Onderwijsgroep
Oost-Brabant

Koersplan

Samen leren, samen werken, samen leven

Inhoudsopgave

Voorwoord: 3

Samen zijn wij Onderwijsgroep Oost-Brabant 4

- Wie zijn we? 4
- Waar staan we voor? 5
- Onze kernwaarden 6
- Onze stip op de horizon, onze koers 6

Onze tien leidende principes 8

Onze ambities 11

- Onze vier strategische lijnen 11

Onderwijs passend bij jou 12

- Waar willen we naartoe? 12
- Wat doen we om daar te komen? 13

Aantrekkelijk werkgeverschap 14

- Waar willen we naartoe? 14
- Wat doen we om daar te komen? 14

Uitnodigende leer- en werkomgeving 16

- Waar willen we naartoe? 16
- Wat doen we om daar te komen? 17

Professionele organisatie 18

- Waar willen we naartoe? 18
- Wat doen we om daar te komen? 18

Bijlage 1: De betekenis van besturingsfilosofie 21

- Algemeen 21
- De besturingsfilosofie gaat uit van: 21
- Lerende organisatie 21
- Professionele cultuur 22
- Professionele medewerkers en professionele ruimte 22
- Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling 22

Bijlage 2: SWOT-analyse 23

Voorwoord

Waarom dit Koersplan?

Voor je ligt het koersplan van onze Onderwijsgroep Oost-Brabant. Zoals de naam het zegt: dit is een plan waarin we onze koers bepalen. Sinds 1 januari 2022 is Onderwijsgroep Oost-Brabant actief. De groep is ontstaan door een fusie van Onderwijsstichting De Peel (Commanderij College en Willibrord Gymnasium) en Stichting Openbaar Onderwijs Jan van Brabant (Jan van Brabant College).

Dat we samen Onderwijsgroep Oost-Brabant vormen, biedt kansen en voordelen. Hoe we die samenwerking zien, lees je in dit document. Iedere school maakt ook een eigen schoolplan, want iedere school heeft een eigen karakter.

In dit koersplan lees je meer over de vier strategische lijnen waar we ook resultaten aan koppelen. Ook hebben we onze kernwaarden benoemd. Die zaken die wij belangrijk vinden. Die we terug willen zien in onze onderwijsgroep, in elke school. Bovendien is het de bedoeling dat onze scholen zich de komende jaren inspannen om een goede school te zijn, die voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen én de basiskwaliteit beschreven in het schoolplan.

Dit koersplan vormt dus de basis voor de verschillende schoolplannen. We kijken in dit document naar wat ons bindt en wat ons samen sterk maakt.

Ik wens je veel leesplezier.

Arn Bressers
Voorzitter College van Bestuur bij Onderwijsgroep Oost-Brabant

Dit koersplan is tot stand gekomen op basis van een analyse (SWOT[1], onderwijsaanbod, vele gesprekken met schoolleiding en staffunctionarissen, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en raad van toezicht).

[1]De schematische weergave van de SWOT-analyse is opgenomen in bijlage 2

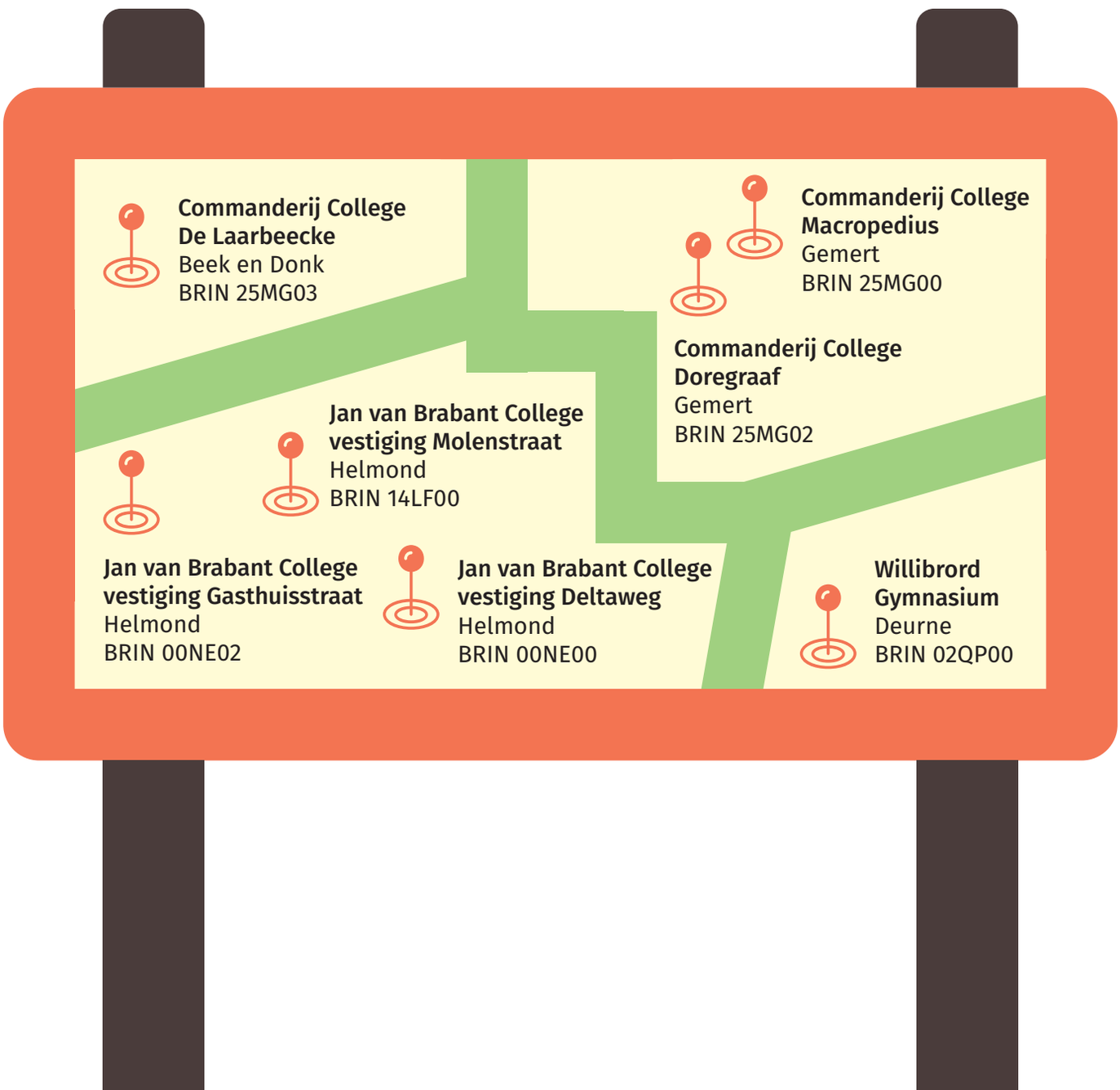
Samen zijn wij Onderwijsgroep Oost-Brabant

