwaliteiten en het ontdekken van kansen. De gesprekken hebben hiermee een motiverend en inspirerend karakter en zetten medewerkers in hun kracht doordat ze worden ingezet op hun sterke kanten, met het uiteindelijke doel: gemotiveerde, betrokken en competente medewerkers.

Startende leerkrachten

Startende leerkrachten krijgen een traject aangeboden waarin de directeur, de stafmedewerker P&O en de collega's op de school allemaal een rol hebben om de professional voor een langere periode aan OcTHO te verbinden. Dit is een traject op maat. Het zorgt ervoor dat de startende leerkracht weet wat er wordt verwacht en hij/zij meer werkplezier ervaart. Zo voorkomen we uitval of vroegtijdig vertrek van een gewaardeerde professional.



Opleidingsscholen

Alle scholen van OcTHO zijn een opleidingsschool bij de Hogeschool Zeeland (onze opleidingspartner) voor het opleiden van leerkrachten. Daarnaast werken we samen met Scalda en Albeda om mbo-stagiairs op een van onze scholen te plaatsen. Doel is om stagiairs een welkome plek als aspirant-collega binnen OcTHO te geven. Zo laten we hen ervaren hoe mooi het vak is binnen OcTHO. Hiermee willen we de overstap naar de positie van startende professional verkleinen en meer mensen aan ons binden. Dit willen we doen zowel op het niveau van onderwijsondersteunend personeel als op het niveau van leerkrachten. NB We werken uiteraard ook samen met andere opleidingsinstituten als studenten bij OcTHO stage willen komen lopen.

Professionals binden, boeien en behouden

Zoals overal in de maatschappij zien we ook bij OcTHO dat het moeilijker wordt om voldoende gekwalificeerd personeel te behouden. We gaan hiervoor actief aan de slag om voldoende mensen aan onze mooie stichting te kunnen binden.

Zoals eerder gezegd, willen we dit doen door een aantrekkelijk werkgever te zijn met arbeidsvoorwaarden die passen binnen de cao. Met name in de secundaire voorwaarden liggen kansen om ons te profileren. We gaan daarom onderzoeken hoe een 'werknemersreis' er binnen OcTHO uitziet. We willen weten waarom mensen bij ons komen werken, maar we willen ook weten wat mensen nodig hebben om bij ons te blijven. En mocht iemand toch besluiten om elders te gaan werken, dan willen we ook weten wat de redenen zijn waarom iemand niet bij OcTHO blijft. We onderzoeken hoe we meer kunnen differentiëren in onze organisatie, waardoor we verschillende functies laten samenwerken binnen de scholen. Zo zouden we bijvoorbeeld kunnen samenwerken met de kinderopvang en professionals die onder

schooltijd werken als onderwijsassistent en na schooltijd in de naschoolse opvang. De medewerker krijgt daarmee een aantrekkelijkere baan en wij hebben meer handen in de klas. Daarvoor zou het team dan wel moeten kijken naar een andere manier van het organiseren van werk. Binnen een aantal scholen wordt hier al actief aan gewerkt en daar kunnen we veel van leren.

Transparant beloningsbeleid

We hebben een transparant functieboek met bijbehorend beloningsbeleid. Elke professional weet zo precies wat er van hem/haar wordt verwacht en ziet ook welke kansen er zijn om eventueel te groeien in het functiehuis. Deze groei is onder andere een belangrijk gesprekspunt in de waarderende gesprekencyclus. Hiermee willen we invulling geven aan de functiemix en het beloningsbeleid van OcTHO.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

De wettelijke verplichting (artikel 30 van de Wet op het primair onderwijs) ligt er nog altijd om als stichting aan te geven dat er een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is. In 2022 zijn vier van de zes schooldirecteuren vrouw. Daarmee voldoen we ruimschoots aan deze eis. Binnen OcTHO zijn we ervan overtuigd dat het belangrijker is om de juiste mens op de juiste plek te benoemen. Hierdoor kunnen we het beste werken aan de gewenste kwaliteit op de verschillende scholen.



