

OPRON nieuws

Oktober 2021

Aan: directie en medewerkers scholen OPRON, leden OET, leden (G)MR, medewerkers bestuurskantoor, overige medewerkers en leden RVT

Over deze nieuwsbrief.

OPRON nieuws verschijnt periodiek en informeert alle medewerkers over ontwikkelingen in onze scholengroep. Mocht je iets leuks te melden hebben lever dat dan aan bij Marjet Westerhoff, mwesterhoff@OPRON.nl

In deze nieuwsbrief informeren wij jullie over een aantal lopende ontwikkelingen binnen onze scholengroep.

INHOUD

Van het bestuur

Medewerker aan het woord:

- Opleiding tot Schoolleider – Frank Panneman
- Opleiding tot Beeldcoach – Gretha de Jonge

Tip van HR

Nieuws van de scholen

Interessante en leuke artikelen van:

- Obs De Oleander



Van het bestuur

Beste collega,

Als ik nu naar buiten kijk, dan is de herfst volop bezig met zijn intrede. Niet al te lang geleden genoten we met zijn allen van de zomer, die, eerlijk is eerlijk, voor de meeste mensen wat tegenviel qua weer, maar toch een 'normale Nederlandse zomer' zou zijn. Los van het weer, hadden we de tijd voor onszelf, konden we onze eigen agenda bepalen en konden de meeste collega's 'een tandje lager....'

Inmiddels is het schooljaar al weer goed op weg, is de herfstvakantie in zicht en voelt het alsof de zomer al weer lang achter ons ligt, niet alleen vanwege het herfstige weer dat ik nu zie als ik naar buiten kijk, maar ook omdat je onderwijs nooit 'een beetje' doet. Onderwijs is intensief, vol overgave en vraagt altijd volle aandacht en betrokkenheid; waar je je ook in een organisatie bevindt. Dat gegeven vraagt iets van ons allen, maar maakt het onderwijs nu juist ook zo mooi! Het is fijn om met gelijkgestemden, betrokken onderwijsmensen te kunnen werken, die snappen waarom jij je zo inzet!

De inzet van de NPO gelden vanuit de overheid, lijken, ondanks de tijdelijkheid ervan, een geschenk, maar zorgen ook voor een boel gepuzzel. In april kwam het verzoek om op alle scholen een schoolscan te doen, die tot gerichte besteding van de NPO gelden moest gaan leiden. Hetgeen het ministerie vroeg aan analyses en documenten, is bij OPRON al tijden onderdeel van onze vaste kwaliteitscyclus, dus het was in de meeste gevallen niet nodig om met extra onderzoek/ analyse of instrumentarium aan de slag te gaan.

Tijdens de reviewgesprekken die Linda Kuiper en ikzelf met alle directeuren en intern begeleiders voeren, hebben we specifiek de link gelegd tussen deze analyses en de menukaart, die in mei verscheen. Naast de aandacht voor de besteding NPO gelden in de reviewgesprekken, hebben we ook binnen het directiebestuur plannen en ideeën uitgewisseld ten aanzien van de besteding van de NPO gelden.

Vanwege het niet structurele karakter van deze gelden; na volgend schooljaar vervalt deze extra bijdrage vanuit de overheid immers weer, hebben we steeds gesproken over hoe we deze gelden dan toch zo duurzaam mogelijk zouden kunnen inzetten. Alleen inzet op extra personeel is natuurlijk heel erg fijn, maar niet zo duurzaam, want die extra inzet stopt tegelijk met het stoppen van de extra gelden. Inzetten op scholing, ontwikkeling en professionalisering is veel duurzamer, want die kennis blijft binnen het team en kun je ook na het wegvallen van de extra bekostiging blijven inzetten, maar vraagt ook weer de nodige inzet van mensen. Zo zijn we steeds met elkaar aan het puzzelen geweest.

Inmiddels hebben alle scholen hun plannen gemaakt, zijn deze conform de afspraak besproken met de MR'en en is de uitrol van de plannen begonnen. Ik zie prachtige doelen, mooie bestedingen en kijk er naar uit om de eerste opbrengsten straks te gaan evalueren met directeuren en intern begeleiders.

De uitrol van de plannen vraagt natuurlijk ook om verantwoording. We zijn als scholengroep verplicht om in de 2^e helft van het schooljaar de effecten van de inzet te verantwoorden in het bestuursverslag, zodat het ministerie ook kan lezen hoe we de gelden hebben ingezet en wat de eerste opbrengsten zijn. Linda Kuiper zal dit tegen die tijd ophalen bij de directies.

Tot zover de NPO gelden.... Ik wens jullie allen veel plezier en succes bij de uitvoering van de door de school gekozen interventies van de menukaart!

