

Dit strategisch beleidsplan van OPO Furore beschrijft de ambitie en strategie van de organisatie. Het geeft de richting aan voor alle scholen. In de eigen school geeft men zelf vorm en inhoud aan de richting. Voor ieder schoolseizoen wordt een jaarplan op organisatieniveau gemaakt. In 2016 krijgt de nieuwe algemeen directeur ruimte om dit plan in overleg met belanghebbenden aan te passen. Dit plan is tot stand gekomen na raadpleging van directeuren, GMR en bestuur OPO Furore.

Bundelen van kracht & ruimte voor innovatie

OPO Furore: *'Omdenken naar de toekomst'*



Versie SBP 1.6 juni 2015

Periode 2015-2019 / Sj Sol Noorderwijs

Inhoud

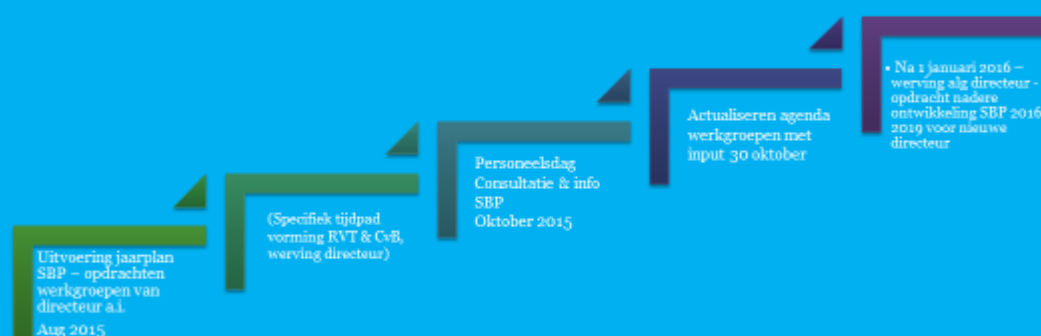
| | |
|---|----|
| Samenvatting..... | 2 |
| 1. Inleiding | 5 |
| 2. Terugblik op beleidsplan 2011- 2015 en foto van het ‘nu’ van OPO Furore..... | 6 |
| 2.1 Evaluatie van het Strategisch beleidsplan 2011- 2015..... | 6 |
| 2.2 De situatie nu: foto van de OPO Furore | 7 |
| 3. De verwachtingen van externe belanghebbenden | 12 |
| 3.1 Wat wil de samenleving? | 12 |
| 3.5 Samenwerkingspartners..... | 15 |
| 3.6 Externe kansen en risico’s | 15 |
| 4. Koers OPO Furore | 18 |
| Bijlage 1 SWOT analyse | |

Tijdljn ontwikkeling SBP OPO Furore mei 2015 – augustus 2016

Tijdljn ontwikkeling SBP OPO Furore – mei 2015 – augustus 2015



Tijdljn aanpak SBP OPO Furore 1 okt 2015 – aug 2016



Samenvatting strategisch beleidsplan OPO Furore

Bundelen van kracht & ruimte voor innovatie

OPO Furore: 'Omdenken naar de toekomst'

Het strategisch beleidsplan 'Bundelen van kracht en ruimte voor innovatie' beschrijft op hoofdlijnen de ambitie en de strategie van OPO Furore.

Met nieuw elan en ambitie gaat OPO Furore haar grenzen de komende jaren op diverse terreinen verleggen. OPO Furore bundelt kracht van personeel, ouders, leerlingen en samenwerkingspartners. OPO Furore scholen bieden alle leerlingen in de gemeenten Smallingerland en Tytsjerksteradiel kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs.

Wanneer we terugblikken op de afgelopen periode ten aanzien van het strategisch beleid, dan zijn we vooral tevreden over:

- De Furore-academie, waaronder het kleuternetwerk (lerend netwerk)
- De aanwezige interne brede deskundigheid onder het personeel
- De gezonde financiële situatie van de Stichting

OPO Furore heeft er in de afgelopen jaar blijk van gegeven een grote organisatie te zijn die oog heeft voor kleinschaligheid en ruimte biedt voor flexibiliteit en maatwerk.

Op een zestal onderdelen (cultuur, bekwaamheden, kwaliteitszorg, het vermogen te verbeteren en te veranderen, de inrichting van de organisatie, leiderschap) is een 'foto' gemaakt van het functioneren van de organisatie. Na de analyse zijn voor ieder onderdeel de stappen benoemd die we willen zetten om onze strategische ambitie te kunnen realiseren.

De strategische ambitie van OPO Furore richt zich op 3 punten:

- De toekomst verbeelden & Investeren In Innovatie
- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Een lerende en samenwerkende organisatie

OPO Furore faciliteert initiatieven van personeel die bijdragen aan de ambitie voor alle kinderen: 'talentontwikkeling door uitdagend onderwijs'. OPO Furore wil kinderen en personeel meer eigenaarschap geven over de inrichting van het eigen leerproces. Met personeel en kinderen willen we 'de toekomst verbeelden' en de vraag stellen met welke investeringen op de eigen school het meeste rendement behaald kan worden. Daarbij is een belangrijke vraag hoe dit gekoppeld kan worden aan het terugbrengen van de werkdruk en het vergroten van motivatie onder het personeel.

Opo Furore wil daadwerkelijk in praktijk brengen dat we een lerende en samenwerkende organisatie zijn. Om meer te bieden aan leerlingen en hun ouders, zullen wij bewust onze capaciteit om te leren moeten vergroten. Mede door daling van leerlingenaantallen door demografische ontwikkelingen,

wordt de noodzaak tot samenwerking ook groter. We willen synergie halen uit samenwerking tussen scholen. Samenwerken gaat niet vanzelf en kan niet meer vrijblijvend zijn.

Voor het verwezenlijken van de strategische ambitie maken we een meerjarenplanning op hoofdlijnen. Elk schooljaar maken we op bestuursniveau een OPO Furore-agenda waarin we onze ambitie concreet uitwerken. Voor het schooljaar 2015/2016 is de agenda in dit document reeds opgesteld. Het strategisch beleidsplan geeft de hoofdrichting aan voor de invulling van de jaarplannen op stichtingsniveau, clusterplannen en de schoolplannen.

Naar verwachting zal per 1 augustus 2016 een nieuwe algemeen directeur worden aangesteld. Deze nieuwe algemeen directeur krijgt onder andere als opdracht het strategisch beleidsplan, zo nodig, te herzien en nader uit te werken.