zo
trots
als een

7. Ondersteuning van goed werkgeverschap

Wat we beloven

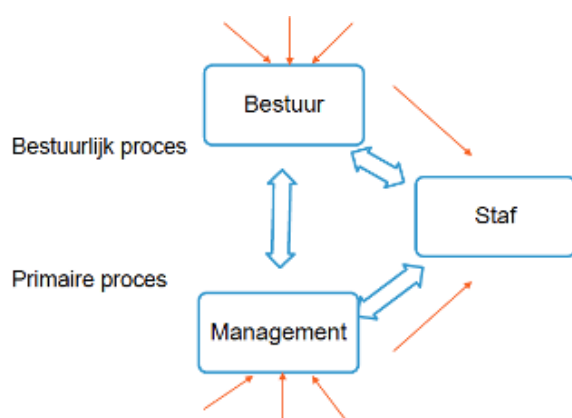
OcTHO is een goed georganiseerde werkgever, die ervoor zorgt dat de ondersteuning zodanig van omvang is dat werknemers goed worden gefaciliteerd in hun dagelijks werk.

Het stafbureau

OcTHO wil een goede werkgever zijn voor alle 100 werknemers. Ter ondersteuning is er een stafbureau ingericht. De medewerkers van het stafbureau zorgen ervoor dat iedereen zo goed mogelijk zijn werk kan doen. Dit stafbureau is beperkt van omvang, zodat zo veel mogelijk middelen naar het primaire proces blijven gaan.

Denken in driehoeken

Het stafbureau komt in 2023 terug in de gemeente Tholen. Dit is mede ingegeven door de vernieuwde positie van het stafbureau en de meer autonome rol van de directeuren op hun scholen. De taakverdeling tussen het CvB, de directeuren en het stafbureau wordt opnieuw vastgelegd, waarbij duidelijk wordt verwoord wie waarvoor verantwoordelijk is (zie ook hoofdstuk 5). De directeur kan zich hierdoor focussen op de primaire taak als onderwijskundig leider.



Inrichting van het stafbureau

Het stafbureau was in 2022 nog gevestigd in Zierikzee, omdat er een samenwerking was opgezet met Obase en de intentie tot fusie was uitgesproken. In 2021 is besloten dat de fusie niet doorgaat. OcTHO heeft alleen scholen in de gemeente Tholen. Binnen de organisatie is de wens uitgesproken om vanuit de gedachte van verbinding het kantoor weer fysiek in de gemeente Tholen te huisvesten. Dit zal in januari 2023 worden geëffectueerd. Hierdoor zullen alle geledingen binnen de organisatie elkaar vaker fysiek en informeel kunnen vinden en versterken.

In dit stafbureau zullen de volgende functionarissen actief zijn:

College van Bestuur Het CvB bestaat uit één persoon die vier dagen per week leidinggeeft aan de gehele stichting en daarmee werkgever is van alle professionals, conform de statuten van OcTHO. Het CvB legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). De RvT is tevens werkgever van het CvB.

Functionaris P&O De stafmedewerker P&O is verantwoordelijk voor de (administratieve) inzet van alle professionals, geeft invulling aan het goed werkgeverschap en inspireert mensen tot persoonlijke ontwikkeling. De stafmedewerker doet dit vier dagen per week en is daarbij sparringpartner van het CvB en de directeuren.

Controller De controller houdt zicht op het zo effectief mogelijk inzetten van de financiën van OcTHO en is daarbij sparringpartner van het CvB en de RvT. De controller doet dit twee dagen per week.

Adm. medewerker Een organisatie met 100 personeelsleden kent ook de nodige administratieve zaken. Het stafbureau krijgt hiervoor drie dagen per week ondersteuning door een administratief medewerker.

Adviseur huisvesting Binnen de gemeente Tholen hebben we te maken met (ver)nieuwbouw van diverse scholen, waarbij specifieke bouwkundige kennis nodig is (zie ook hoofdstuk 9). Een externe partner is voor vier uur per week ingehuurd om hierin te ondersteunen, opdat we de beschikbare middelen zo goed mogelijk kunnen inzetten.

Conciërge Voor de acht scholen stellen we een onderhoudsmedewerker aan die de kleinere klusjes op alle scholen uitvoert. Deze medewerker is drie tot vier dagen per week actief.



