

ROUTEBOEK FPO- Rijnmond 2020



FPO *Rijnmond*



Inhoud



Samenvatting	1
1. Aanleiding	3
1.1 Bruggen bouwen	3
1.2 Uitdagingen	3
1.3 Richtlijnen uitvoering	5
2. Uitgangspunten en doelstellingen	6
2.1 Grondslag	6
2.2 Besturingsfilosofie	6
2.3 Visie	6
3. Trends en ontwikkelingen	7
3.1 Samenleving	7
3.2 School	7
3.3 Leerling en ouders	7
4. Strategische thema's	8
4.1 Samenwerkende cultuur	8
4.2 Kwaliteitszorg	1
4.3 Ondersteuning en ontzorgen	2
5. Prestaties	3
5.1 Professionaliteit	3
5.2 Kwaliteit	5
5.3 Ondersteuning & ontzorgen	6
6. Planning	7
6.1 Professionaliteit	7
6.2 Kwaliteit	8
6.3 Ondersteuning & ontzorgen	8
7. Financiën	9
8. Rapportage/procedure	9
9. Bijlagen	9
Beleidsplan ICT FPO-Rijnmond 2016	10
1.1 ICT-commissie	10
1.2 ICT-netwerk	10
Concrete activiteiten in 2015-2016	11
Inhoudelijke onderwerpen 2015-2016	11



FPO Rijnmond

Colofon

Aan dit rapport werkten mee: bestuur en directiebestuur
FPO Rijnmond

Redactie: M.A. Weerheim, G.M. Bel en L.A.G. Ruijgrok

Druk: Goud PrintCenter, www.goudprintcenter.nl

Vormgeving: Arjan Boone, www.arquero-bv.nl

Fotoverantwoording: Eigen beeldmateriaal

Uitgave van: FPO Rijnmond, www.fporijnmond.nl

Jaar van uitgave: mei 2016

1. Aanleiding

1.1 Bruggen bouwen

In 2014 heeft de ALV van FPO-Rijnmond gevraagd een visie te ontwikkelen die gericht is op de toekomst van het christelijk/reformatorisch onderwijs in de regio Rijnmond. De continuïteit, de identiteit en de kwaliteit dienen gewaarborgd te zijn. Voorbereidend heeft een speciaal hiervoor opgerichte werkgroep 'Samen sterk aan het werk' in het eindrapport 'Bruggen bouwen' een visie voor de toekomst beschreven. In het voorjaar van 2015 is deze visie besproken op de ALV en was een bepaalde mate van commitment merkbaar.

Deze notitie schetst een vervolg en praktische uitwerking van het bovengenoemde rapport.

1.2 Uitdagingen

De federatie staat de komende jaren voor een grote uitdaging. Binnen de federatie constateerde de werkgroep een diversiteit als het gaat om de motivatie en de urgentie om over bepaalde thema's na te denken. De betrokkenheid op de federatieve samenwerking werd als divers ervaren. Tegelijkertijd werd geconstateerd dat er in het onderwijs ontwikkelingen gaande zijn die juist vragen om intensievere samenwerking en betrokkenheid.

Belangrijke redenen van het bestaan van de federatie zijn de mogelijkheden om anderen en jezelf te helpen en om bekwaamheid te ontwikkelen. De mensen die geholpen worden en zich ontwikkelen, zijn weer de helpers van de toekomst! En... er bestaat binnen onze federatie professioneel kapitaal!

In landen waar het onderwijs van elkaar leert, worden op wereldniveau de hoogste resultaten behaald (o.a. Alberta (Canada), Finland en Singapore). Binnen deze systemen zijn leiders en leerkrachten continu op zoek naar de beste

ideeën en methodes, om deze vervolgens toe te passen in c.q. toe te voegen aan de eigen onderwijspraktijk. Hiervoor is het nodig dat er een vrij verkeer van professionele ideeën mogelijk is of gemaakt wordt.