Wie zijn we?

Voordat we meer vertellen over onze koers, zetten we eerst op een rijtje wie we eigenlijk zijn. Hieronder zie je waar de Onderwijsgroep Oost-Brabant uit bestaat.

Onze organisatie bestaat uit zeven scholen in Beek en Donk, Deurne, Gemert en Helmond. Ons onderwijs is algemeen toegankelijk (de grondslag is openbaar en algemeen bijzonder).

We bieden samen voor (bijna) iedereen onderwijs. In totaal doen we dit met 550 medewerkers voor ruim 4250 leerlingen. We spreken van een breed onderwijsaanbod: van praktijkonderwijs tot en met gymnasium, met diverse beroepsprofielen, eerste opvang anderstaligen, tweetalig onderwijs én Agora onderwijs. Zo zorgen we ervoor dat er voor onze leerlingen dicht bij huis veel te kiezen is.



Waar staan we voor?

De onderwijsgroep bestaat dus uit zeven afzonderlijke scholen. Scholen die ieder hun eigen karakter hebben. Hun eigen gezicht. Maar daarnaast hebben we ook iets gezamenlijks. Niet voor niets hebben we elkaar opgezocht. In dit koersplan beschrijven we die gemene deler, en kijken we hoe we die gezamenlijkheid goed gaan uitdragen.

Als eerste moeten we dus weten waar wij als groep voor staan.

Onze onderwijsgroep staat voor:

Samen leren, samen werken, samen leven

Samen zijn wij continu in ontwikkeling om aan te sluiten bij het individu binnen de maatschappij!

Het idee hiervan? We leiden onze leerlingen op voor een toekomst in de samenleving. We willen dat ze zich ontwikkelen als individu om straks een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij. Dat doen we door samen te leren, samen te werken en samen te leven. Hieronder leggen we uit wat we daar onder verstaan.

Samen leren

Natuurlijk is een school er om nieuwe kennis op te doen. Maar samen leren gaat verder dan alleen een taal onder de knie krijgen of wiskundeles verzorgen. Samen leren betekent dat we een omgeving creëren waarin je niet alleen, maar juist van elkaar leert. En dan hebben we het niet alleen over wat er binnen de muren van onze scholen gebeurt. We zoeken juist bewust de buitenwereld op. Bijvoorbeeld met het bedrijfsleven of verenigingen in de buurt. Niet alleen onze leerlingen blijven zo in ontwikkeling, dat geldt ook voor onze medewerkers. Want leren doe je een leven lang. We blijven in ontwikkeling en worden samen steeds beter.

Samen werken

Door samen te werken met bedrijven en (onderwijs)instellingen in de regio, zoals Brainport Eindhoven, bereiden we onze leerlingen goed voor op de toekomst. Zo zorgen we ervoor dat onze leerlingen al tijdens hun middelbare schooltijd kennis maken met de maatschappij en het bedrijfsleven. Als ze toe zijn aan een volgende stap, weten ze wat ze kunnen verwachten. Zo kunnen ze een goed onderbouwde keuze maken.

Samen leven

Als je wil bijdragen aan de maatschappij, moet je weten hoe je dat kunt doen. Hoe je, kortom, samen kunt leven. Daarom zetten we effectief in op (wereld)burgerschap. Zo leren we de nieuwe generatie hoe ze nu en later kunnen bijdragen aan een democratische en prettige samenleving.

Onze kernwaarden

Ontmoeten
Onze scholen zijn een plek voor ontmoeting. Ontmoetingen tussen leerlingen, interacties tussen docent en leerling, maar dus ook ontmoetingen met de maatschappij. Een plek waar je samen komt.

Ontwikkelen
Binnen onze scholen kan iedereen zich ontwikkelen. Op een manier die bij hem of haar past. We hebben het dan over leerlingen, maar ook over medewerkers.

Passend bij jou
Wat voor de één werkt, past niet bij de ander. En andersom. Wij gaan niet voor one size fits all, maar voor onderwijs dat past bij het individu. We bieden verschillende 'smaken', zodat leerlingen op zoek kunnen naar wat bij hen past. En ons personeel aan de slag gaat op een plek die hen past als een jas.

Onze stip op de horizon, onze koers

Hiervoor heb je gelezen waar we voor (willen) staan. Dat komt niet uit de lucht vallen. We willen daarvoor staan, om iets te kunnen bereiken. Maar wat is die stip op de horizon nu precies?

Samen gaan we voor het beste onderwijs in Oost-Brabant.
Nu én in de toekomst.