Outsourcing

OcTHO werkt al enige jaren samen met a-s WORKS uit Apeldoorn. Dit administratiekantoor biedt een uitgebreid pakket diensten aan, waarbij OcTHO wordt ontzorgd. Het stafbureau en de collega's van a-s WORKS werken nauw samen. In 2023 zal de taakverdeling opnieuw worden bekeken en zal gekeken worden hoe we de taken nog effectiever kunnen verdelen, opdat we invulling kunnen blijven geven aan het goed werkgeverschap en de kosten en de baten bij de ondersteuning van het primaire proces in balans kunnen houden.



8. De financiën

Wat we beloven

OcTHO besteedt de financiën effectief, transparant en altijd in het belang van het beste onderwijs.

OcTHO besteedt de financiën effectief, transparant en altijd in het belang van het beste onderwijs.

OcTHO is, mede door een actief beleid van de vorige bestuurder, een financieel gezonde stichting. Tijdens het opstellen van het jaarverslag 2021 heeft de accountant opgemerkt dat OcTHO wellicht zou vallen onder de schoolbesturen met een bovenmatig eigen vermogen. In het rapport Dorpsschool of leerfabriek? (Oberon, 2020) wordt benoemd dat dit vaker voorkomt bij kleinere schoolbesturen, omdat de risico's groter zijn als er sprake is van een calamiteit. Het signaal van de accountant gebruiken we in 2023 om onze financiën, en met name onze financiële verplichtingen, beter in beeld te krijgen.

Ontwikkelingen op korte termijn

De directeuren zijn ook integraal verantwoordelijk voor hun begroting (zie ook hoofdstuk 5). Hiermee kunnen zij sturing geven aan wat er belangrijk is binnen de school en kunnen er verantwoorde keuzes worden gemaakt. Dit doet de directeur samen met het team. Vervolgens verwoorden zij dit in het schoolplan en de jaarplannen. Hiermee gaan de schooldirecteuren beleidsrijk begroten.

De (externe) adviseur huisvesting zal in 2022 e.v. samen met de controller in beeld gaan brengen welke kosten eraan komen om bestaande gebouwen te onderhouden en nieuwe gebouwen goed in te richten. Hierdoor krijgt veel van de (bovenmatige) reserve een specifieke bestemming. Vanaf de begroting 2023 zal dit zichtbaar zijn (zie ook hoofdstuk 9).

Om de geldstromen binnen de organisatie beter zichtbaar te maken en tevens verantwoording van de besteding van de financiën achteraf eenvoudiger te laten verlopen, wordt vanaf het boekjaar 2023 gebruik gemaakt van het pakket Cogix. In dit pakket worden tevens de personele verplichtingen opgenomen. Hiermee heeft eenieder binnen de driehoek CvB, directie en stafmedewerkers direct een integraal beeld van de situatie op school- en OcTHO-niveau en kunnen de stafmedewerker P&O en de controller samen met de directeuren veel beter sturen op wat er nodig en mogelijk is.

Beleidsrijk begroten wordt de norm

'Geld maakt niet gelukkig' is een bekend gezegde. Echter, zonder geld weet je zeker dat je niet je doelen kunt bereiken. Dat geldt ook voor een organisatie als OcTHO. Vandaar dat we de keuzes die we maken binnen OcTHO altijd doen vanuit het perspectief van het 'WHY' (Sinek, 2012) en dat altijd financieel onderbouwen. Telkens wegen we af welke keuzes de meeste impact hebben op de ontwikkeling van de kwaliteit van ons aanbod en hoe we dit financieel kunnen onderbouwen. Daarvoor hoeft de directeur geen goede boekhouder te zijn, want hij wordt altijd ondersteund door onze controller van het stafbureau.



9. Huisvesting

Wat we beloven

Hoewel de middelen beperkt zijn, zullen we deze wel zo effectief mogelijk inzetten, waardoor alle schoolgebouwen van OcTHO in de komende vier jaar voldoen aan de normen voor ENG (energieneutrale gebouwen) en Frisse Scholen. Daarnaast zijn de gebouwen zodanig ingericht dat ze tegemoetkomen aan de vraag van meer gedifferentieerd gebruik van lokalen, leerpleinen en kleinere werkplekken.

Eigentijdse schoolgebouwen

Kinderen en medewerkers werken graag in gebouwen die passen bij de huidige tijd. Zeker met de COVID-19-pandemie nog in ons achterhoofd heeft de luchtkwaliteit in de gebouwen alle aandacht nodig. De inrichting van de gebouwen vraagt ook iets van ons. Elke leerkracht een eigen klas met een eigen groep kinderen is niet meer wat we verwachten in de toekomst nodig te hebben. We hebben meer flexibiliteit nodig om tegemoet te komen aan alle onderwijsbehoeften.