Steeds duidelijker wordt dat nieuwe ideeën ontstaan in (losse) netwerken, die mensen de mogelijkheid bieden om te leren van 'aangrenzende mogelijkheden'. Dat betekent dat we ons moeten richten op twee routes:

1. We dienen ons blijvend en specifiek te richten op de goede uitvoering van de gekozen methodes/werkwijzen.
2. Tegelijkertijd kunnen we op een ongedwongen manier nieuwe ideeën verkennen door middel van eigen onderzoek en contacten met andere onderwijsprofessionals.

Dit impliceert ook het volgende: als je goed presteert, help dan een ander; als je ergens mee worstelt, zoek een ander die het ook moeilijk heeft en zoek samen hulp; bezoek een andere school, vergaar kennis en leer; ga op zoek, stel je open voor nieuwe/andere dingen; zet je leerlingen centraal, daar doe je het voor; enz. Het actief participeren in een cluster van scholen/onderwijsmensen is daarom een must.

Ideaalbeeld

In het ideale geval weten we als federatie de clusters om te zetten in kansrijke clusters waarbinnen een cultuur ontstaat waar leerkrachten (en andere betrokkenen) ervaringen en/of kennis delen en van elkaar leren en professioneel kapitaal opbouwen.

Directeuren en besturen zullen dit moeten stimuleren. De federatie heeft hierin een coördinerende en (eventueel) faciliterende rol.

1.3 Richtlijnen uitvoering

De federatie gaat zich in 2015-2019 richten op het vergroten van het professioneel kapitaal.

Daartoe zijn de volgende richtlijnen van toepassing:

1. We bevorderen de professionaliteit.
2. We begrijpen de culturen van elkaar (elkaar kennen).
3. We zetten in op stabiel en duurzaam leiderschap.
4. We werken aan echte collegialiteit (niet vrijblijvend).
5. We kijken over de eigen grenzen; verschillen zien we als aanvulling op elkaar.
6. We gaan uit van ervaringen (good en evidence-based practices).
7. We vinden dat naast de focus op resultaat er ook plezier mag zijn.

Bij de uitvoering van het plan kan tussentijds bijgestuurd worden en blijft keuzevrijheid gehandhaafd.



2. Uitgangspunten en doelstellingen



2.1 Grondslag

De grondslag van de vereniging is de Heilige Schrift als Gods Woord, naar de overzetting daarvan uit de oorspronkelijke talen op last van de Staten-Generaal der verenigde Nederlanden en volgens besluit van de Nationale Synode te Dordrecht, gehouden in 1618 en 1619 en de verklaring daarvan, gegeven in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die zijn vastgesteld in de voornoemde synode.

2.2 Besturingsfilosofie

De federatie is een vereniging met leden (besturen van de aangesloten scholen), gaat uit van het zogenaamde twiër-principe en hanteert hiervoor het Raad van Toezicht-model. Het bestuur van de federatie ziet zichzelf nadrukkelijk niet (als onderdeel van) een stabureau en wil een dergelijk bureau niet opzetten. Federatieve activiteiten worden ontplooid en gefaciliteerd vanuit de gedachte dat er sprake is van diversiteit. Vanuit de netwerkgedachte wordt ruimte geboden aan het ontplooiën van kansrijke initiatieven en organische groei.

2.3 Visie

In de beleidsperiode die voor ons ligt wil de federatie zich met name inzetten op het vergroten van de professionaliteit en het verhogen en vasthouden van de onderwijskwaliteit van de aangesloten scholen.

We willen binnen de federatie en clusters uitgaan van samenwerkingsvormen die voor de betrokkenen een grote meerwaarde bieden en door een bundeling van expertise sterk bijdragen aan de ontwikkeling van de school en de gezamenlijke ontwikkeling.

Soms kan dit de vorm aannemen van coöpetitie (een combinatie van coöperatief en competitie) of vriendelijke rivaliteit (samenwerkende concurrentie). Hieruit kunnen meerwaarden voortvloeien dankzij de bundeling van krachten. Dit houdt netwerken en clusters vitaal en gezond.