Illustratie: Maartenvandenbeemt.eu

Onze tien leidende principes

Nu denk je als lezer misschien: klinkt goed, maar hoe gaan we dat doen? Aan de ene kant willen we als onderwijsgroep natuurlijk elke school de ruimte geven om daar zelf invulling aan te geven. Maar we benoemen ook tien zogenaamd leidende principes, afgeleid van onze besturingsfilosofie. Je zou kunnen zeggen dat de tien punten die je hieronder vindt, ons gezamenlijke kompas zijn. Bij elke beslissing zou je ze er even bij kunnen pakken om te zien of het aansluit bij wat we samen hebben afgesproken. Deze principes geven richting aan hoe we handelen, hoe we met elkaar omgaan en wat we beslissen. Op die manier kunnen we onze ambities kiezen. Hieronder benoemen we de principes. Wil je er meer over weten? Lees dan bijlage 1:

Onze tien leidende principes zijn:

1 We zijn samen de onderwijsgroep en de scholen zijn uniek en onderscheidend

Hier bedoelen we mee dat we samen sterk zijn. Onze samenwerking biedt kansen en voordelen. Daar moeten we gebruik van maken! Aan de andere kant heeft elke school ook een eigen karakter. Daar willen we niets aan veranderen. Wat goed is, moet blijven. Bovendien zoeken we samen de verbinding op.

2 We leren en werken (op scholen en binnen de stichting) samen

Een voorbeeld: een wiskundedocent op een van onze scholen wil graag een nieuw initiatief starten en daarvoor sparren met vakgenoten. Dat kan binnen de school, maar dus ook met de docenten van de overige zes scholen. En dat is van grote meerwaarde. Want zo kom je tot frisse inzichten en creatieve gedachtes. Dat geldt niet alleen voor docenten, maar ook voor de staf. We kijken verder dan alleen onze eigen functie en ons eigen vakgebied. We zoeken elkaar bewust op om zo van elkaar te leren.

3 We respecteren elkaar en je mag jezelf zijn

Misschien spreekt het voor zich, maar we streven dit natuurlijk na. We willen dat onze leerlingen en medewerkers op elke school gezien worden, zichzelf kunnen en mogen zijn en anderen met respect benaderen. Daar werken we actief aan en we houden elkaar scherp hierop.

4 We geven ruimte en vertrouwen om te ontwikkelen

Een mens kan zich niet of maar moeizaam ontwikkelen in een onveilige situatie. Daarom zorgen we ervoor dat iedereen bij ons de ruimte én het vertrouwen krijgt om zich te ontwikkelen.

5 We stimuleren (eigen) verantwoordelijkheid

Dat doen we zowel bij onze leerlingen, als bij onze medewerkers. Als je zelf de regie hebt, dan ben je gelukkiger. En bovendien voel je je dan meer betrokken bij wat je doet. Daarom stimuleren wij het om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Dat vraagt om een bepaalde (coachende) manier van leiding- en lesgeven.

6 We betrekken de omgeving en de maatschappij

Zoals gezegd, we hebben een belangrijke maatschappelijke taak: de nieuwste generatie voorbereiden op hun deelname aan de maatschappij. Dat doen we niet alleen, maar samen. Door de maatschappij naar binnen te halen in onze scholen. Of door juist zelf de maatschappij in te trekken. Denk bijvoorbeeld aan leerlingen die iets goed doen voor de buurt. Of een onderzoek doen bij een plaatselijke ondernemer.

7 We stellen ons voortdurend de vraag of we de juiste dingen goed doen

We denken na over wat we doen, waarom we dat doen en of dat bijdraagt aan de koers die we willen varen. We durven daarin elkaar aan te spreken en opbouwend kritisch te zijn. Is dit wat we willen doen? Of is een andere optie misschien beter? Past het bij wat we samen afgesproken hebben? Het moet standaard zijn om die vragen te betrekken bij beslissingen die we nemen.

8 We hebben de basis op orde en zijn ambitieus

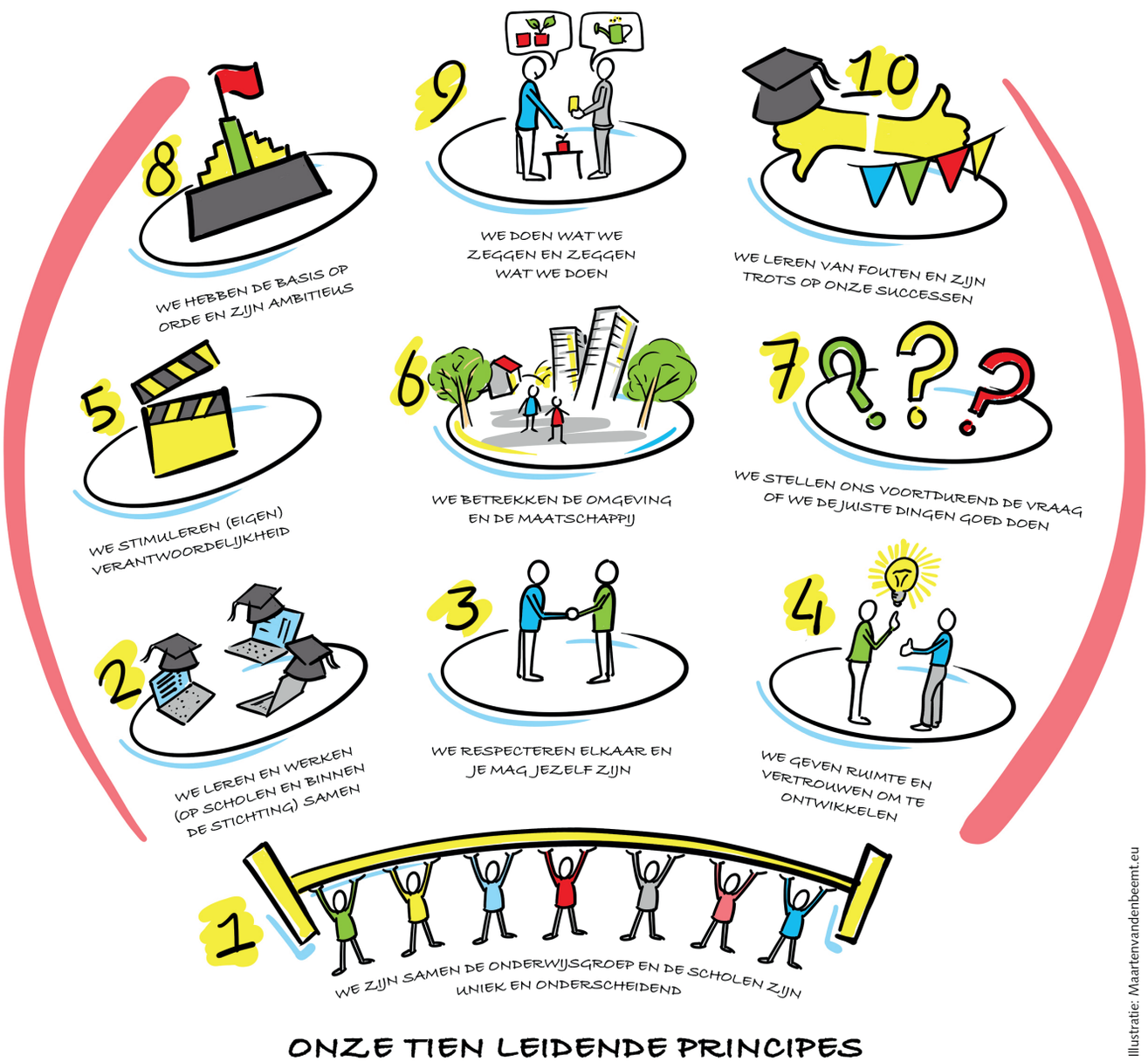
Je kunt pas écht meters maken, als de basis op orde is. Als je weet dat alles goed geregeld is, kun je een nieuwe stap zetten, een taak erbij nemen, iets organiseren of verzinnen. Daarom zorgen we dat die basis goed op orde is. Zodat we ambitieus kunnen zijn en blijven.