Binnen de gemeente Tholen wordt flink geïnvesteerd in nieuwe schoolgebouwen. OcTHO heeft acht basisscholen. In het integrale huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Tholen zijn de renovaties en nieuwbouwplannen van onderstaande scholen opgenomen:

- Ter Tolne: gerealiseerd 2021 (VvE);
- De Rieburch: nieuwbouw 2023;
- De Eevliet: nieuwbouw 2023;
- De Schalm: nieuwbouw 2024;
- De Luyster: renovatie 2023;
- Die Heenetrecht: nieuwbouw 2026;
- De Casembroot: renovatie 2049 (stichting);
- De Oosterschelde: renovatie 2041.

In het IHP is vastgelegd dat de schoolgebouwen op ENG-niveau worden gebracht en voldoen aan de richtlijn Frisse Scholen, klasse B. OcTHO is bereid de materiële instandhouding (MI)-bekostiging in te zetten om een hogere ambitie te kunnen bereiken. De voorwaarde die hieraan verbonden is, is dat het onderhoud voor een periode van twintig jaar wordt afgekocht en de energieprestaties aan de voorkant worden geborgd. OcTHO heeft in 2021 een externe deskundige aangetrokken, die vanuit het oogpunt van Frisse Scholen (klasse B) de scholenbouw begeleidt. Een Frisse School is een schoolgebouw met een laag energieverbruik en een gezond binnenmilieu als het gaat om luchtkwaliteit, temperatuur, comfort, licht en geluid. Een energiezuinige, gezonde en duurzame school levert een bijdrage aan een duurzame wereld. Daarmee willen we als OcTHO ook een statement maken richting onze medewerkers en de leerlingen om zuinig te zijn op onze wereld.

De scholen die vanaf 2023 zullen worden opgeleverd, worden conform het 'total cost of ownership' (tco)-principe gebouwd en opgeleverd. Concreet betekent dit dat de aannemer die het schoolgebouw gaat renoveren, dan wel nieuw gaat bouwen, ook in de twintig jaar daarna verantwoordelijk blijft voor het onderhoud en de energielasten. Aan het einde van deze twintig jaar moet het gebouw vervolgens aan bepaalde eisen voldoen, zodat ook de periode daarna passend binnen de MI-vergoeding kan worden bekostigd.



Duurzaam huisvestingsplan en/of duurzaam meerjarenonderhoudsplan

Een duurzaam huisvestingsplan (DHP) en/of een duurzaam meerjarenonderhoudsplan (DMOP) biedt uitstekende mogelijkheden om tot gezonde, duurzame en betaalbare scholen te komen. Kenmerkend voor een DHP of een DMOP is dat het ook verbetermaatregelen ten aanzien van het binnenmilieu en de energieprestatie bevat. Schoolgebouwen krijgen hierdoor een comfortabel binnenklimaat en een laag energiegebruik. Daarnaast zijn er maatregelen gericht op de technische en functionele instandhouding van het gebouw. Het maken van een DHP en/of een DMOP lijkt vanzelfsprekend, maar is het nog niet. Zo kent de huidige systematiek (2022) waarlangs een IHP en/of een MJOP tot stand komt, momenteel geen of beperkte aandacht voor duurzaamheid. Een ander belangrijk aandachtspunt is bovendien dat de verantwoordelijkheid, de bijbehorende planning en financiële reservering niet bij één partij liggen, maar tussen scholen en gemeente zijn verdeeld. Redenen waarom we de onderwijsgebouwen willen verduurzamen:

- om te zorgen voor een gezond leer-/ werkklimaat voor leerlingen en medewerkers;
- om de kosten te minimaliseren gedurende de exploitatieperiode van de school;
- om te voldoen aan (minimale) eisen vanuit wet- en regelgeving;
- om aandacht te besteden aan het aspect/ thema duurzaamheid in het onderwijs en duurzaamheid zichtbaar maken in en rond het schoolgebouw;
- om een maatschappelijke bijdrage te leveren aan een duurzame wereld, zodat de aarde ook leefbaar is voor alle volgende generaties (er wordt verantwoord omgegaan met de gelimiteerde beschikbaarheid van grondstoffen en de milieuvervuiling).