Om deze doelstelling te behalen zijn de volgende **uitgangspunten** geformuleerd:

- **Professionaliteit**
In de federatie wordt samen geleerd en geprofessionaliseerd door bestuurders, toezichthouders, leidinggevendenden, onderwijsgevendenden en andere functionarissen. Dit vraagt om bekwaamheid én betrokkenheid van iedereen.
- **Kwaliteit**
Door de intensievere samenwerking die gericht is op het verbeteren van de onderwijskwaliteit, zijn er in de federatie geen zwakke of zeer zwakke scholen.
- **Samen sterker**
Verbindingen en contacten op bestuurs- en directieniveau worden geïntensiveerd. Met behoud van de lokale eigenheid en met het oog op risicobeheersing wordt ondersteuning op diensten en beleid geregeld.
- **Identiteit**
Doordenking en bespreking van identiteitsaspecten bij het leiding geven aan de scholen worden door de leden van het directiebestuur naar behoefte aan de orde gesteld.



3. Trends en ontwikkelingen



De scholen van de federatie maken deel uit van de samenleving als geheel. Maatschappelijke trends en ontwikkelingen hebben direct of indirect invloed op de scholen.

Wij zien de belangrijkste maatschappelijke trends en ontwikkelingen:

3.1 Samenleving

- De school wordt steeds meer een maatschappelijke voorziening in een dorp of wijk. Deze ontwikkeling vraagt van de school in min of meerdere mate samenwerkingsbereidheid met een diversiteit aan partners van binnen en buiten het onderwijs.
- De bestuurders en interne toezichthouders zijn direct verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en het onderwijs op hun school c.q. scholen. De rol van het externe toezicht ligt aan het eind van de toezichtketen.
- Passend onderwijs. Elk kind ontvangt het onderwijs dat tegemoetkomt aan de specifieke onderwijsbehoefte(n). De besturen hebben zorgplicht.
- Voortschrijdende aantasting van de onderwijsvrijheid maakt dat het gestalte geven aan de christelijke kerndoelen (steeds meer) moeite kost.
- Onze kwaliteit heeft een directe relatie met het bestaansrecht dat ons gegund wordt.

3.2 School

- De bekwaamheid en professionaliteit van school-directeuren en leerkrachten moeten versterkt worden.
- De registers voor schoolleiders en leerkrachten zijn/worden wettelijk verankerd. Goed onderwijs is alleen mogelijk als leidinggevend en onderwijsgevend hun vak verstaan en continu werken aan hun professionele ontwikkeling.
- Goed en kwalitatief hoog onderwijs is een zaak van schoolteams die zich hiervoor collectief verantwoordelijk weten. Binnen samenwerkingsverbanden kan vormgegeven worden aan de hierbij passende kritische houding naar zichzelf en naar elkaar (critical friends).

3.3 Leerling en ouders

- In de samenleving groeit het besef dat ouders en school elkaar nodig hebben bij de ontwikkeling van kinderen. Ouders zijn geen klant, maar de belangrijkste opvoeders en daarmee de belangrijkste partners van de school.
- Ouders willen steeds meer betrokken worden bij het leerproces van hun kind(eren).

In de federatie wordt **samen geleerd en geprofessionaliseerd** door bestuurders, toezichthouders, leidinggevend, onderwijsgevend en andere functionarissen. Dit vraagt om **bekwaamheid én betrokkenheid** van iedereen.



4. Strategische thema's

Op basis van het rapport 'Bruggen bouwen – visie voor de toekomst' en de uitgangspunten en doelen komen we tot de volgende strategische thema's:

1. Samenwerkende cultuur.
2. Kwaliteitszorg voor een bovengemiddelde en stabiele onderwijskwaliteit.
3. Ondersteuning en ontzorgen.

4.1 Samenwerkende cultuur

Binnen scholen en schoolorganisaties onderscheiden we op het gebied van professionele culturen twee hoofdcategoryën: individualistische en samenwerkende. Samenwerkende culturen kunnen we grofweg verdelen in vier soorten culturen:

- Balkanisering: samenwerken in kleine groepjes; een cultuur waarin eigenlijk tegenzin bestaat om kennis te delen.
- Gemaakte collegialiteit: veel formele, ambtelijke procedures.
- Professionele leergemeenschappen.
- Clusters, netwerken, etc.