Van de korte termijn, de NPO gelden, maak ik graag een bruggetje naar de meer lange termijndoelen voor OPRON. Zoals jullie misschien nog weten, hebben we in 2019 ons nieuwe strategisch beleid opgesteld. We hebben daar onder andere een hele mooie bijeenkomst voor gehad in Zuidbroek, waarbij een vertegenwoordiging vanuit de medewerkers van alle scholen, ouders, GMR, Raad van Toezicht, wethouders en beleidsmedewerkers vanuit de drie gemeenten aanwezig waren om gezamenlijk het nieuwe strategisch beleid vorm te geven. Deze beleidsperiode duurt tot en met 2022. Vanaf 2023 werken we met een nieuw strategisch beleid, met ook weer nieuwe speerpunten.

Tijdens één van de directieberaden hebben we onlangs met elkaar gekeken naar de kernwaarden van Openbaar Onderwijs en daarna ontstond het idee om te kijken hoe we deze kernwaarden specifiek kunnen betrekken in die nieuwe beleidsperiode. De komende tijd gaan we kijken hoe we de route tot het nieuwe strategisch beleid zullen gaan inrichten, maar vanzelfsprekend zal er weer eenzelfde soort bijeenkomst als de vorige keer onderdeel zijn van het traject!

Eén van de onderdelen van het huidige strategische beleid was het opzetten van een praktijkklas.

1 van de actieteams heeft de afgelopen tijd heel hard gewerkt aan de voorbereidende werkzaamheden voor de opstart van deze praktijkklas. Voor de begeleiding van de praktijkklas hebben we intern geworven, omdat we het belangrijk vinden dat de begeleiders ook 'feeling' hebben met OPRON als scholengroep. Het lukte in eerste instantie niet goed om de benodigde begeleiders te werven; we hebben daarom helaas herhaaldelijk een beroep moeten doen op de directeuren om deze vacature binnen de teams te delen, maar we zijn heel erg blij dat het nu toch gelukt lijkt om de bemensing voor de komende periode rond te krijgen. Deze collega's gaan nu eerst zorgen voor een nadere invulling van de lessen en als dat klaar is, kunnen we eindelijk echt van start! Deze praktijkklas heeft de vorm van een pilot in Veendam en is bedoeld voor een beperkt aantal bovenbouw leerlingen die qua cognitie aan hun plafond zitten. Deze leerlingen krijgen dan een dag in de week praktijkgericht onderwijs, waarbij koken, techniek, groen of houtbewerking voorbeelden zijn van onderwerpen die daar aan de orde komen. De toelatingscriteria worden de komende tijd door het actieteam nader uitgewerkt. Na de evaluatie van de pilot kunnen we de praktijkklas hopelijk OPRON breed uitrollen.

Ik besluit deze nieuwsbrief met een alom bekende zorg.... Het lerarentekort. Zoals jullie allemaal weten, is OPRON buitengewoon actief in de initiatieven die er zijn om meer mensen enthousiast te krijgen voor een baan in het onderwijs. Verschillende collega's vanuit de gehele scholengroep participeren in de werkgroepen vanuit de regionale aanpak personeelstekort, ikzelf ben medeoprichter van het arbeidsmarktplatform 'SchoolPleinNoord' en heb deze organisatie als interim bestuurder geleid om dit initiatief een vliegende start te geven in het aantrekken en enthousiasmeren van nieuwkomers en zij-instromers in het onderwijs. We zien gelukkig ook hier in het Noorden echt wel dat meer mensen de opleiding gaan volgen; het duurt alleen helaas even voordat we dat effect op de werkvloer gaan merken.... Het lerarentekort vraagt ook van HR een extra tijdige en zorgvuldige routing binnen het formatieproces. Daarom is HR al januari en februari met alle directeuren in gesprek gegaan over de beschikbare formatie en de daarbij behorende wensen. In deze gesprekken werd er bekeken welke ruimte of krimp er op de scholen ontstond en welke medewerkers (mogelijk) vertrokken.

Er waren in de eerste vacatureronde weinig vacatures en deze vacatures konden worden ingevuld door medewerkers die reeds tijdelijk of vast in dienst waren bij scholengroep OPRON. Er ontstonden vervolgens nog een aantal vacatures in verband met ouderschapsverlof en ziekte waarvoor we een tweede vacatureronde hebben georganiseerd en waarin de meeste vacatures vervuld zijn. Medio mei waren bijna alle openstaande vacatures vervuld en was de volgende stap de administratieve verwerking.