De opgave voor OcTHO ligt in het formuleren van de juiste uitgangspunten voor renovatie en nieuwbouw van schoolgebouwen, alsmede voor het verduurzamen en onderhouden van de twee scholen die pas in de jaren veertig aan bod komen. Het kwaliteitskader huisvesting kan als referentiekader worden toegepast. Huisvesting is een van de middelen om nu en in de toekomst goed onderwijs aan te bieden. Kwalitatief goed onderwijs vraagt om kwalitatief goede gebouwen.

Praktisch

In 2021 zijn de MJOP's van de schoolgebouwen opgesteld en up-to-date gemaakt. De jaarlijkse werkzaamheden die hierin genoemd worden, kunnen worden uitgevoerd tot het moment dat nieuwbouw of renovatie plaatsvindt. Hiervoor zullen in de begroting 2023 e.v. bedragen worden gereserveerd. Jaarlijkse keuringen van brandblusmiddelen, alarminstallaties, brandmeldinstallaties, noodverlichting e.d. dienen te worden uitgevoerd. In principe worden na nieuwbouw of renovatie deze taken overgenomen door het consortium dat de nieuwbouw of renovatie uitvoert. Voor de twee scholen (De Casembroot en De Oosterschelde) dient het reguliere onderhoud conform het MJOP te worden uitgevoerd.

Om de directeurs van de verschillende scholen te ontzorgen en daarnaast zo effectief mogelijk om te gaan met de financiën, is er in 2022 een contract afgesloten met BCN uit Drachten, die conform het DHP en onderhoudsplan het onderhoud aan de verschillende gebouwen zal begeleiden. Voor dagelijks klein onderhoud zal er in 2022 een samenwerking worden opgezet met Krijger/Huysmeesters uit Poortvliet, die jaarlijks controles uitvoert en klein onderhoud uitvoert. Ook dit ontzorgt de schooldirecteurs, die hierdoor een aanspreekpunt hebben waar ze met alle klachten rondom het gebouw terecht kunnen. Door deze werkwijze krijgen we grip op de kosten van de gebouwen, kan er worden gewerkt in een goede werkomgeving en gaat er zo veel mogelijk geld naar meer onderwijsgerelateerde zaken, zonder dat de kwaliteit van de gebouwen ter discussie staat.

Overige gebouwen

Voor de gebouwen van De Casembroot, De Oosterschelde en Ter Tolne is geen tco-constructie bedacht. Voor het gebouw van De Oosterschelde is dit het meest eenvoudig. Dit gebouw is geen verzamelgebouw met meerdere gebruikers. Hiervoor zal het MJOP leidend zijn. Voor De Casembroot en Ter Tolne geldt dat zij onderdeel zijn van een vereniging van eigenaren of stichting, die het gebouw beheert namens de verschillende gebruikers. Voor beide gebouwen zal een MJOP geactualiseerd gaan worden, waarbij ook specifiek gekeken wordt wat de consequenties zijn voor het gedeelte waarvoor OcTHO verantwoordelijk is.