1. Inleiding

Met nieuw elan en ambitie gaat OPO Furore haar grenzen de komende jaren op diverse terreinen verleggen. Onze scholen halen hun kracht uit eenheid. Het geheel is meer dan de som der delen. OPO Furore bundelt kracht van personeel, ouders, leerlingen en samenwerkingspartners. Door beter samen te werken, heldere afspraken te maken, duidelijke kaders te stellen met voldoende ruimte voor individueel talent en locatie-autonomie, bundelen we de krachten om uit te blinken en ons onderscheidend te kunnen positioneren.

Onze scholen bieden iedere leerling kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs. Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving. Het zijn de ouders/verzorgers mét de leerkrachten, die gezamenlijk een enorme invloed hebben op de complete ontwikkeling, persoonlijkheidsvorming en de kansen die kinderen krijgen. Ieder kind is uniek en heeft recht op Passend Onderwijs.

Ouders en kinderen vragen van ons onderwijs dat voorbereidt op de toekomst. Om meer te bieden aan leerlingen en hun ouders, zullen wij bewust onze capaciteit om te leren moeten vergroten. Dat is het antwoord op de veranderingen waar wij als organisatie mee te maken krijgen. Voortdurend werken aan de kwaliteit is het uitgangspunt om beter antwoord te geven op de eisen die de samenleving aan scholen stelt.

Samenwerking binnen en buiten OPO Furore zal worden bevorderd. Allerlei ontwikkelingen in de omgeving hebben gevolgen voor de scholen: technologie, arbeid, multiculturele samenleving, politieke veranderingen. Er zal bewust beleid gevoerd worden om op de juiste wijze in te spelen op deze veranderingen.

Krachtenbundeling is niet alleen een interne aangelegenheid. Het bestuur zal de samenwerking zeker ook gaan zoeken – en doet dit nu ook al – met andere schoolbesturen, met voorschoolse voorzieningen, het voortgezet onderwijs en strategische partners zoals het speciaal onderwijs en de gemeenten. Het bestuur zal inzetten op duurzame samenwerking met deze partners.

Dit strategisch beleidsplan geeft de hoofdrichting aan voor de komende jaren. Het gaat in essentie om het inzetten op innovatie en bundeling van kracht. We willen *'omdenken naar de toekomst'* om proactief te kunnen reageren op wat de omgeving van ons vraagt. *'Omdenken'* betekent dat ons toekomstbeeld van onze OPO Furore scholen en het toekomstbeeld van de regio over 5 jaar, mede bepalend is voor onze acties van vandaag.

Uit dit strategisch beleidsplan worden jaaragenda's per beleidsthema afgeleid. Voor de jaaragenda 2015/2016 zijn speerpunten uitgewerkt. Deze speerpunten worden vertaald naar bestuurlijke opdrachten voor bovenschoolse projectgroepen van OPO Furore (als vervolg op de werkgroepen)

Naar verwachting zal per 1 augustus 2016 een nieuwe algemeen directeur worden aangesteld. Deze nieuwe algemeen directeur krijgt onder andere als opdracht het strategisch beleidsplan, zo nodig, te herzien en nader uit te werken.

Lutsen Renema, algemeen directeur a.i. OPO Furore.

2. Missie & kernwaarden OPO Furore

OPO Furore scholen bieden alle leerlingen in de gemeenten Smallingerland en Tytsjerksteradiel kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs. Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving. Onze missie: 'leren door prima onderwijs met het accent op talent'.

Om de missie te kunnen realiseren blinkt ons personeel uit in de volgende kernkwaliteiten:

- OPO Furore medewerkers hebben kijk op kinderen en het onderwijs
- OPO Furore medewerkers werken met energie, passie en plezier
- OPO Furore medewerkers verbinden om te versterken.
- OPO Furore medewerkers investeren in hun ontwikkeling

Iedere medewerker van OPO Furore laat in zijn gedrag de belangrijkste kernwaarden zien:

- Iedereen is welkom
- Diversiteit als inspiratiebron
- Wederzijds respect

De kernwaarden vormen het ethisch kompas van onze organisatie.

3. Terugblik op beleidsplan 2011- 2015 en foto van het 'nu' van OPO Furore

Hieronder volgt een korte terugblik op de afgelopen periode tussen 2011 en 2015. Door het maken van een 'organisatiefoto' brengen we het heden in beeld en verwoorden ambities die hieruit voortvloeien. Deze foto is mede gebaseerd op een SWOT-analyse die eerder door directeuren en stafbureau is uitgewerkt (zie bijlage 1)

3.1 Evaluatie van het Strategisch beleidsplan 2011- 2015

Wanneer we terugblikken op de afgelopen periode ten aanzien van het strategisch beleid, dan zijn we vooral tevreden over:

- De Furore-academie, waaronder het kleuternetwerk (lerend netwerk)
- De aanwezige interne brede deskundigheid onder het personeel
- De gezonde financiële situatie van de Stichting

OPO Furore heeft er in de afgelopen jaar blijk van gegeven een grote organisatie te zijn die oog heeft voor kleinschaligheid en ruimte biedt voor flexibiliteit en maatwerk. Er is een grote variatie in onderwijsconcepten en een goed gedifferentieerd onderwijsaanbod voor ouders en leerlingen. Binnen de directiegroep constateren we een groeiende betrokkenheid en steeds meer bereidheid om samen op te trekken.

De evaluatie toont ook aan dat deelaspecten om verbetering vragen. De volgende aspecten vragen om verbetering in de komende tijd:

- **Visie & missie**
 - De beleidscyclus van strategisch beleid op organisatieniveau en schoolniveau is een proces dat vraagt om permanente afstemming.
 - Teveel energie gaat uit naar 'ad hoc' zaken waardoor onvoldoende tijd beschikbaar is voor de lange termijn ambitie
- **Opbrengsten**
 - Een aantal scholen heeft onvoldoende eindopbrengsten
- **Personeel**
 - Een relatief hoog ziekteverzuim onder personeel
 - Te weinig daadwerkelijk uitvoering geven aan het beleid gesprekkencyclus (de afspraken hierover zijn helder)
 - Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn soms niet goed afgebakend. Rolonduidelijkheid bij directeuren over onderwijskundig manager vs. integraal manager. De verantwoordelijkheid voor een goede bedrijfsvoering van de school ligt primair bij de directeur.
 - De samenhang en integraliteit tussen onderdelen van personeelsbeleid is te weinig zichtbaar
- **Organisatie**
 - De aansturing van het ondersteuningskantoor kan verbeterd worden. (Inmiddels er meer helderheid over de aansturing.)
- **Professionele cultuur**
 - het geven van feedback en reflecteren op eigen en elkaars handelen is nog te weinig vanzelfsprekend

3.2 De situatie nu: foto van OPO Furore

Op een zestal onderdelen (cultuur, bekwaamheden, kwaliteitszorg, het vermogen te verbeteren en te veranderen, de inrichting van de organisatie, leiderschap) is een interne analyse gemaakt van het functioneren van de organisatie. We evalueren ons functioneren kritisch en benoemen wat goed gaat en wat verbetering behoeft. Tegelijkertijd formuleren we onze ambitie voor de komende jaren.