9 We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen

Klinkt logisch, toch? We vinden het belangrijk dat iedereen binnen onze onderwijsgroep doet wat hij of zij zegt. Doe je een toezegging? Dan kom je die na. Maar je zegt ook wat je doet. Door te delen waar je mee bezig bent, geef je anderen de mogelijkheid om met je mee te denken.

10 We leren van fouten en zijn trots op onze successen

We zorgen voor een veilige omgeving, waarin je fouten mag maken en we trekken óók lessen uit die gemaakte fouten, zodat we het de volgende keer beter kunnen doen. We gaan niet alleen maar mee in de ‘waan van de dag’, maar staan ook stil bij wat goed gaat, bij onze successen. Zo zorgen we voor een omgeving waarin je met plezier werkt, leert en ontwikkelt.



ONZE TIEN LEIDENDE PRINCIPES

Illustratie: Maartenvandenbeemt.eu

Onze ambities

Als onderwijsgroep hebben we natuurlijk ambities. We werken de komende jaren samen aan de onderstaande ambities. Hier kan iedere school een eigen bijdrage aan leveren, zodat we als groep een stap verder kunnen zetten.

Dit zijn onze ambities:

Het beste onderwijs en een ruim onderwijsaanbod
Natuurlijk willen wij het beste onderwijs in de buurt bieden. Als leerling weet je dat je bij onze scholen goed onderwijs krijgt. Onderwijs dat ervoor zorgt dat jij klaar bent voor de toekomst. Als medewerker weet je dat je daaraan bij kunt dragen met jouw talenten. Bovendien vinden we het belangrijk dat (bijna) iedereen bij ons terecht kan. Daarvoor is een breed aanbod nodig. Voor alle niveaus, maar ook voor verschillende leerbehoeftes. Want niet iedereen leert en ontwikkelt op dezelfde manier. We willen verschillende 'smaken' bieden.

Een uitnodigende leer- en werkomgeving voor al onze leerlingen en medewerkers
Wij willen al onze gebouwen zo inrichten dat leerlingen en medewerkers zich welkom voelen. Een omgeving die je nieuwsgierigheid stimuleert. En moet je de deur uit om iets te leren? Op onderzoek bij een bedrijf of in de natuur? Dan stimuleren we dat van harte. Want kennis die je opdoet in een inspirerende omgeving blijft beter hangen.

Het maken van weloverwogen financiële keuzes
In het onderwijs maken we gebruik van gemeenschapsgeld. Geld dat we maar één keer kunnen uitgeven. Dat willen we graag besteden aan zaken die ertoe doen. Die bijdragen aan het verwezenlijken van onze ambities. Aan goed onderwijs, bijvoorbeeld. Of aan die uitnodigende leer- en werkomgeving.

Versterken bestuurlijke slagkracht
Als onderwijsgroep zijn we groot genoeg om meters te maken. Samen kunnen we veel bereiken. Daar komt bij dat we door onze omvang een serieuze gesprekspartner zijn. En daardoor dus sneller onze ambities, in samenspraak met andere partijen, kunnen realiseren.

Onze vier strategische lijnen

Onderwijsgroep Oost-Brabant werkt met vier strategische lijnen waarbinnen aan bovenstaande opgaven invulling wordt gegeven:

1. Onderwijs passend bij jou
2. Aantrekkelijk werkgeverschap
3. Uitnodigende leer- en werkomgeving
4. Professionele organisatie