Bijlage 1



Rol van de IB-er in de diverse fasen van kindgericht onderwijs

1. Traditioneel	2. Adaptief	3. Flexibel	4. Innovatief	5. Toekomstgericht																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
<table border="1"> <tr><td>Doel focus</td><td>Leerstof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Brede ontwikkeling</td></tr> <tr><td>Pedagogiek</td><td>Sturen</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Coachen</td></tr> <tr><td>Didactiek</td><td>Gedloten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Open</td></tr> <tr><td>Leerstof</td><td>Gerichtvaardigheid</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Geperpersonaliseerd</td></tr> <tr><td>Organisatiemom</td><td>Klassikaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Flexibel</td></tr> <tr><td>Differentiatie</td><td>Convergent</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eigen leerlijn</td></tr> <tr><td>Taakten</td><td>Samenloof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Formeel</td></tr> <tr><td>Rapportage</td><td>Standaard rapport</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Portfolio</td></tr> </table>	Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling	Pedagogiek	Sturen							Coachen	Didactiek	Gedloten							Open	Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd	Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel	Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn	Taakten	Samenloof							Formeel	Rapportage	Standaard rapport							Portfolio	<table border="1"> <tr><td>Doel focus</td><td>Leerstof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Brede ontwikkeling</td></tr> <tr><td>Pedagogiek</td><td>Sturen</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Coachen</td></tr> <tr><td>Didactiek</td><td>Gedloten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Open</td></tr> <tr><td>Leerstof</td><td>Gerichtvaardigheid</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Geperpersonaliseerd</td></tr> <tr><td>Organisatiemom</td><td>Klassikaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Flexibel</td></tr> <tr><td>Differentiatie</td><td>Convergent</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eigen leerlijn</td></tr> <tr><td>Taakten</td><td>Samenloof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Formeel</td></tr> <tr><td>Rapportage</td><td>Standaard rapport</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Portfolio</td></tr> </table>	Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling	Pedagogiek	Sturen							Coachen	Didactiek	Gedloten							Open	Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd	Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel	Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn	Taakten	Samenloof							Formeel	Rapportage	Standaard rapport							Portfolio	<table border="1"> <tr><td>Doel focus</td><td>Leerstof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Brede ontwikkeling</td></tr> <tr><td>Pedagogiek</td><td>Sturen</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Coachen</td></tr> <tr><td>Didactiek</td><td>Gedloten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Open</td></tr> <tr><td>Leerstof</td><td>Gerichtvaardigheid</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Geperpersonaliseerd</td></tr> <tr><td>Organisatiemom</td><td>Klassikaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Flexibel</td></tr> <tr><td>Differentiatie</td><td>Convergent</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eigen leerlijn</td></tr> <tr><td>Taakten</td><td>Samenloof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Formeel</td></tr> <tr><td>Rapportage</td><td>Standaard rapport</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Portfolio</td></tr> </table>	Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling	Pedagogiek	Sturen							Coachen	Didactiek	Gedloten							Open	Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd	Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel	Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn	Taakten	Samenloof							Formeel	Rapportage	Standaard rapport							Portfolio	<table border="1"> <tr><td>Doel focus</td><td>Leerstof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Brede ontwikkeling</td></tr> <tr><td>Pedagogiek</td><td>Sturen</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Coachen</td></tr> <tr><td>Didactiek</td><td>Gedloten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Open</td></tr> <tr><td>Leerstof</td><td>Gerichtvaardigheid</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Geperpersonaliseerd</td></tr> <tr><td>Organisatiemom</td><td>Klassikaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Flexibel</td></tr> <tr><td>Differentiatie</td><td>Convergent</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eigen leerlijn</td></tr> <tr><td>Taakten</td><td>Samenloof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Formeel</td></tr> <tr><td>Rapportage</td><td>Standaard rapport</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Portfolio</td></tr> </table>	Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling	Pedagogiek	Sturen							Coachen	Didactiek	Gedloten							Open	Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd	Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel	Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn	Taakten	Samenloof							Formeel	Rapportage	Standaard rapport							Portfolio	<table border="1"> <tr><td>Doel focus</td><td>Leerstof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Brede ontwikkeling</td></tr> <tr><td>Pedagogiek</td><td>Sturen</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Coachen</td></tr> <tr><td>Didactiek</td><td>Gedloten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Open</td></tr> <tr><td>Leerstof</td><td>Gerichtvaardigheid</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Geperpersonaliseerd</td></tr> <tr><td>Organisatiemom</td><td>Klassikaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Flexibel</td></tr> <tr><td>Differentiatie</td><td>Convergent</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Eigen leerlijn</td></tr> <tr><td>Taakten</td><td>Samenloof</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Formeel</td></tr> <tr><td>Rapportage</td><td>Standaard rapport</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Portfolio</td></tr> </table>	Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling	Pedagogiek	Sturen							Coachen	Didactiek	Gedloten							Open	Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd	Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel	Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn	Taakten	Samenloof							Formeel	Rapportage	Standaard rapport							Portfolio
Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Pedagogiek	Sturen							Coachen																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Didactiek	Gedloten							Open																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Taakten	Samenloof							Formeel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Rapportage	Standaard rapport							Portfolio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Pedagogiek	Sturen							Coachen																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Didactiek	Gedloten							Open																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Taakten	Samenloof							Formeel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Rapportage	Standaard rapport							Portfolio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Pedagogiek	Sturen							Coachen																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Didactiek	Gedloten							Open																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Taakten	Samenloof							Formeel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Rapportage	Standaard rapport							Portfolio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Pedagogiek	Sturen							Coachen																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Didactiek	Gedloten							Open																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Taakten	Samenloof							Formeel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Rapportage	Standaard rapport							Portfolio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Doel focus	Leerstof							Brede ontwikkeling																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Pedagogiek	Sturen							Coachen																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Didactiek	Gedloten							Open																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Leerstof	Gerichtvaardigheid							Geperpersonaliseerd																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Organisatiemom	Klassikaal							Flexibel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Differentiatie	Convergent							Eigen leerlijn																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Taakten	Samenloof							Formeel																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Rapportage	Standaard rapport							Portfolio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7 8	1/2 3/4 5/6 7/8	A B C D																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
IB-er als RT-plus	Instrumenteel begeleider	Collegiaal consulent	Coach	Kennis coördinator																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Op zorgleerlingen gericht, curatief	Met name op zorg voor individuele leerlingen gericht	Op zorg leerlingen en groep gericht	Op ontwikkeling leraar en preventie gericht	Op ontwikkeling lerende school en kwaliteit van de school gericht																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Diagnostiek t.b.v. plan	Opbouw structuur & processen	Begeleiding individuele leraar	Begeleiding individuele leraar	Stimuleren individueel en collectief leren																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Leerling en individuele leraar	Leraar	Leraar en soms team	Leraar	Team en individuele leraren																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Didactisch onderzoeksmateriaal	Leerlingbespreking per klas, testresultaten Cito	Leerlingbespreking per klas met leraar, soms ook in team.	Coaching gesprek, klassenbezoek, leerlingbespreking, trendanalyses, vaardigheidsmeters	Leerplan voor team, POP leraren, kennisscan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Leerproblemen	Leerlingresultaten	Leerling- en groepsresultaten	Leerling- en groepsresultaten	Schoolresultaten																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Zelfsturing, samenwerking en samen leren van leerlingen en leraren																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												