1. Cultuur

Opo Furore opereert nog teveel als een 'eilandengroep' waarin scholen en teams maar ook directeuren en bestuurskantoor, elkaar te weinig opzoeken terwijl de noodzaak voor samenwerking mede door dalingen van leerlingenaantallen door demografische ontwikkelingen, steeds groter wordt.

Onze ambitie:

- Samen optrekken bij krimp; een gezamenlijk actieplan ontwikkelen waar we ons voor langere tijd aan committeren. Dit vereist een mentale proactieve stand en een cultuuromslag waarbij het besef belangrijk is dat we voor grote uitdagingen staan die iedere school voor zich alleen niet aan kan. We moeten deze uitdagingen als collectief aangaan en de wil tot structurele samenwerking met partners blijvend tonen. Voor 1 augustus 2015 wordt een samenwerkingsconvenant met PCBO Smallerland getekend. Naar verwachting zullen vier samenwerkingscholen in vier dorpen van start gaan per 1 augustus 2016.
- We willen daadwerkelijk in praktijk brengen dat we een lerende en samenwerkende organisatie zijn. Een eerste stap is het benoemen van gezamenlijke uitgangspunten rondom cultuur ('zo zijn onze manieren') voor de toekomst van OPO Furore en deze in de praktijk brengen in onze scholen.
- Het stimuleren van een cultuur van feedback en reflectie op het eigen handelen.

2. Bekwaamheden

OPO Furore beschikt in ruime mate over de competenties die nodig zijn om goed onderwijs te leveren aan kinderen. De vraag is of de aanwezige competenties op het juiste moment en op de juiste plaats worden ingezet. Daarnaast staat de ervaren werkdruk door het personeel innovatie in de weg. Op het terrein van ICT vaardigheden en competenties dient een inhaalslag gemaakt te worden. Eerst dient daarbij de vraag beantwoord te worden op grond van welke didactische of pedagogische overwegingen middelen ingezet worden waarna een overwogen keuze gemaakt wordt voor inzet van de middelen.

Professionals van OPO Furore weten goed waar het over gaat bij het leveren van onderwijskwaliteit. De vraag is of de behoeften van ouders en leerlingen altijd overeenkomen met datgene wat het personeel belangrijk vindt. Behoud van marktaandeel is geen doel op zich maar het is wel een betere garantie voor de continuïteit van onderwijs en het voortbestaan van OPO Furore.

Onze ambitie:

- Meer invloed en regie voor ons personeel als het gaat over hun inzet voor goed onderwijs. Ons personeel en onze teams mogen meer spelbepaler zijn binnen de bestuurlijke kaders of schoolkaders.
- We willen beter communiceren met ouders door meer te communiceren met onze klanten. We zetten in op verdere profilering van onze scholen en op ambassadeurschap van het

personeel. De spanning tussen wat de professional 'goed' vindt en wat ouders goed voor hun kind vinden moet in beeld gebracht worden om beter te kunnen afstemmen op behoeften.

- We willen tonen aan ouders dat 21^e eeuwse vaardigheden zichtbaar zijn op OPO-Furore scholen in de dagelijkse onderwijspraktijk (waaronder ICT geletterdheid). Dat gaan we doen door:
 - Een visie te ontwikkelen op digitalisering van het onderwijs
 - Een stand van zaken onderzoek op alle scholen rondom ICT software, hardware, competenties personeel (nulmeting)
 - Invoering Microsoft Office 365
 - Bijscholing op maat voor alle leerkrachten tbv digitale vaardigheden
 - Op iedere school tijd en ruimte inplannen voor innovatie en implementatie van digitale vaardigheden
 - Concrete doelstellingen te formuleren waarmee een projectgroep ICT aan de slag gaat.
- We maken werk van werkdruk door in gesprek te gaan met ons personeel over de vraag hoe we de werkdruk omlaag kunnen brengen tot een acceptabele omvang. We gaan aan de slag met voorstellen waar het personeel effect van verwacht.
- We willen talenten en competenties van personeel beter inzetten op onze scholen. Dat proces start met het in kaart brengen van talenten en competenties. Vervolgens geven we antwoord op de vraag hoe we ons personeel (nog) beter kunnen inzetten op onze scholen.
- De keuze die zijn gemaakt in de cao 2014 moeten mede bijdragen aan het terugdringen van het ziekteverzuim. Het gaat over inzet van preventieve maatregelen om personeel van alle leeftijden vitaal te houden. De inzet van middelen voor professionalisering moet bijdragen aan een duurzame inzet van personeel van OPO Furore. Het lerarenregister en directeurenregister kunnen hierbij ondersteunend zijn.

3. Kwaliteitszorg

OPO Furore kent een breed scala aan instrumenten om kwaliteit en rendement te meten. Alle scholen gebruiken WMK voor hun schoolplan en de meetinstrumenten hieruit. Het systeem ESIS wordt schoolbreed gebruikt voor het maken van groepsplannen, individuele plannen etc. We missen integraliteit in het gebruik van instrumenten en we constateren teveel focus op 'producten' in plaats van op processen; instrumenten brengen ons niet naar een hoger plan. Het gewijzigde inspectiekader en de cao 2014 vragen tevens om een herbezinning op het gebruik van instrumenten.