Ongeveer 6 weken voor het einde van het schooljaar kwam er meer bekendheid over de NPO gelden en kwamen veel scholen tot het besluit om voor een deel van deze gelden vacatures open te stellen voor tijdelijke ondersteuning. Tevens zijn er in deze periode vacatures ontstaan door vertrekkende medewerkers en tijdelijke vacatures ontstaan door langdurige afwezigheid zoals een zwangerschap.

Dit maakte dat er opnieuw een vacatureronde opgestart is. Er is in de laatste weken van het schooljaar volop in gezet op de vervulling van deze vacatures, waarbij we voor de aanvang van de zomervakantie bijna alle vacatures hadden ingevuld. Tijdens de zomervakantie ontstonden er helaas weer nieuwe vacatures, veelal door ziekte; heel naar voor de betreffende zieke/afwezige medewerkers. Het is HR tijdens de zomervakantie gelukt om alle vacatures die in de zomervakantie ontstonden bij aanvang van het schooljaar op te vullen, in samenwerking met de betreffende directeurs en zo kon het dat bij aanvang van het schooljaar iedere klas gewoon les kon krijgen; soms met nogal wat kunst en vliegwerk en flexibiliteit vanuit de teams.

Zoals al eerder besproken met de directeurs, is het lerarentekort dit jaar extra voelbaar doordat heel veel besturen hebben ingezet op extra formatie op basis van de NPO gelden. Dat maakt dat de flexpool, niet alleen binnen OPRON, maar ook de bovenbestuurlijke flexpool, zo goed als leeg is. Ik maak me dus veel zorgen over de komst van de griepgolf, want er is praktisch geen vervanging beschikbaar. Een zorgelijke situatie, waar we met alle besturen in Nederland mee te maken hebben. Laten we hopen dat onze aankomende collega's op de Pabo's hun studie vlot en voorspoedig doorlopen, zodat we bovenstaande zorgen over een tijdje niet meer, of minder zullen hebben.....

Voor nu staat eerst de herfstvakantie voor de deur! Ik hoop dat jullie allen mooie plannen hebben voor deze week; waarbij het werk naar de achtergrond kan verdwijnen en genieten en ontspannen met eenieder die je lief is de hoofdmoot zal zijn!

Fijne vakantie!

Marieke Andreae

Medewerker aan het woord.

Opleiding tot schoolleider.

Vanaf het moment dat ik in 2010 begon voor de klas vond ik de beleidskant van het onderwijs erg interessant. Na tien jaar voor de groep te hebben gestaan en een paar jaar de rol van bovenbouwcoördinator op de Viermaster te hebben vervuld, kreeg ik steeds meer het idee dat een opleiding tot schoolleider wel iets voor mij zou zijn.

Uiteindelijk heb ik tijdens het schooljaar 2019-2020 de opleiding 'schoolleider basisbekwaam' gevolgd. Deze opleiding duurde een jaar, tijdens de opleiding ging het vooral om jezelf.

'Wie ben jij als leidinggevende?'

Deze vraag stond altijd centraal. Dit gaf mij uiteindelijk een heel mooi beeld van hoe ik mezelf als leidinggevende zie en wat daarbij de pluspunten en de valkuilen zijn. De opleiding werd echt om de persoon gebouwd. Dat maakt dat je heel erg met je eigen ontwikkeling bezig bent. Iedereen die de ambitie heeft om als schoolleider te gaan werken kan ik deze opleiding aanraden.

Naast het bovenstaande ga je in het eerste jaar van de opleiding bezig met onderwerpen als: het begeleiden van verandertrajecten, het in beeld/kaart brengen van je team en gespreksvoering. Ik heb veel van deze onderdelen direct kunnen toepassen in de praktijk.

Vanuit de rol van leerkracht ben ik doorgesloegen als startende schoolleider. Dit werk doe ik nu op de Viermaster naast en samen met Sjoerd Huinink. Voor mij is dit de ideale manier om verder te groeien in dit vak. Dit doe ik op de school waar ik al jaren werk als leerkracht. Dit was voor mij even wennen, want je hebt een andere rol dan voorgaande jaren, maar ik ben blij dat ik deze kans heb gegrepen en zo verder kan groeien als schoolleider. Het is een zeer variërend vak, waarin elke dag weer anders is met mooie uitdagingen.

Voor iedereen met de ambitie om schoolleider te worden zou ik zeggen: ga de uitdaging aan en bouw aan iets moois!

Frank Panneman, obs De Viermaster.

Opleiding tot beeldcoach

Vorig schooljaar ben ik met veel enthousiasme gestart met de opleiding tot beeldcoach, een praktische manier van oplossingsgericht coachen.