De twee laatstgenoemde culturen zijn het meest effectief. Kenmerken van samenwerkende culturen zijn:

- Samenwerkende culturen zorgen ervoor dat er professionaliteit wordt opgebouwd en dat deze goed rendeert in de organisatie(s).
- Samenwerkende culturen kunnen alleen bestaan als er brede overeenstemming is over de waarden. Er wordt hard en vol overgave gewerkt, leerkrachten en directies voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk en zijn trots op de eigen school en/of organisatie. Dat begint met vertrouwen en een onderlinge band, met gedrag dat daarbij hoort. Er moet tijd zijn om samenwerking, vertrouwen en respect op te bouwen.
- Samenwerkende culturen verzamelen en verspreiden kennis en ideeën, vragen om raad en bieden het aan, hebben waardering voor de mensen die het doen en voor wat ze bijdragen aan de groep. Hiervoor zijn



structuren en formele organisatievormen nodig, maar de onderliggende kracht komt uit de informele bron (relaties, gesprekken, belangstelling voor elkaar, wederzijdse hulp, benutten van elkaars expertise en betrokkenheid met als doel de mogelijkheden voor de kinderen te verbeteren).

Voor de federatie zien wij de meeste mogelijkheden voor samenwerkende culturen in de vorm van professionele leergemeenschappen en clusters/netwerken.

Eenheid in verscheidenheid

In het bovengenoemde rapport wordt gesproken over het werken in clusters. Dit werken in clusters kan onderverdeeld worden in het werken in geografische clusters en federatieve expertiseclusters.*

De uitdaging zal zijn hierbij te zorgen dat FPO-Rijnmond een eenheid blijft als dit clustergewijs werken zich verder gaat ontwikkelen. We gaan uit van de veronderstelling dat het werken in het directienetwerk zal veranderen, m.a.w. dat deze ontwikkeling consequenties zal hebben voor de wijze waarop we ons georganiseerd hebben. Er zal nagedacht dienen te worden over het werken in clusters/kenniskringen en de vormgeving en frequentie van de directieberaadbijeenkomsten.

Vormen van samenwerking

We streven naar de volgende vormen van samenwerking binnen de federatie.

1. Het ontwikkelen en opzetten van een FPO-Academie:
 - een passend scholingsaanbod: scholing d.m.v. opleiding, training, ateliers, e-learning;
 - het incompany aanbieden van masteropleidingen.
2. Het ontwikkelen en opzetten van kenniskringen voor besturen, leidinggevend en leerkrachten.
3. In een vroeg stadium mogelijkheden creëren voor leerkrachten die leidinggevende ambities hebben. Deze leerkrachten kunnen deelnemen aan leiderschapsprogramma's om hen leidinggevende capaciteiten te laten ontwikkelen.

4. Leerkrachten leren door het uitwisselen van kennis en ervaringen met leerkrachten van andere scholen. Bij gastheerscholen en -leerkrachten kunnen ze voor een periode van maximaal een week op bezoek/stage komen.
5. Startende directeuren een kenniskring bieden waarbinnen ervaringen gedeeld kunnen worden met 'lotgenoten' en ervaren directeuren. Binnen de kenniskring kan op specifieke leervragen ingespeeld worden door gebruik te maken van o.a. intervisie, stage, mentorschap (maatje), etc.
6. Vormgeven en mogelijkheden bieden aan de ontwikkeling van de professionele loopbaan van leerkrachten:
 - Een persoonlijk competentieprofiel opstellen met een gevalideerd instrument en met behulp van een gecertificeerde adviseur: startpunt van eigen ontwikkeling, tussenevaluatie, etc.
 - Creëren van flexibele loopbaanpaden: begeleidingsmogelijkheden nieuwe leerkrachten; mogelijkheden voor het lesgeven op een hoger niveau; gelegenheid om nieuwe energie op te doen door een periode op een andere school mee te lopen en tegelijk te leren.
 - Blijvend goed kunnen functioneren: er is ondersteuning en counseling voor medewerkers bij persoonlijke problemen/gezondheidsproblemen.
 - Coaching, bijv. door middel van video-interactie-begeleiding en/of foto-coaching.

Deze samenwerkings- en leervormen hebben een hoog ambitiegehalte. Ze zullen niet in één keer, maar stap voor stap worden uitgewerkt.