Onze ambitie:

- Meer sturing op de gezamenlijke ambitie en de beleidsprioriteiten die we maken op basis van deze ambitie

- Herijking van instrumenten die we nu gebruiken. Past de huidige gesprekkencyclus nog bij wat we willen? Passen andere kwaliteitsinstrumenten bij onze visie op ontwikkeling van de organisatie?
- Meer samenhang bij het gebruik van instrumenten voor kwaliteitszorg en het bewuster inzetten van meetinstrumenten. Telkens gaat het om de vraag of inzet van een meetinstrument prioriteit heeft, passend is bij de ambitie en passend is bij de visie op de ontwikkeling van de organisatie.
- Kwaliteitsinstrumenten die op schoolniveau worden gebruikt mogelijk ook inzetten op bovenschools niveau

4. Het vermogen te verbeteren en te veranderen

‘Wanneer je niet weet waar je naar toe wilt, kom je er niet’, zei een beroemde bierbrouwer. Het verandervermogen van personeel van OPO Furore is groot, wanneer iedereen duidelijkheid heeft over de richting. Dat geeft energie en ‘drive’ om ambities te realiseren. Aan energie en ‘drive’ heeft het soms ontbroken door werkdruk en gebrek aan invloed van personeel op de gang van zaken in de organisatie.

Het urgentiebesef bij personeel van OPO Furore over de noodzaak tot verandering kan heel verschillend ervaren worden. Het maakt veel uit of je werkt op een school met 500 leerlingen of een school met 35 leerlingen die op termijn gaat fuseren of misschien wel verdwijnt. Kunnen alle OPO-Furore medewerkers zich ook echt medewerker van een organisatie voelen? In de komende tijd wordt dit laatste steeds belangrijker.

Onze ambitie:

- Oplossingsgericht werken met personeel aan personele uitdagingen door dit onder andere op de personeelsdag in oktober 2015 aan de orde te stellen
- De dialoog aangaan met personeel over de inhoud van het strategisch beleidsplan. Het is een organisch document waarin ambities zijn verwoord waar iedereen aan werkt.
- De dialoog aangaan met personeel over urgenties voor de organisatie (oa leerlingdaling), de consequenties voor het personeel, en de oplossingen hiervoor.

5. Organisatie-inrichting & werkprocessen

Gewijzigde omstandigheden en gewijzigde wet- en regelgeving dwingen ons tot een herbezinning op werkprocessen en de inrichting van de organisatie. Hoe kunnen we van een krimpende organisatie transformeren tot een organisatie die proactief anticipeert op de uitdagingen van de omgeving? Wat is onze visie op instandhouding van openbaar onderwijs in de regio en hoe verhoudt deze zich tot vorming van samenwerkingscholen en het overdragen van scholen aan christelijke schoolbesturen of andersom? Wat betekent de krimpende organisatie voor het totale personeelsbestand en voor de omvang van de overhead en in het bijzonder de omvang van het stafbureau? Wat is nog een

verantwoorde schaalomvang voor OPO Furore? Wat betekent een krimpende organisatie voor selectieprocedures voor leidinggevend personeel?

In januari 2013 heeft OPO Furore beleidsuitgangspunten vastgesteld die de richting hebben bepaald voor beleid rondom krimp. Deze notitie gaf vooral de wettelijke kaders aan en de beperkte bewegingsvrijheid van besturen om proactief te handelen. Nu we twee jaar verder zijn wordt het tijd om nog meer duidelijkheid te verschaffen over de richting en wordt het tijd om de volgende stap te zetten in herijking van beleid en om bestuurlijke ruimte te pakken waar dit mogelijk en gewenst is.

Onze ambitie:

- We toetsen vorming van samenwerkingsscholen en overdracht van scholen aan andere besturen, aan onze eigen bestuurlijke uitgangspunten. Deze uitgangspunten gaan we herijken en communiceren. Een bestuurlijk uitgangspunt betreft tevens het antwoord op de vraag wat een verantwoorde schaalomvang van de organisatie is. Een andere uitspraak betreft de wenselijkheid van vorming van Kindcentra in de regio. We steunen dit laatste idee. Combinaties van onderwijs en opvang dragen bij aan ontwikkeling van kinderen en kunnen ouders aanzienlijk ontlasten.
- We maken met scenarioplanning en een gebiedsvisie op de toekomst van scholen op het platteland, inzichtelijk wat de mogelijke effecten zijn van krimp voor de totale organisatie en wat dit betekent voor het voltallige personeel. Ook de implicaties voor het stafbureau en de toekomstige omvang van het stafbureau kunnen hiermee op hoofdlijnen in kaart worden gebracht.
- Directeuren die werken voor OPO Furore komen in aanmerking voor herplaatsing op andere scholen omdat zij, evenals het personeel, een bestuursaanstelling hebben. Zolang er een overschot is aan directeuren wordt er gewerkt met herplaatsing en vindt geen regulier wervings- en selectieproces plaats. Dit huidige beleid vraagt om een heldere communicatie.
- We versterken het beleidsvoerend vermogen van het directeurenteam door het aantal gezamenlijke bijeenkomsten naar 1x per maand op te voeren en meer in te zetten op een gezamenlijke OPO-Furore agenda om meer synergievoordelen te behalen.
- We gaan na benoeming van een nieuwe algemeen directeur overstappen op een Raad van Toezicht model met één bestuurder. De nieuwe algemeen directeur is tevens de beoogde bestuurder.

6. Leiderschap

Uit de gemiddelde scores van het instrument 'management drives' is gebleken we veel kwaliteiten in huis hebben en dat onze leidinggevendens gemiddeld genomen gedreven en ambitieus zijn en steeds weer nieuwe kansen zien. Ze willen vooruitgang, resultaten en prestaties laten zien. Men is gericht op doelen en succes. Er zou meer gebruikt gemaakt kunnen worden van de kwaliteiten van het directeurenteam. Een mogelijke valkuil is dat men als team de lange termijn visie uit het oog verliest en mogelijk in beslag genomen wordt door de waan van de dag. Er is in het algemeen mogelijk te weinig diversiteit binnen het directeurenteam. OPO Furore beschikt in het algemeen over competente leidinggevendens die allen voldoende zijn opgeleid.

Onze ambitie:

- Meer diversiteit in kwaliteiten van onze leidinggevenden. We gaan beschrijven welke eigenschappen er van een directeur van OPO Furore worden gevraagd. Wat heeft een school en een team nodig en wat vraagt de organisatie? Dit gaat een rol spelen in de gesprekkencyclus met directeuren. We geven podium aan onze directeuren die beschikken over eigenschappen die minder dominant aanwezig zijn in het team.
- We willen directeuren beter toerusten voor hun taak door meer duidelijkheid te bieden over verwachtingen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Het managementstatuut gaan we opnieuw beoordelen op de vraag 'sturing en zelfsturing leidinggevende'. De bestuurlijke kaders gaan we hierin opnieuw vaststellen.
- OPO Furore wenst leidinggevend personeel dat er blijk van geeft een goede 'teamplayer' te zijn binnen het directeurenteam. Dit is een bespreekpunt binnen de gesprekkencyclus door de algemeen directeur en kan een rol spelen bij werving van leidinggevend personeel.
- Het directeurenteam wil van 'eilanden naar wij-landen'. Dit betekent dat men meer gezamenlijk optreedt naar teams, samen prioriteiten stelt en elkaar op koers houdt. Het directeurenteam gaat voorop en toont dat we een lerende en samenwerkende organisatie zijn.
- Meer mobiliteit in het directeurenteam wanneer dit een aantoonbaar belang is van de organisatie.