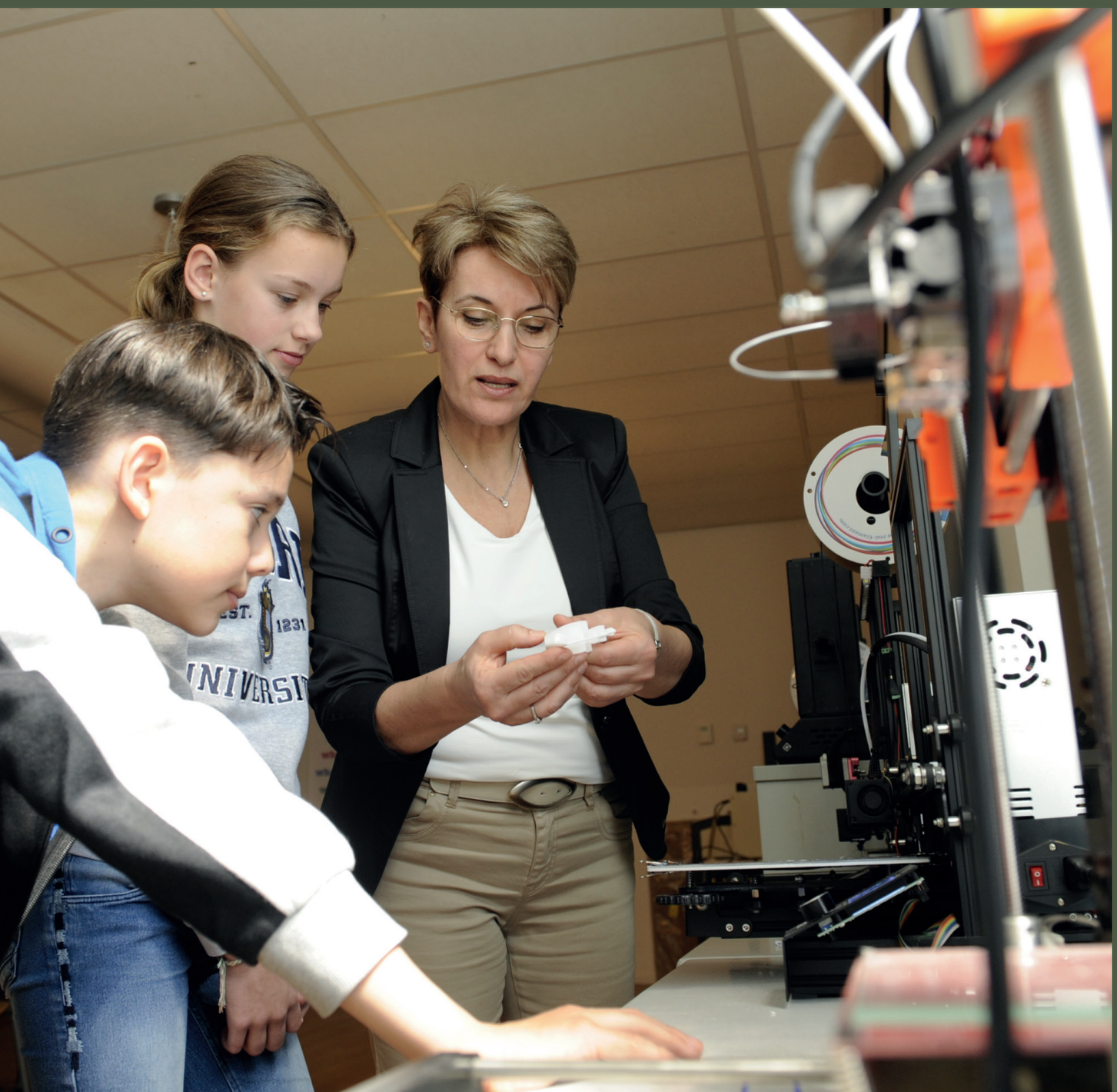
Hieronder leggen we per strategische lijn uit wat onze ambities op dit gebied zijn.

Onderwijs passend bij jou

Waar willen we naartoe?

Onderwijsgroep Oost-Brabant ziet het als haar maatschappelijke opdracht om zorg te dragen voor goed onderwijs. Dit doen we door het instandhouden van openbare- en algemeen bijzondere scholen voor voortgezet onderwijs in Oost-Brabant. Onder goed onderwijs verstaan wij het optimaal bijbrengen van kennis en vaardigheden die bijdragen aan de ontwikkeling van jonge mensen tot zelfbewuste volwassenen. Het gaat dan om onderwijs passend bij hen en in verbinding met anderen. Zo zorgen we ervoor dat zij individuen/burgers worden die zich kunnen redden in onze samenleving en die nu en in de toekomst rekening houden met anderen en zich inzetten voor de maatschappij.

Ons onderwijs kent de drie doeldomeinen:[2] persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Deze volgorde is bewust gekozen. Dat alles met het doel: leren worden wie je bent! We helpen leerlingen hierbij door aandachtig betrokken[3] te zijn bij hen. We stemmen ons onderwijs af



op wat de leerling en de groep nodig heeft. We leren de nieuwe generatie om in verbinding te staan met de wereld om hen heen en stellen hen in staat om de juiste keuzes te maken. Naast het bijbrengen van de basisvaardigheden en het bevorderen van burgerschap, ontwikkelen we digitale geletterdheid. Dit om leerlingen te helpen veilig, effectief, kritisch en bewust te handelen in de steeds veranderende wereld. Ons onderwijs is dan ook voortdurend in ontwikkeling.

We willen dat alle stappen die we zetten iets opleveren. Dan bedoelen we dat er zichtbare resultaten zijn, dat iets merkbaar of meetbaar is. De organisatie wordt een lerende organisatie waarin het voor iedereen vanzelfsprekend is om invulling te geven aan kwaliteit. Alle medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid en leggen hier verantwoording over af.

Wat doen we om daar te komen?

Het bestuur formuleert samen met de scholen de doelen. Samen zorgen we voor kwaliteit, bevorderen we een kwaliteitscultuur en zorgen we voor randvoorwaarden. Als het nodig is, stuurt het bestuur tussentijds bij.

Stimuleren van ontwikkeling

We hebben en houden een breed aanbod van praktijkonderwijs en nieuwkomersonderwijs tot gymnasium. Hierdoor kunnen leerlingen in het regulier voortgezet onderwijs een voor hen passende plek vinden. We volgen continu de ontwikkeling van de leerling, bieden passende begeleiding en zorgen waar nodig voor extra ondersteuning. Het pedagogisch en didactisch handelen stemmen we af op de onderwijsbehoeften van de leerling. Ons streven? Afronding van het curriculum binnen de gestelde urennorm. We sluiten de onderwijsperiode zorgvuldig af en begeleiden zo iedere leerling op een passende manier naar het vervolgonderwijs en/of een baan.