4.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is een van de belangrijkste taken van het management.

N.B. We definiëren kwaliteitszorg als het aspect van de totale managementfunctie dat het kwaliteitsbeleid bepaalt en tot uitvoer brengt. Uit deze definitie volgt dat kwaliteitszorg betrekking heeft op alle activiteiten

en beslissingen, plus de daarbij gebruikte methoden en middelen die gericht zijn op het vaststellen, bereiken en behouden van het gewenste kwaliteitsniveau.

Doelen en vormen

De scholen die bij de FPO-Rijnmond zijn aangesloten weten zich collectief betrokken op en verantwoordelijk voor elkaar om te streven naar een hoog niveau van leeropbrengsten. Elke school behaalt goede en stabiele leeropbrengsten. Hiervoor is het nodig dat binnen de federatie de collega's elkaar positief beïnvloeden via transparante, doelgerichte en inspirerende interactie.

1. De scholen doen actief aan benchmarking m.b.t. leeropbrengsten (federatief/in het cluster). Scholen met hoge prestaties helpen scholen die minder presteren.
2. Elk geografische cluster vormt een of meer kwaliteitsclusters (de huidige PO-auditclusters worden opgeheven), waarbinnen ook niet-directeuren participeren: team/bouwcoördinatoren, intern begeleiders, leerkrachten, etc.
3. Binnen de geografische clusters wordt gestreefd naar het opzetten van kenniskringen, waarbinnen ervaringen met collega's (leerkrachten, intern begeleiders, etc.) – eventueel met ondersteuning van een deskundige – van de andere scholen worden uitgewisseld. Vanuit de kenniskring kan op schoolniveau scholing of begeleiding worden gegeven. Kenniskringen kunnen samengesteld worden aan de hand van thema's of vakgebieden als meer- en hoogbegaafdheid, rekenen, taal en passend onderwijs.

4.3 Ondersteuning en ontzorgen

De school van de toekomst vraagt schoolleiders die zich primair (kunnen) richten op mensen en manieren in de school. De deregulering en toenemende verantwoordelijkheid voor kwaliteit en bedrijfsvoering vormen een aannemelijk risico dat de primaire onderwijskundige leiderschapstaken van de schoolleider minder goed worden uitgevoerd.

Doel

De federatie streeft ernaar dat door haar inzet de schoolleiders worden ontlast en ontzorgd. Dit houdt in dat bepaalde bedrijfsmatige zaken op federatief of cluster-niveau worden georganiseerd. FPO-Rijnmond zal hierbij een makelaars- of regierol vervullen.

Werkwijzen, domeinen en doelen

1. Binnen FPO-Rijnmond functioneert op een goede wijze de kenniskring voor het domein ICT (ICT-netwerk).
2. Op vergelijkbare wijze kunnen kenniskringen (expertiseclusters) opgezet worden voor:
 - personeel/arbo;
 - huisvesting
 - wetgeving/nieuw beleid.

Binnen deze kringen kunnen experts vanuit de eigen gelederen of externen, met hun deskundigheid, kennis delen en ondersteuning bieden. Te denken valt aan het in kaart brengen van risico's, efficiënt beleid voorstellen en uitwerken, het adviseren van bestuur en management en taken in opdracht uitvoeren. Directeuren en besturen worden ondersteund en ontzorgd. De bestuurlijke verantwoordelijkheid blijft wel bij het bevoegd gezag van de scho(o)l(en).

Onze kwaliteit heeft een directe relatie met het bestaansrecht dat ons gegund wordt.

5. Prestaties

Met de term 'prestaties' geven we aan wat de succesfactoren en de prestatie-indicatoren zijn.

Deze verdelen we onder in domeinen die alle gericht zijn op het behalen van de strategische doelen.