4. De verwachtingen van externe belanghebbenden

Hieronder brengen we in beeld wat externe belanghebbenden van OPO Furore op micro-, meso- en macroniveau van ons vragen. We eindigen dit hoofdstuk met een opsomming van ontwikkelingen in de omgeving die van grote invloed zijn op OPO Furore. Deze ontwikkelingen bepalen mede de strategische agenda van OPO Furore. Dit krijgt een plaats in de uitwerking van onze strategische ambitie.

4.1 Wat wil de samenleving?

Op landelijk en gemeentelijk niveau worden regelmatig beslissingen genomen die van grote invloed zijn op afzonderlijke besturen. Deze besluiten betreffen verschillende beleidsterreinen, zoals onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en organisatie.

Op landelijk niveau zijn de strategische agenda van de PO-Raad en het in juli 2014 gesloten bestuursakkoord tussen het ministerie van OCW en de PO-raad mede richtinggevend voor het strategisch beleid van het primair onderwijs voor de komende jaren.

Strategische agenda PO-raad.

In de in november 2013 door de PO-Raad gepresenteerde strategische agenda voor de periode 2014-2018 worden de volgende 4 thema's centraal gesteld onder het motto "*Het gaat om de leerling*":

Verbinding.

De PO-Raad vindt dat het kind centraal moet staan en niet de structuren van onderwijs, opvang en jeugdzorg. Dat uitgangspunt leidt tot een focus op sterke basisvoorzieningen en passend onderwijs. De PO-raad streeft naar samenhang en samenwerking tussen verschillende voorzieningen die zich richten op kinderen.

Innovatie en ICT.

De samenleving verandert, ook het primair onderwijs vernieuwt zich. Kinderen moeten worden voorbereid op de uitdagingen van de 21^e eeuw en de nieuwe ontwikkelingen die zich voordoen in de samenleving. En er komen andere mogelijkheden om te leren. De PO-Raad ziet innovatie als een belangrijk en breed thema voor het primair onderwijs, waarbij de komende tijd in elk geval veel aandacht nodig is voor ICT.

Kennis en onderzoek.

Duurzame onderwijsontwikkeling veronderstelt dat de scholen nieuwe (wetenschappelijke) kennis benutten. En dat wetenschappelijk onderzoek zich richt op vragen uit de scholen. De PO-raad wil investeren in een academische omgeving voor de scholen.

Bestuur als motor.

Goed onderwijs vraagt om goede scholen, met teamwork van leraren, schoolleiders en besturen. De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. Dit laatste vraagt van OPO Furore dat helder is over welke eigenschappen en competenties een algemeen directeur en toezichthoudend bestuur (in de nabije toekomst: bestuurder en raad van toezicht) dienen te beschikken.

Bestuursakkoord OCW en PO-raad.

In het in juli 2014 gesloten bestuursakkoord tussen het ministerie van OCW en de PO-raad zijn de volgende domeinen opgenomen waarop de sector PO zich de komende jaren gaat richten:

Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs; met als subterreinen

- Digitalisering
- Talentontwikkeling
- Brede vorming
- Toekomstgericht onderwijsaanbod

Brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering;

- Verbeteraanpak
- Code goed bestuur
- Sturingsinformatie en transparantie

Professionele scholen;

- Versterking didactische vaardigheden, alle leraren vakbekwaam
- Kennis en onderzoek, en breed samengestelde schoolteams
- Versterking kwaliteit schoolleiders en volgen aanbod deskundigheidsbevordering

Doorgaande ontwikkelijnen;

- Betere verbinding tussen school en omgeving
- Gezonde kinderen die meer bewegen
- Doorgaande lijn PO – VO
- Ontvlechting SO-VSO

Overige belangrijke strategische vraagstukken;

- Overheveling buitenonderhoud per 1-1-2015
- cao 2014-2015
- Passend onderwijs

4.2 Samenwerkingspartners

OPO Furore werkt samen met regionale partners in onderwijs en opvang.

Het bestuur van OPO Furore staat open voor samenwerking met strategische partners op het gebied van educatie (schoolbesturen, kinderopvang, peuterwerk e.d.) om de continuïteit te waarborgen en kinderen meer ontwikkelingskansen te geven.

Het bestuur van OPO Furore staat open voor samenwerking met het PC-onderwijs in die dorpen waar de beide schoolbesturen elk een school hebben om de onderwijsvoorziening te waarborgen. De samenwerking met strategische partners en de condities voor samenwerking, worden getoetst aan de missie, de visie en de ambitie van OPO Furore (zie onder).

Ambitie:

- Een evaluatie van de lopende en afgesloten samenwerkingstrajecten met andere schoolbesturen.

4.3 Externe ontwikkelingen en risico's

Leerlingdaling en krimp

Één van de grootste uitdagingen in de omgeving betreft leerlingendaling in plattelandsgebieden. Deze ontwikkeling is reeds in volle gang. Reeds vijf dorpscholen van OPO Furore zijn betrokken bij overdracht van scholen. Drie scholen zullen waarschijnlijk per 1 augustus 2016 worden overgedragen aan een christelijk schoolbestuur. Het samenvoegen van scholen in dorpen biedt voor de langere termijn op dorpsniveau een veel beter toekomstperspectief. Het samenvoegen van scholen roept ook vragen op omdat er sprake kan zijn van tegenstrijdige belangen van stakeholders. Wie een bewuste keuze maakt voor openbaar onderwijs is mogelijk minder gelukkig met vorming van samenwerkingsscholen.

Het leerlingenaantal daalt mogelijk sneller dan eerdere prognoses aangaven. Daling van inkomsten en daling van werkgelegenheid kan op de langere termijn een direct gevolg zijn. Dit roept ook andere vragen op over de gewenste omvang van bijvoorbeeld een basisschool, het stafbureau, de minimale omvang van de Stichting, functies in de organisatie, instandhouding van openbaar onderwijs, combinaties van onderwijs en opvang, financiële risico's, etc (zie ook paragraaf 3.2).