Kwaliteitscultuur

De komende jaren werken we aan kwaliteitsbewust denken en handelingsgericht werken. Zo komen we tot een professionele leergemeenschap. We baseren ons kwaliteitsdenken en –handelen op de standaarden en domeinen van het waarderingskader en de wet voortgezet onderwijs 2020. We denken vooraf na over de gewenste resultaten en baseren hier onze doelen en plannen op. We bepalen telkens vooraf welk resultaat we willen behalen en checken of dit aansluit bij de gestelde ambitie. Ook kijken we welke input daarvoor nodig is. We maken gebruik van elkaars expertise en de onderwijskundige dialoog. Op die manier verbeteren we ons handelen en vergroten we onze kennis. We ontwikkelen ons onderwijs door te reflecteren op onszelf, de ander en de organisatie. Hier koppelen we vervolgens ambities aan. Zo blijven we het onderwijs verbeteren.

Werken aan onderwijskwaliteit

Met werken aan onderwijskwaliteit bedoelen we dat we in de dagelijkse praktijk bewust kennis, vaardigheden en gedrag inzetten om het onderwijsproces te verstevigen. Dit met als doel om het leerrendement te vergroten. De komende jaren verzamelen we de bouwstenen en gaan die met elkaar verbinden en verankeren in kwaliteitsbeleid.

We verbeteren de kwaliteit door cyclisch te werken en door onze activiteiten op elkaar af te stemmen en te verbinden. We zorgen ervoor dat deze activiteiten zichtbaar zijn in de dagelijkse praktijk op bestuurs-, school- en klassenniveau. Door goed met elkaar af te stemmen, kunnen we goed met elkaar samenwerken, binnen alle lagen van onze organisatie. Met werken aan kwaliteitsonderwijs bedoelen we in eerste instantie dat we erop insteken dat op alle scholen de basis op orde is en blijft. Ook bevorderen we de kwaliteitscultuur.

[2] Biesta
[3] https://kennis.nponderwijs.nl/lisette-bastiaansen/

Aantrekkelijk werkgeverschap

Waar willen we naartoe?

Onderwijsgroep Oost-Brabant is een werkgever waar AANTREKKELIJK WERKGEVERSCHAP met hoofdletters wordt geschreven. Medewerkers mogen zichzelf zijn en voegen altijd wat toe. Natuurlijk willen we voldoende gekwalificeerd personeel vinden, binden en boeien. Nog belangrijker vinden we het echter dat medewerkers graag samenwerken, kwaliteitsgericht zijn en het beste bij zichzelf en de ander naar boven halen. De sfeer is goed en gastvrijheid staat voorop. Ook helpt Onderwijsgroep Oost-Brabant haar medewerkers bij het realiseren van een goede werk-privébalans.

We werken vanuit ruimte en vertrouwen. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid en werken proactief aan hun loopbaan. Ook gastvrijheid is voor ons vanzelfsprekend. Samen werken en samen leren vinden we belangrijk. Door elkaar op te zoeken, ontstaan inspirerende momenten. Ook vinden we werkplezier erg belangrijk. Zo blijven we continu in ontwikkeling en doen we de juiste dingen steeds beter. Onze tien leidende principes zijn hiervoor de basis.

Wat doen we om daar te komen?

We vinden, binden en boeien medewerkers door in te zetten op duurzame inzetbaarheid, toekomstgericht personeelsbeleid, strategisch HRM en een strategische personeelsplanning. Wat we daarmee bedoelen? Dat leggen we hieronder uit:

Duurzame inzetbaarheid

Onze medewerkers vormen de ruggengraat van onze organisatie. Wij zetten daarom actief in op vitaliteit, ontwikkeling en motivatie. Dit doen we door het stimuleren en faciliteren van een gezonde leefstijl, om zo het fysieke en mentale welbevinden in balans te brengen. We zijn een lerende organisatie en verwachten dat medewerkers voortdurend in ontwikkeling zijn en duurzaam inzetbaar blijven. Niet alleen het individu groeit, ook als organisatie zijn we continu in ontwikkeling. Als werkgever faciliteren, inspireren en stimuleren we. Tot slot bevorderen we motivatie door medewerkers de ruimte te geven om vanuit hun drijfveren te handelen.

Toekomstgericht personeelsbeleid

Met ons ontwikkelingsgericht personeelsbeleid creëren we omstandigheden en voorwaarden waarin (toekomstige) medewerkers zo goed mogelijk kunnen blijven presteren, ook als de omstandigheden veranderen. We zoeken voortdurend naar de beste manier waarop we docenten en medewerkers kunnen inzetten. Het idee? Het in stand houden van ons aanbod. Soms zonder dat daarvoor een docent in de klas nodig is. We zetten ook in op culturele diversiteit in school.

Strategisch HRM

Natuurlijk sluiten de zaken die we op het gebied van HR doen aan bij de ambities en doelen die je terugvindt in dit plan. Iedere school kan hier een eigen inkleuring aan geven, we stemmen dit beleid af op de onderwijsvisie per school.

Strategische Personeelsplanning

We kijken niet alleen naar wat nu nodig en gewenst is, maar we anticiperen ook op wat komt. Daarom halen we talenten binnen en zetten we hoog in op loopbaanontwikkeling. We begeleiden medewerkers bij hun ontwikkeling binnen onze onderwijsgroep. Is het nodig om naar een functie buiten onze onderwijsorganisatie te kijken? Ook dan zijn we er voor medewerkers.

Uitnodigende leer- en werkomgeving

Waar willen we naartoe?

Onderwijsgroep Oost-Brabant is een organisatie met veilige scholen waarin ruimte is voor ontmoeting en samenwerking. Onze schoolgebouwen zijn een onderdeel van de leer- en werkomgeving van onze leerlingen en medewerkers. Het is niet 'slechts' een gebouw. Onze scholen bieden een passende plek voor leerlingen, medewerkers en externe partners om elkaar te ontmoeten en zich te ontwikkelen. De gebouwen zijn veilig en flexibel in te richten; de randvoorwaarden voor een uitnodigende leer- en werkomgeving. Ook kunnen we anticiperen op wisselende leerlingenaantallen en onderwijsveranderingen.