Domeinen:

1. Professionaliteit
 - a. Scholingsaanbod
 - b. Leidinggeven
 - c. Loopbaan
 - d. Good Governance
2. Kwaliteit
 - a. Goede leeropbrengsten
 - b. Kansrijke kenniskringen
3. Ondersteuning & ontzorgen
 - a. Goed personeelsbeleid
 - b. Kenniskring/netwerk – deskundigheid
 - c. Contracten en overeenkomsten



5.1 Professionaliteit

Succesfactor	Prestatie-indicator	Strategisch thema
Scholingsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • FPO-R heeft een academie die voorziet in een toegankelijk scholings-/leeraanbod voor bestuurders, directie en overige medewerkers van de federatie. • De academie biedt scholing en leren aan in de vorm van opleiding, training, ateliers, werkplaatsleren en e-learning. • Er zijn kenniskringen waarbinnen startende directeuren met behulp van intervisie, stage (meelopen, e.d.) en mentorschap met/door ervaren directeuren groeien in hun vak. • Leiderschapsprogramma's voor leerkrachten met leidinggevende capaciteiten en ambities, zodat ze hun capaciteiten kunnen ontwikkelen. 	Samenwerkende cultuur
Leidinggeven	<ul style="list-style-type: none"> • In een mix van formeel en informeel leren voldoen de FPO-directeuren aan de criteria voor herregistratie in het Schoolleidersregister. • In een mix van formeel en informeel leren voldoen de FPO-leerkrachten aan de criteria voor (her)registratie in het lerarenregister. • Deskundige ondersteuning bij het opstellen van persoonlijke competentieprofielen: als vertrekpunt, ontwikkeling en voor beoordeling. • Begeleiding van startende leerkrachten door middel van workshops, observatie, intervisie, scholing en coaching (i.c.m. aanbod FPO-academie). 	Samenwerkende cultuur
Loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen de clusters bieden gastscholen mogelijkheden voor collegiale stages voor leerkrachten. Leerkrachten krijgen hiervoor de gelegenheid (i.c.m. FPO-academie). • De clusters beschikken over coaches die – op aanvraag van een school/directeur/leerkracht in het cluster – begeleiding en training geven, bijv. door middel van video-/foto-coaching (SVIB). 	Samenwerkende cultuur
Good governance	<ul style="list-style-type: none"> • Meetings voor de besturen waarbij strategische verkenningen worden gedaan (i.c.m. een ledenvergadering). • Het bestuurlijk contact van de FPO met de besturen verloopt periodiek bij voorkeur via de clusters (klankborden en relatiebeheer). • FPO-R-verenigingsstatuten (structuur/organisatie) wijzigen en passend maken voor de organisatie. 	Samenwerkende cultuur Ondersteuning en ontzorgen

5.2 Kwaliteit			5.3 Ondersteuning & ontzorgen		
Succesfactor	Prestatie-indicator	Strategisch thema	Succesfactor	Prestatie-indicator	Strategisch thema
Goede leeropbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking op vooraf afgesproken (leer-/kwaliteits-) resultaten (mogelijk m.b.v. Integraal). Scholen die minder presteren worden binnen het cluster waarvan ze deel uitmaken ondersteund door een school-leiding van een andere clusterschool (op basis van selectie en eigen keus). Kwaliteitsclusters integreren in de regioclusters. Directeuren, team-/bouwcoördinatoren en intern begeleiders voeren de kwaliteitsbezoeken uit. Hierdoor kunnen meerdere groepen actief zijn in een cluster. Berséba participeert hierin. Relatie kan gelegd worden met het vo. 	Kwaliteitszorg	Goed personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> Directeuren en teams ontvangen relevante informatie omtrent de ontwikkelingen naar aanleiding van de cao-PO (i.c.m. FPO-academie). De regioclusters stemmen de toepassing van de cao-PO op elkaar af. Onderzoek naar de haalbaarheid voor een FPO-vervangingspool. De vervangingspool moet zorgen voor continuïteit van de kwaliteit van het lesgeven/onderwijs. De uitkomst van het onderzoek is bepalend voor het wel/niet opstarten van een vervangingspool. Monitoren van ziekteverzuim. Vooral de preventieve maatregelen krijgen de aandacht. Het doel: < 4% ziekteverzuim. 	Ondersteunen en ontzorgen
Kansrijke kenniskringen	<ul style="list-style-type: none"> In de regioclusters zijn kenniskringen rondom thema's actief. Hierin participeren op vrijwillige basis team-/bouwcoördinatoren, intern begeleiders en leerkrachten. De thema's worden door elke cluster zelf bepaald. Voorbeelden van thema's: rekenen, taal/lezen, meer- en hoogbegaafdheid, plusklassen, Engels, ParnasSys, enz. Elke kenniskring deelt de ervaringen/deskundigheid met de scholen van het cluster waarbinnen ze actief zijn. Het delen van de ervaringen kan tevens als aanbod worden opgenomen in de FPO-academie. 	Kwaliteitszorg	Kenniskring/netwerk - deskundigheid	<ul style="list-style-type: none"> ICT-commissie/netwerk zorgt ervoor dat de ICT-coördinatoren werken aan professionalisering (competent zijn) en betrokken zijn bij nieuwe ontwikkelingen/innovaties. De focus ligt op effectieve educatieve ICT-toepassingen. Minimaal twee keer per jaar wordt informatie gedeeld binnen FPO-R. Huisvesting is voor het grootste deel de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. In een kenniskring huisvesting wordt informatie – met en zonder expertise – gedeeld. Minimaal twee keer per jaar wordt informatie gedeeld binnen FPO-R. Er is binnen FPO-R een actuele databank met FPO-medewerkers die beschikken over specifieke kennis en die – met wederzijds goedvinden – tegen een vooraf afgesproken tarief inzetbaar/beschikbaar zijn op een school van de FPO (i.c.m. FPO-academie). 	Ondersteuning en ontzorgen
			Contracten en overeenkomsten	<ul style="list-style-type: none"> De ICT-commissie doet voor nieuwe contractperiodes contractvoorstellen van een ICT-beheerder, die kwalitatief, innovatief en tegen een gunstig tarief kan leveren en beheren. 	Ondersteunen en ontzorgen