Ambitie:

- Een visie op samenwerking met andere schoolbesturen waarbij een gebiedsgerichte aanpak leidend is. Inzet: er samen uitkomen met andere schoolbesturen bij overdracht van scholen. Het getalscriterium voor overdracht van een school is hierbij niet leidend (overdracht van de

school met het minste aantal leerlingen). Het belang van kinderen gaat altijd voor het belang van de organisatie.

- Scenarioplanning waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheid dat samenwerking niet op alle plaatsen mogelijk is met een ander schoolbestuur. Met scenarioplanning worden ook de personele en financiële risico's in kaart gebracht.
- Visie op brede scholen en vorming van Kindcentra.
- De bedreigingen van krimp omzetten in meer kansen voor kinderen in plattelandsgebieden.
- Handhaving van openbaar onderwijs. Lokaal tot pragmatische oplossingen komen met belanghebbenden maar wel met handhaving van de uitgangspunten van het openbaar onderwijs en de kernwaarden van OPO Furore (zie ook paragraaf 3.2). Dit moet helder gecommuniceerd worden naar besturen van een andere denominatie waarmee wordt samengewerkt.
- De dialoog entameren op plaatsen waar scholen worden samengevoegd van verschillende denominaties, om het begrip 'school' te gebruiken. Het kiezen voor deze benaming impliceert dat afscheid wordt genomen van de aloude concurrentie tussen denominaties: het is een 'derde weg'.

Passend onderwijs

Passend onderwijs is ingevoerd per 1 augustus 2014. De besturen van OPO Furore, PCBO Smallerland, RENN4 en SGSO Fryslân (cluster 3) werken bestuurlijk samen in 'Samen Kansrijk'. De schoolbesturen hebben de visie op samenwerking geformuleerd in het document 'Samen Kansrijk' visie op passend onderwijs in Smallerland en willen deze samenwerking stapsgewijs vormgeven. Het einddoel is: één gespecialiseerde voorziening voor leerlingen die nu nog op het speciaal basisonderwijs, cluster 3 of cluster 4 voorziening onderwijs genieten en die gaat functioneren als schakelvoorziening naar het regulier onderwijs met flexibele arrangementen. De huidige schotten tussen de schoolsoorten vallen weg om te komen tot één onderwijsinstituut.

In de KANSRIJKE school is ook de expertisefunctie vormgegeven: er is sprake van 1 loket voor toeleiding en expertise. Het loket zorgt o.a. voor het op peil houden van de expertise in het eigen instituut maar ook voor het verhogen van de handelingsbekwaamheid van onderwijspersoneel in het regulier onderwijs.

In de periode 1 augustus 2015 tot 1 augustus 2019 gaan de partners intensief samenwerken. Deze samenwerking loopt mogelijk uit op een fusie van it Heechhof en Sjalom (PC) en een fusie tussen De Zwaai (RENN4) en De Lanen (REC3). Indien mogelijk wordt geprobeerd de fuserende scholen onder te brengen onder één rechtspersoon waardoor wordt voorkomen dat er in later stadium weer een bestuursoverdracht moet plaatsvinden.

In de periode 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 wordt de haalbaarheid onderzocht van een fusie van sbao en speciaal onderwijs (cluster 3 en 4) tot één gespecialiseerd instituut: de KANSRIJKE SCHOOL, waarbij sprake is van één rechtspersoon, één loket en één instituut voor speciaal (basis) onderwijs in de vorm van een schakelvoorziening voor regulier onderwijs.

OPOFurore heeft vanaf 1 augustus 2014 met ROOBOL, Master Frankeskoalle (Earnewâld) en de Montessorischool in Drachten een samenwerkingsovereenkomst Passend Onderwijs: Netwerk De Wâlden. Dit netwerk is de opvolger van het eerdere per 1 augustus 2014 beëindigde

samenwerkingsverband. Het is de bedoeling dat het netwerk onderdeel gaat uitmaken van het ene loket voor toeleiding en expertise van Samen Kansrijk.

5. Koers OPO Furore

We kiezen voor een koers van OPO Furore die passend is bij onze kernwaarden en onze missie. We kiezen ook voor een koers die betekenisvol is voor onze kinderen, ouders en personeel. Bovenal kiezen we voor een fundamentele wijziging van de koers; van reactief naar proactief. We willen samen de toekomst verbeelden met kinderen, personeel en ouders.

De strategische ambitie van OPO Furore richt zich op 3 punten:

De toekomst verbeelden & Investeren In Innovatie

Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs

Een lerende en samenwerkende organisatie

Voor het verwezenlijken van de strategische ambitie maken we een meerjarenplanning op hoofdlijnen. Elk schooljaar maken we op bestuursniveau een OPO Furore-agenda waarin we onze ambitie concreet uitwerken. Dit strategisch beleidsplan geeft de hoofdrichting aan voor de invulling van de jaarplannen op stichtingsniveau, clusterplannen en de schoolplannen. Hieronder volgt een beschrijving van de ambitie op hoofdlijnen¹.

¹ Voor fusiescholen die met ingang van 1 augustus 2016 onder een ander bestuur gaan vallen, is het strategisch beleid van het onder de fusieschool ressorterende bestuur van toepassing.

AMBITIE 1: De toekomst verbeelden & investeren in innovatie

Wat hebben onze kinderen nodig in de toekomst? Hoe ziet de ideale klas eruit over 5 jaar? Welke middelen hebben de leerlingen en leraren ter beschikking? Hoe vinden wij dat kinderen moeten leren? Hoe groot zijn de klassen? Hoe ziet de school er verder uit? Welke functionarissen? Welke werkzaamheden? Of juist niet? Hoe ziet de organisatie er uit? Wat leren kinderen dan? Wordt er nog in jaarklassen gewerkt? Door samen antwoorden te geven op de bovenstaande vragen kunnen we de toekomst verbeelden. De vraag wat dan nodig is om de toekomst te realiseren volgt dan vanzelf. Het resulteert in actieplannen voor de komende schooljaren voor OPO Furore en voor scholen afzonderlijk.