Het creëren en behouden van een uitnodigende leer- en werkomgeving zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onszelf en de omgeving. Onze eigen verantwoordelijkheid voor veilige schoolgebouwen en –pleinen nemen we zeer serieus. We voldoen aan de eisen die in wet- en regelgeving zijn opgenomen én we doen meer dan dat. We zorgen voor een 'warme' sfeer, waarin leerlingen en medewerkers graag vertoeven. Zo zorgen we voor scholen waar je graag wil zijn, een plek waar je gezien en gehoord wordt. Ook bevorderen we een gezonde leefstijl. Zo willen we eraan bijdragen dat leerlingen en medewerkers lekker in hun vel zitten en optimaal kunnen functioneren en zich ontwikkelen.

Wat doen we om daar te komen?

Om te zorgen voor een ‘uitnodigende werk- en leeromgeving’ werken we vanuit drie pijlers. Die zijn in lijn met de identiteit van de desbetreffende school. Hieronder vind je deze drie pijlers terug.

‘Warme’ sfeer

We werken met alle medewerkers aan een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn. Leerlingen en medewerkers voelen dat er ruimte is om zichzelf te ontwikkelen en onderwerpen bespreekbaar te maken. Iedereen wordt gehoord en heeft een stem op school. Elke mening doet ertoe. Juist vanwege de toenemende tegenstellingen in de maatschappij is het belangrijk dat leerlingen op school in aanraking komen met democratisch burgerschap. Zo leren ze omgaan met anderen, andere opvattingen, en de botsing en wrijving die daar het gevolg van kan zijn. We handelen daarbij vanuit een gezamenlijk doel. Iedere school maakt afspraken over de wijze waarop we dit met elkaar doen en hoe we met elkaar omgaan. De leidende principes vormen hiervoor de basis.

Vitaliteit

Het bestuur gaat samen met de scholen werken aan het vanzelfsprekend maken van een gezonde leefstijl. Dit geldt voor medewerkers en leerlingen. De werkgever ontwikkelt en implementeert ‘vitaliteitsbeleid’ én de scholen gaan ieder op hun eigen manier aan de slag of verder met de ‘gezonde school aanpak’.

Huisvesting

Er is, demografisch bepaald, op termijn sprake van een kwantitatief overschot aan bruto vloeroppervlakte bij een aantal scholen binnen de stichting. Anders gezegd: door een krimp in leerlingen, houden we ruimte ‘over’. Bovendien staan we voor drie grote huisvestingsvraagstukken. De nieuwbouwopgaven voor het Macropedius (Commanderij College), Jan van Brabant College vestiging Molenstraat en het Willibrord Gymnasium bieden mooie kansen voor het opnieuw creëren van een uitnodigende leer- en werkomgeving. We gaan voor nieuwe en flexibele gebouwen die aansluiten bij de onderwijsvisie. De bestaande gebouwen stemmen we af op de onderwijsvisie.

Professionele organisatie

Waar willen we naartoe?

Een professionele organisatie is één van de randvoorwaarden om te komen tot het beste voortgezet onderwijs in Oost-Brabant. De invloed van de organisatiecultuur en de daarbij passende structuur is van groot belang om onze ambities waar te maken en prettig met elkaar samen te werken. De missie en visie, zoals beschreven in het koersplan, gaan we ook in houding en gedrag waarmaken.

Onze onderwijsgroep heeft naast de scholen ook een stafbureau. Onze medewerkers voelen zich onderdeel van een school of van het stafbureau én zijn bekend met het grotere geheel: de onderwijsgroep. We streven naar herkenbaar gedrag binnen de onderwijsgroep, zodat we samen de goede dingen doen op de juiste manier. Onze tien leidende principes geven hierbij richting aan ons handelen. Hierbij staan centraal:

- Het creëren van een aanspreekcultuur
- Transparantie
- Het bewaken van waarden
- Een prettige samenwerking

We gaan voor een doeltreffende en doelmatige organisatiestructuur, die past bij de leidende principes en alle uitdagingen waar we voor staan.

Wat doen we om daar te komen?

Leidende principes tussen de oren en in het hart
De komende jaren zetten we actief in op versterking van de professionele organisatie. Dat doen we door de tien leidende principes in te voeren en na te leven. Medewerkers vormen het middelpunt van onze organisatie. Als zij de leidende principes goed uitdragen, dan zijn ze cultuurdragers. Zo zorgen we ervoor dat we echt ergens voor staan. Dat vraagt wel wat van ons. Om die leidende principes tussen de oren én in het hart te krijgen moeten we de leidende principes goed implementeren en integreren. We moeten hier rekening mee houden bij onze beleids(afspraken), inrichting, uitvoering en evaluatie (1). Maar ook bij het delen en doorleven van de leidende principes (2). We moeten ervoor zorgen dat de leidende principes onderwerp van gesprek zijn, om zo te leren en te verbeteren (3).

Structuur, systemen e.d. aansluiten op leidende principes en omvang organisatie
Op basis van gedegen onderzoek bepalen we of aanpassing van structuur, systemen en dergelijke nodig is om aan te sluiten bij de leidende principes en de omvang van de organisatie. Dit geldt in het bijzonder voor de directiestructuur en de inrichting van de staforganisatie. We onderzoeken of aanpassing van structuur, systemen en dergelijke nodig is om gewenst gedrag te ondersteunen en daarmee doelen te realiseren en continuïteit te garanderen.

WELKOM
Jan van Brabant College

Bijlagen

Bijlage 1: De betekenis van besturingsfilosofie

Algemeen

De besturingsfilosofie beschrijft de basisnormen en -waarden waarmee Onderwijsgroep Oost-Brabant de missie, visie en strategie wil waarmaken. Zoals je in dit koersplan leest, hebben wij ervoor gekozen om onze besturingsfilosofie te vertalen naar tien leidende principes. Deze principes geven richting aan ons handelen en aan hoe we met elkaar omgaan. Het biedt ons houvast voor verdere ontwikkeling.