Voor de federatie zien wij de meeste mogelijkheden voor **samenwerkende culturen** in de vorm van **professionele leergemeenschappen** en **clusters/netwerken**.

6. Planning

In de projecten wordt onderscheid gemaakt tussen must-haves en nice-to-haves.

Blauw: must-haves

Rood: nice-to-haves

6.1 Professionaliteit

	2016	2017	2018	2019
Scholingsaanbod	Verkenning FPO-academie: aanbod, opzet, overeenkomsten, website, etc. (organisch).	Vervolg FPO-academie. Na inventarisatie realisatie.	Vervolg FPO-academie	Vervolg FPO-academie
Leidinggeven		Kenniskringen vormen voor startende directeuren.	Vervolg kenniskringen	Vervolg kenniskringen
			Leiderschapsprogramma's voor leerkrachten met leidinggevende capaciteiten en ambities.	Vervolg leiderschapsprogramma's
Loopbaan	Er is een aanbod van (in)formeel leren, waardoor directeuren voldoen aan de criteria voor herregistratie Schoolleidersregister.	Vervolg aanbod herregistratie Schoolleidersregister. *Iedere directeur eind 2017 geregistreerd.	Vervolg aanbod herregistratie Schoolleidersregister.	Vervolg aanbod herregistratie Schoolleidersregister.
		Er is een aanbod van (in)formeel leren, waardoor leerkrachten voldoen aan de criteria voor herregistratie Leraarregister.	Vervolg aanbod herregistratie Leraarregister.	Vervolg aanbod herregistratie Leraarregister.
	Deskundige ondersteuning voor het opstellen van persoonlijke competentieprofielen (i.c.m. FPO-academie).	Vervolg ondersteuning competentieprofielen.	Vervolg ondersteuning competentieprofielen.	Vervolg ondersteuning competentieprofielen.
		Regioclusters: organiseren gastscholen (de mogelijkheden), zodat leerkrachten van het cluster collegiale stages kunnen doen.	Begeleiding startende leerkrachten: programma (i.c.m. FPO-academie).	Vervolg begeleiding startende leerkrachten.
		Vervolg collegiale stages	Vervolg collegiale stages	Vervolg collegiale stages
	Regioclusters beschikken over coaches, die – op aanvraag van een school/directeur/leerkracht in het cluster – begeleiden en opleiden, bijv. door middel van video-/foto-coaching (SVIB).	Vervolg beschikbaar zijn van begeleiders/coaches.	Vervolg beschikbaar zijn van begeleiders/coaches.	Vervolg beschikbaar zijn van begeleiders/coaches.
Good Governance	Verenigingsstatuten FPO-R aangepast aan structuur en organisatie FPO.			
	I.c.m. ALV: een meeting voor besturen van FPO-R voor het doen van strategische verkenningen.	idem.	idem	idem

6.2 Kwaliteit**2016****2017****2018****2019****Goede leeropbrengsten**

Kwaliteitsclusters herverdelen/integreren in regiocluster.