Doelen van OPO Furore voor het komende schooljaar:

- OPO Furore en de scholen ontwikkelen een ICT-visie & strategie waarbij aangenomen wordt dat gepersonaliseerd onderwijs steeds meer de praktijk gaat worden. Het leerstofjaarklassensysteem verdwijnt mogelijk op termijn.
- Tijdens de komende OPO-studiedag oriënteert het voltallige personeel zich op de verbeelding van de toekomst en op de vraag met welke investeringen op de eigen school het meeste rendement behaald kan worden. Daarbij is een belangrijke vraag hoe dit gekoppeld kan worden aan het terugbrengen van de werkdruk en het vergroten van motivatie onder het personeel.
- Alle werknemers oriënteren zich gezamenlijk op '21^e eeuwse vaardigheden' en weten welke ambitie zij gezamenlijk willen nastreven. De schoolleiders worden voortrekkers bij de realisatie van de eerste ambitie.
- Er komen binnen de organisatie vacatures voor LB'ers met als variant '21^e eeuwse vaardigheden'. Minstens 5 scholen hebben een LB-functionaris die specialist is op het terrein van ICT en '21^e eeuwse vaardigheden'. Deze 5 personeelsleden zijn tevens ambassadeur voor OPO Furore. Op de langere termijn kent iedere school een specialist '21^e eeuwse vaardigheden' die een voorbeeldrol vervult binnen het team en binnen de organisatie. Ook voor andere LB-varianten komen voor personeel meer vacatures beschikbaar die aansluiten op talenten van personeel en op de behoefte van de organisatie.
- Het mobiliteitsbeleid wordt herzien om talenten van personeel op scholen goed te kunnen inzetten. Personeel met bijzondere kwaliteiten wordt ingezet op plaatsen waar dit het meeste nodig is.
- De gesprekkencyclus en competenties voor leerkrachten van OPO Furore worden in lijn gebracht met de 3 ambities van de organisatie en de visie op talentontwikkeling.
- Er komt een jaarlijks investeringsbudget voor teams die een ontwikkelagenda voor '21^e eeuwse vaardigheden' hebben uitgewerkt.
- Jaarlijks vindt volgens de principes van kwaliteitszorg (pdca-cylus) een meting plaats van de voortgang.

AMBITIE 2: Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs

'Je hebt talent nodig om (verborgen) talent te herkennen' - Robert Dijkgraaf

OPO Furore faciliteert initiatieven van personeel die bijdragen aan de ambitie voor alle kinderen: 'talentontwikkeling door uitdagend onderwijs'. OPO Furore wil kinderen en personeel meer eigenaarschap geven over de inrichting van het eigen leerproces. Talentontwikkeling is niet voorbehouden aan 'pluskinderen'. Mooie initiatieven van teams waarin 'uitdaging' en 'talentontwikkeling' op scholen centraal staat, willen we een podium bieden. We zien momenteel al goede voorbeelden binnen de organisatie. 'Topondernemers' op de Master Fennemaschool zijn een vliegwiel voor ontwikkeling. Op obs Kruired werken kinderen aan uitdagende, prikkelende en verrijkende opdrachten. De Bernebrege heeft met webcams, digibord en Skype contacten met een andere school. In de komende tijd willen we concrete, prikkelende initiatieven zien op scholen waaruit blijkt dat we allemaal werken aan de ambitie: 'talentontwikkeling door uitdagend onderwijs'.

Doelen van OPO-Furore voor het komende schooljaar:

- Iedere school heeft één of meer proeftuintjes opgezet waarin leerkrachten en leerlingen de ruimte krijgen om hun talent uit te proberen op het gebied van vaardigheden voor de 21^{ste} eeuw. Gedurende het schooljaar delen zij hun successen binnen en buiten de school via social media aan het einde van het schooljaar. Andere Furorescholen zijn belangstellend naar deze successen en geven feedback.
- Vier scholen hebben een stap gemaakt met het invoeren van Ipads (twee kleine scholen en twee grote scholen). Deze proeftuinen presenteren hun bevindingen op de OPO-Furore dag van 2016/2017. De uitkomsten worden gebruikt bij de ontwikkeling van ICT in onze Furorescholen. Er worden meerjarenplanningen en meerjarenbegroting op afgestemd. Er is een innovatiebudget beschikbaar.
- De helft van de Furorescholen vaardigen leerkrachten af naar de cursus 'Verhogen leer- en studievaardigheden'. In deze cursus staat het eigenaarschap van het leerproces leerkrachten en leerlingen centraal. Begrijpend lezen wordt onderdeel van zaakvakken/wereldoriëntatie door transfer van technieken en vaardigheden. Leren presenteren hoort hier ook bij. Leerkrachten gaan letterlijk voor de 'ontmoeting'. We doen het samen, dit impliceert een transfer tussen scholen. In het schooljaar 2016-2017 volgen de andere scholen.
- Er is in nauw overleg met P&O een goede leidraad ontwikkeld voor de gesprekkencyclus volgens onze visie op ontwikkeling van talent van kinderen en personeel.
- Op alle scholen wordt tijdens de contactmomenten met de ouders hen uitnodigende vragen gesteld: leer mij over uw kind! Educatief partnerschap wordt in de praktijk gebracht.
- We staren met een plusklas op een aantal scholen voor kinderen met extra mogelijkheden.
- De Furoreconferentie was een gezamenlijk vertrekpunt, waar we met plezier op terugkijken.

AMBITIE 3: Een lerende en samenwerkende organisatie

We willen daadwerkelijk in praktijk brengen dat we een lerende en samenwerkende organisatie zijn. Opo Furore opereert nog teveel als een 'eilandengroep' waarin scholen en teams maar ook directeuren en bestuurskantoor, elkaar te weinig opzoeken terwijl de noodzaak voor samenwerking, mede door dalingen van leerlingenaantallen door demografische ontwikkelingen, steeds groter wordt. Daar gaan we het komende jaar mee aan de slag. Samenwerken gaat niet vanzelf en mag niet meer vrijblijvend zijn.