De besturingsfilosofie gaat uit van:

- Alle scholen zijn een lerende organisatie. Er is sprake van een professionele cultuur
- Medewerkers[4] zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en ontwikkeling
- Medewerkers en onze activiteiten zijn dienend aan het leren en de ontwikkeling van leerlingen
- De stijl van de organisatie is faciliterend en inspirerend
- We gaan uit van ruimte en vertrouwen. Ruimte en vertrouwen geven is geen laissez-faire-houding: voortgang en kwaliteit wordt gemeten aan de hand van indicatoren

Wat we hiermee bedoelen, lichten we hieronder toe.

Lerende organisatie

Onderwijsgroep Oost-Brabant is een lerende organisatie. Een lerende organisatie is een organisatie die (bewust) gericht is op het vergroten van het leren en het leervermogen van medewerkers, groepen en de organisatie als geheel. Daarbij is verbinding een belangrijk woord. Binnen alle scholen is sprake van een professionele cultuur met professionele medewerkers. Daarbij staat de professionele ruimte van medewerkers hoog in het vaandel. We streven ernaar de talenten van onze medewerkers optimaal te benutten.
De structuur - en de daarbij behorende functies, rollen en taken binnen de stichting - is zo ingericht dat medewerkers samenwerken in verschillende settings. In teams, binnen secties of in projecten. De duur van de samenwerking kan zowel kortdurend als langdurend zijn. De medewerkers die samenwerken, in welke vorm dan ook, hebben een gemeenschappelijke doelstelling, nemen besluiten en hebben de daarvoor benodigde bevoegdheden. Zij werken samen ten behoeve van het onderwijs. Samenwerken is van belang voor de ontwikkeling van medewerkers. Eén van de krachtigste vormen van leren is het samen met collega's reflecteren op het werk.

De opbrengst van de samenwerking zien wij als een collectieve verantwoordelijkheid waar ieder lid 'hoofdelijk voor aansprakelijk is'. Dit leidt tot wederzijdse afhankelijkheid, hetgeen bevorderlijk is voor de samenwerking en het samen leren. Dit leidt ook tot professionele verantwoording, verantwoorden van individueel handelen en het vragen en geven van feedback.

Professionele cultuur

Wij verstaan onder een professionele schoolcultuur een cultuur waarin al het gedrag, van iedereen bijdraagt aan de doelen van de school, aan toename van welbevinden van de persoon zelf en aan toename van het welbevinden van anderen.
Een professionele cultuur veronderstelt ook dat medewerkers kennisnemen van nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied (onderwijskundig, pedagogisch-didactisch, ICT, anderszins) en nieuwe inzichten ook een plek geven in hun onderwijs-/werkpraktijk.

Professionele medewerkers en professionele ruimte

Professionele medewerkers zijn medewerkers die met elkaar samenwerken en zich (tegenover elkaar) verantwoorden. Verantwoordelijkheden worden binnen de stichting zo laag mogelijk in de organisatie gelegd. Dit zorgt ervoor dat medewerkers samen besluiten kunnen nemen, visie en onderwijs ontwikkelen, zich professionaliseren en collectief en individueel verantwoordelijkheid nemen voor de resultaten. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen de individuele en collectieve kant van professionaliteit. De individuele kant is de professionaliteit van individuele medewerkers, die voortvloeit uit hun persoonlijke waarden en hun opvattingen. De verantwoordelijkheid voor de instandhouding van deze individuele professionaliteit ligt primair bij de individuele medewerker. Collectieve professionaliteit is ingebed in een kader van gedeelde normen, waarden en opvattingen binnen de beroepsgroep en het team.

In relatie tot professionaliteit staat de professionele ruimte. Professionals beschikken per definitie over ruimte waarin hun handelen niet alleen wordt bepaald door gestandaardiseerde procedures, maar waarin ze tot op zekere hoogte zelfstandig beslissingen nemen.
Professionele ruimte van docenten wordt gedefinieerd als: ‘de ruimte voor de docent om zijn expertise te benutten ten gunste van onderwijskwaliteit. Het gaat dan om de ruimte om te beslissen ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting (didactisch, pedagogisch en organisatorisch) en professionele ontwikkeling.’

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling

Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, we spreken hierbij over eigenaarschap. Hieronder verstaan wij zowel de ontwikkeling van de loopbaan als het onderhouden van de kennis, kunde en bekwaamheid die nodig is voor uitoefening van de functie. Van de leidinggevende kan de medewerker steun en - zo nodig - faciliteiten verwachten. De opbrengsten uit de gesprekkencyclus worden opgenomen in het personeelsdossier dat door de werkgever en werknemer gezamenlijk wordt bijgehouden.

[4] Met medewerkers bedoelen we iedereen die werkzaam is bij Onderwijsgroep Oost-Brabant

Bijlage 2: SWOT-analyse

Plusplunten

- Onze medewerkers en de schoolleiding (MTO8)
- Onderwijskwaliteit OGOB scholen waaronder excellente school in Helmond
- Pedagogisch klimaat
- Recente onderwijsvernieuwingen op de scholen
- Toekomstbestendigheid van ons aanbod
- Ontwikkelpotentie leerlingen in de regio

Verbeterpunten

- Financiële meerjaren positie
- Huisvestiging van 3 van onze locaties
- PR & Communicatie
- Interne organisatie, beleid, processen en systemen
- Onderwijs anders organiseren

Kansen

- Samenwerking met andere VO scholen
- Verbinding met lokale omgeving o.a. Brainport
- Interne samenwerking
- Bedrijfsmatige synergie en kwaliteitsimpuls
- Nieuwbouw van 3 van onze locaties
- Schaalsprong i.v.m. ontwikkelingen in de Brainportregio

Bedreigingen

- Groeiend personeelstekort
- Vergroting concurrentie door expansie vanuit krimpscholen
- Nieuwbouw bij omliggende scholen
- Groeiende maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Wisselend beleid vanuit OC&W

Onderwijsgroep
Oost-Brabant

www.onderwijsgroepoostbrabant.nl