Benchmarking op leer-/kwaliteitsresultaten (afspraken hoe en waarop).

Regiocluster: scholen die minder presteren ondersteunen door schoolleiding van andere school (op basis van selectie).

Kwaliteitsclusters: bouw-/teamcoördinatoren, intern begeleiders nemen deel aan kwaliteitsbezoeken (op vrijwillige basis).

Vervolg benchmarking op leer-/kwaliteitsresultaten.

Vervolg ondersteuning

Vervolg kwaliteitsclusters

Vervolg benchmarking op leer-/kwaliteitsresultaten.

Vervolg ondersteuning

Vervolg kwaliteitsclusters

Kansrijke kenniskringen

Regioclusters stemmen af op welke thema's en voor welke functies er kenniskringen actief zijn (behoeftepeiling). Kenniskring: deelt periodiek kennis in FPO.

Evt. i.c.m. FPO-academie.

Regioclusters: er zijn minimaal 1-2 kenniskringen per cluster actief. idem

idem

idem

idem

idem

6.3 Ondersteuning & ontzorgen**2016****2017****2018****2019****Goed personeelsbeleid**Voorlichtingsbijeenkomst over implementatie nieuwe CAO-PO
Onderzoek naar haalbaarheid vervangingspool
Monitoring ziekteverzuim

idem

idem

idem

Kenniskring/netwerk -deskundigheidOrganisatie ICT-netwerkbijeenkomsten en ICT-informatievoorziening*
Uitwisseling expertise door experts (bijv. huisvesting).
Begin met inventarisatie en delen mogelijkhedenOrganisatie ICT-netwerkbijeenkomsten en ICT-informatievoorziening
Uitwisseling expertise door expertsOrganisatie ICT-netwerkbijeenkomsten en ICT-informatievoorziening
Uitwisseling expertise door expertsOrganisatie ICT-netwerkbijeenkomsten en ICT-informatievoorziening
Uitwisseling expertise door experts**Contracten en overeenkomsten**

Federatiebreed wordt de mediatraining van het RD/VGS georganiseerd/aangeboden.

idem

idem

idem

ICT-cie doet voorstel voor federatief ICT-systeembeheercontract*.

ICT-cie monitort contract-afspraken/acties.

ICT-cie monitort contract-afspraken/acties.

ICT-cie doet voorstel voor federatief ICT-systeembeheercontract.

Contracten met aanbieders van ondersteuning en scholing worden kortdurend aangegaan.

idem

idem

idem

7. Financiën

Uitgangspunten:

- Federatieve activiteiten worden verrekend via een vooraf afgesproken verdeelsleutel.
- Afname overige diensten: tegen afgesproken prijs/kostprijs en verrekening per deelnemer. We gaan uit van een budgetneutrale afhandeling.
- Het bestuur van FPO-R kan kortdurende relevante contracten aangaan met aanbieders van ondersteuning en scholing.

Doelstelling:

De financiële doelstelling van een vermogen van ten minste € 50.000,- blijft gehandhaafd.

8. Rapportage/ procedure

Het strategische plan wordt in 2015 voorgelegd aan het DB en de RvT, en tijdens de ALV ter goedkeuring aangeboden.

Ieder komend projectjaar wordt middels jaarverslag en jaarrekening gerapporteerd over de voortgang, en verantwoording afgelegd.





FPO Rijnmond

A p/a Augustinusschool Papendrecht
P.J. Troelstrastraat 98
Papendrecht
T 078 615 4167
E secretaresse@fporijnmond.nl
W www.fporijnmond.nl

**Directeuren gaan elkaar meer en meer waarderen
en erkennen door elkaar beter te leren kennen.**