Doelen van OPO-Furore voor het komende schooljaar:

- Er zijn concrete maatregelen genomen die ertoe leiden dat leerkrachten meer tijd en ruimte krijgen om hun vak uit te oefenen.
- Het directiebestuur gaat in het volgende schooljaar als een team samenwerken. Om te beginnen komt men maandelijks één keer een ochtend bij elkaar om leren en samenwerken concreet vorm te geven. Het personeel op het bestuursbureau zal vaker deelnemen aan overleggen omdat directie en staf als één team willen werken.
- Kwaliteiten en talenten van personeel in beeld brengen voor het einde van het schooljaar 2015/2016.
- Een professionaliseringsplan en mobiliteitsplan ontwikkelen op basis van inventarisatie van kwaliteiten van personeel. Voor 1 januari 2015 is er een mobiliteitsplan gereed.
- Er is een Furore-plan rondom krimp waarin uitgangspunten bij samenwerking met externe partijen helder zijn verwoord. Er is een OPO Furore plan als antwoord op krimp.
- Effectieve inzet van energie en middelen management en bestuursbureau: er heeft een herijking plaatsgevonden van de invulling van onderwijskundig leiderschap van directeuren, gekoppeld aan de werkzaamheden centraal (bestuursbureau) en decentraal.
- Kwaliteitsbewaking heeft als primaire doel bij te dragen aan ontwikkeling van mensen. Behaalde opbrengsten worden met elkaar gedeeld als stimulans voor kennisdeling.
- Er is door OPO-Furore een analyse gemaakt over de vraag wat het personeel nodig heeft om meer werkplezier te ervaren. Hier zijn voor het schooljaar 2015/2016 concrete acties aan verbonden. Het ziekteverzuim is per 1 augustus 2017 meer dan 1% gedaald.
- Alle scholen 'groen' mede door versterking van de samenwerking tussen scholen.

Bijlage 1 SWOT analyse

Ter voorbereiding op dit plan is het strategisch beleidsplan 2011-2015 geëvalueerd, is er een SWOT analyse gemaakt en zijn er in het Directeurenberaad en de GMR actuele thema's voor het strategisch beleid aan de orde geweest. Dit heeft veel informatie opgeleverd.

| sterk | zwak |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - financiën op orde; er zijn voldoende financiële reserves - interne deskundigheid en het delen daarvan - Furore-Academie, w.o. kleuternetwerk (lerend netwerk) <p><i>Aanvullend:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>grote organisatie met oog voor kleinschaligheid en toch ruimte voor flexibiliteit</i> - <i>Groep directeuren: openheid, groeiende betrokkenheid, samen optrekken</i> - <i>variatie in onderwijsconcepten; gedifferentieerd onderwijsaanbod</i> - <i>open dag</i> - <i>kansen voor mobiliteit</i> - <i>Gebouwen: S'land staat wel op voorsprong, een aantal gebouwen verdient aandacht</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Helder beleid/visie en te maken keuzes (nu te veel nadruk op adhoczaken) - Monitoren van de doelstellingen op FURORE- niveau ontbreekt - Doorvertalen van missie en visie is niet vanzelfsprekend en gebeurt niet eenduidig - Meer organisatie denken wenselijk: verbinding en samenwerking tussen de scholen en met FURORE als geheel zijn nog onvoldoende tot stand gekomen - Rolonduidelijkheid, wie is waar verantwoordelijk voor, waar vindt besluitvorming plaats - Beleidscyclus op schoolniveau en organisatieniveau FURORE zijn onvoldoende op elkaar afgestemd - Er wordt gesproken over onderwijskundig leiderschap versus integraal management, dit is niet eenduidig gedefinieerd - Professionele cultuur - Aansturing ondersteuningskantoor (zijn inmiddels stappen in gezet) - (Zelf)reflectie: het geven van feedback en reflecteren op eigen en elkaars handelen is niet vanzelfsprekend - Substantieel aantal scholen onvoldoende eindopbrengsten - Op onderdelen is er personeelsbeleid ontwikkeld, samenhang ontbreekt nog - Relatief hoog ziekteverzuim - Uitvoering gesprekkencyclus |

| kans | bedreiging |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking met PCBO (samenwerkingsschool) / brede schoolontwikkeling (kindcentra) - Fusie/krimp - Passend onderwijs: Betere zorg voor leerlingen - PR-beleid en communicatie: Is meer uit te halen - Samenwerking schoolbesturen openbaar onderwijs | <ul style="list-style-type: none"> - Krimp/fusies (identiteit, financiën, de waarde van kleine scholen) - Kwaliteitsnorm van de inspectie van onderwijs (leer)opbrengsten onderwijs - Beschikbare middelen lopen terug - Bezuinigingen gemeenten leiden tot minder beschikbare middelen voor onderwijs |
| <p><i>Ook aandacht voor:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mobiliteit</i> - <i>ICT: oppakken ontwikkelingen</i> - <i>Naleven afspraken: afspraak is niet altijd afspraak, waken voor grote mate van vrijblijvendheid</i> - <i>Profilering kleuteronderwijs</i> - <i>CAO (w.o. werkdruk): schoolgelden moeten ook op de school terechtkomen.</i> - <i>Wetenschap en techniek/samenwerking met regionale bedrijven, opleidingsinstituten en overheid</i> - <i>Subsidiemogelijkheden</i> | <p><i>Ook aandacht voor: -</i></p> <p><i>Regelgeving</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Passend onderwijs</i> - <i>Verwachtingen van de maatschappij – Keuzes maken!</i> - <i>Vergrijzend personeelbestand</i> - <i>Concurrentiepositie</i> - <i>Twee gemeentes met een eigen beleid</i> |

Als de sterkten en zwakten vooral op terrein van onderwijs en personeel geconfronteerd worden met de relevant geachte kansen en bedreigingen geeft dit o.a. het volgende beeld:

Welke sterkte geeft OPO Furore gelegenheid een kans te benutten?

Een gedifferentieerd aanbod van goede kwaliteit maakt dat we een sterke partner voor gemeenten en onderwijsorganisaties zijn in de regio en in de ontwikkelingen Passend Onderwijs

Een gedifferentieerd aanbod van goede kwaliteit maakt dat we een sterke partner zijn om gebruik te maken van aanbod wetenschap en techniek en de daarbij behorende subsidies verstrekt te krijgen

Welke zwakte weerhoudt OPO Furore ervan om een kans te benutten?

Het niet vanzelfsprekend zijn van reflectie en eenduidige doorvertaling van de missie en de visie belemmeren de ontwikkeling van passend onderwijs en kan er toe leiden dat mobiliteit onder druk komt te staan.

Welke sterkte helpt OPO Furore een bedreiging het hoofd te bieden?

De grote betrokkenheid van directeuren maakt dat verder professionaliseren mogelijk wordt en dat is nodig om de kwaliteit (eindopbrengsten) te verbeteren

Door de financiële reserves is OPO Furore een aantrekkelijke samenwerkingspartner. Dit hebben we nodig in de interzuilare samenwerking (krimp/fusies).

Welke zwakte maakt dat OPO Furore de bedreiging niet kan keren?

Rolonduidelijkheid wie waar verantwoordelijk voor is maakt dat de aansturing van de kwaliteit onder druk komt te staan (en daarmee de kwaliteit van de scholen)