Bijlage 2

Onze beloftes op een rij

1

OcTHO wil dat alle kinderen en medewerkers zo veel mogelijk zekerheid krijgen dat ze zich op een zodanige manier kunnen ontwikkelen dat ze tegemoet kunnen komen aan de vraag wat de maatschappij van hen verwacht. Continuïteit voor de langere termijn is dan erg belangrijk.

2

OcTHO-scholen zijn scholen waar iedereen welkom is, ongeacht geloof, geaardheid of achtergrond. Dit geldt voor de kinderen en hun ouders die naar school toe komen en voor iedereen die bij OcTHO werkt of op een andere manier betrokken is bij onze stichting.

3

Op OcTHO-scholen krijgen kinderen de kans om zich zodanig te ontwikkelen dat zij later in de maatschappij volwaardig mee kunnen doen. We willen daarom weten wat kinderen kunnen en waar hun talenten liggen. Kinderen op de OcTHO-scholen kunnen in een rijke omgeving groot worden.

4

Elke OcTHO-school heeft actief beleid om ouders te betrekken bij de school en de ontwikkeling van hun kind.

5

We werken vanuit de gedachte 'wie het weet mag het zeggen' in plaats van 'wie de baas is mag het zeggen'.

6

OcTHO wil de beste onderwijswerkgever van de regio zijn, waardoor mensen graag bij OcTHO komen werken en blijven werken. OcTHO-medewerkers ervaren werkgeluk.

7

OcTHO is een goed georganiseerde werkgever, die ervoor zorgt dat de ondersteuning zodanig van omvang is dat werknemers goed worden gefaciliteerd in hun dagelijks werk.

8

OcTHO besteedt de financiën effectief, transparant en altijd in het belang van het beste onderwijs.

9

Hoewel de middelen beperkt zijn, zullen we deze wel zo effectief mogelijk inzetten, waardoor alle schoolgebouwen van OcTHO in de komende vier jaar voldoen aan de normen voor ENG (energieneutrale gebouwen) en Frisse Scholen. Daarnaast zijn de gebouwen zodanig ingericht dat ze tegemoetkomen aan de vraag van meer gedifferentieerd gebruik van lokalen, leerpleinen en kleinere werkplekken.





Hof van Tholen 10, 4691 DZ Tholen