Het is geweldig mooi om door middel van beelden samen met de leerkrachten te reflecteren en te sparren over de groep. De gesprekken verdiepen zich en de leerkracht komt als het ware vanzelf in beweging om anders naar zijn/haar groep te kijken en te handelen. De leerkrachten die ik tot nu toe gefilmd heb, vonden de beeldcoaching een waardevolle aanvulling en hebben dingen ontdekt die ze anders waarschijnlijk over het hoofd hadden gezien.

Beeldcoaching is een zeer krachtige manier van coachen omdat je direct kunt zien wat het effect is. In principe is de beeldcoach de extra paar ogen in de klas.

Je kijkt vanuit verschillende perspectieven naar de beelden.

Dit kan zijn vanuit het perspectief van de leerkracht of vanuit het perspectief van de leerlingen. Wat doet de leerkracht/leerling en wat is het effect op de leerling/leerkracht?

Op deze manier ontdek je direct een positief effect op je lesgeven en stem je nog beter af op je leerlingen. Het voordeel van beeldcoaching is dat het altijd uit gaat van de persoonlijke talenten en kwaliteiten van de leerkracht en de leerkracht blijft altijd zelf eigenaar van het proces.

Vertrouwen en veiligheid is het uitgangspunt van de samenwerking.

Hoe gaat dit in de praktijk?

Na een kennismakingsgesprek waarin de leerkracht zijn/haar ontwikkelvraag bespreekt, kom ik op de werkplek filmen en doe dit vanuit verschillende perspectieven. Dit duurt ongeveer een half uur.

Daarna worden de beelden geanalyseerd en wordt er op microniveau gekeken naar wat er gedaan wordt en wat het effect is.

Na een paar weken kom ik weer filmen en krijgt de leerkracht de beelden zelf mee om te bekijken en te analyseren.

De leerkracht heeft op deze manier de tijd en de rust om de beelden vaker te bekijken.

Tijdens het daaropvolgend gesprek bespreken wij samen de beelden waarbij de leerkracht vertelt wat hij/zij heeft gezien, heeft gedaan en wat het effect van zijn/haar interventie is geweest.

Waarschijnlijk zijn er naar aanleiding van deze beelden meer dingen opgevallen die de leerkracht nader wil onderzoeken en dan kom ik een derde keer filmen.

De leerkracht merkt een positief effect op het lesgeven en de leerlingen en het is ontzettend leuk om op een andere manier en vanuit verschillende perspectieven naar de eigen groep te kijken.

Gretha de Jonge, obs De Viermaster

Tip van HR

Heb je een vraag aan de afdeling HR van Scholengroep OPRON? Benader ons team dan rechtstreeks via HRteam@opron.nl

Nieuws van de scholen



de Oleander
OPENBARE BASISCHOOL

Verkeersplein

Op vrijdag 24 september is ons prachtige verkeersplein geopend!

We zijn heel erg blij met het ANWB Verkeersplein. De inzet van het team in dit proces is noemenswaardig. Onze school ligt naast een drukke provinciale weg en vlakbij een rotonde. Onze leerlingen moeten deze weg twee keer per dag oversteken. Dit zijn gevaarlijk punten voor fietsers en voetgangers die hier moeten oversteken. We willen onze kinderen in een veilige omgeving verkeersregels en gedrag aanleren, zodat ze later op een zelfstandige en veilige manier verkeersdeelnemer kunnen zijn. Dit verkeersplein is daarom voor ons een prachtige ondersteuning bij onze verkeerslessen!



Succes for all

De afgelopen weken zijn wij gestart met het succes for all traject onder begeleiding van de RUG. Hierbij zetten wij in op samenwerkend leren.

Wij zullen dit gefaseerd invoeren binnen de school en zijn begonnen met een aantal gebaren.

Success for All is een van oorsprong succesvol Amerikaans taal- lees programma voor basisscholen. Het Success for All programma is een slimme effectieve mix van vele beloftevolle componenten. Het Nederlandse Success for All programma bestaat uit 7 componenten: taal- en leesprogramma, samenwerkend leren, tutoring, driemaandelijke toetsing, ouderbetrokkenheid, Success for All coördinator en training en coaching.

Success for All: leren door samen te werken!

Kinderen werken in teams. Hierdoor leren ze elkaar te helpen en naar elkaar te luisteren. Success for All stimuleert dus niet alleen de taal-/leesontwikkeling, maar ook de sociale ontwikkeling. Succes wordt in het team en in de klas gevierd!

Schoolreis

Klein maar fijn.....wanneer je een kleine school bent kun je met z'n allen op schoolreis! Wij zijn het jaar begonnen met een schoolreis. Dit omdat alles vorige jaar is geannuleerd.

Wij hebben een fantastische dag gehad met de gehele school bij Pinokkio in Assen.

Wat een top locatie is dit voor een schoolreis. Alles is hier mogelijk in alle leeftijdscategorieën.

