



edux
onderwijsadvies

www.edux.nl



Opbrengst Gericht Werken

in de voorschoolse voorzieningen

**Helder in het wat,
doordacht in het hoe:
brengt je
tot ongekende hoogte**

Vernieuwend leren
[6L6U] vernieuwen

**EEN GRENS
IS EIGENLIJK
EEN WENS**

**OM VERDER
TE GAAN**

Loesje



Programma

- Wat is opbrengstgericht werken (OGW)?
- Wat betekent OGW voor jouw organisatie?
- Wat betekent OGW voor jou?



Opdracht

- Wat doet jouw organisatie aan opbrengstgericht werken?
- Wat doe jij aan opbrengstgericht werken?



De definitie:



- Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het optimaliseren van prestaties.
- Officiële definitie van het ministerie van OCW.



Keuze uit twee ingangen richting opbrengstgerichtheid



**Werken aan een
opbrengstgerichte
cultuur**

**Werken aan een
verbeteronderwerp op
opbrengstgerichte wijze**

Een aanpak die raakt!

1. De ontwikkeling van een opbrengstgerichte cultuur:

- 1. Cultuurfoto:**
hoe wordt de cultuur nu beschreven door de verschillende stakeholders?
Gap-analyse:
huidige cultuur afgezet aan de criteria van een opbrengstgerichte cultuur, gekoppeld aan de visie van de onderwijsorganisatie.
- 2. Interventies:**
welke interventies zijn nodig om het gat te dichten?
- 3. Cultuurfoto:**
hoe wordt de cultuur beschreven door de verschillende stakeholders?
- 4. Vieren en vervolgen:**
hoe vieren we het succes met alle stakeholders en hoe bouwen we dit succes verder uit?

Resultaat:
uw organisatie
voelt, denkt en doet
opbrengstgericht met
merkbaar betere prestaties
van pedagogisch medewerkers EN
kinderen
en met voelbaar plezier!



Een aanpak die raakt!

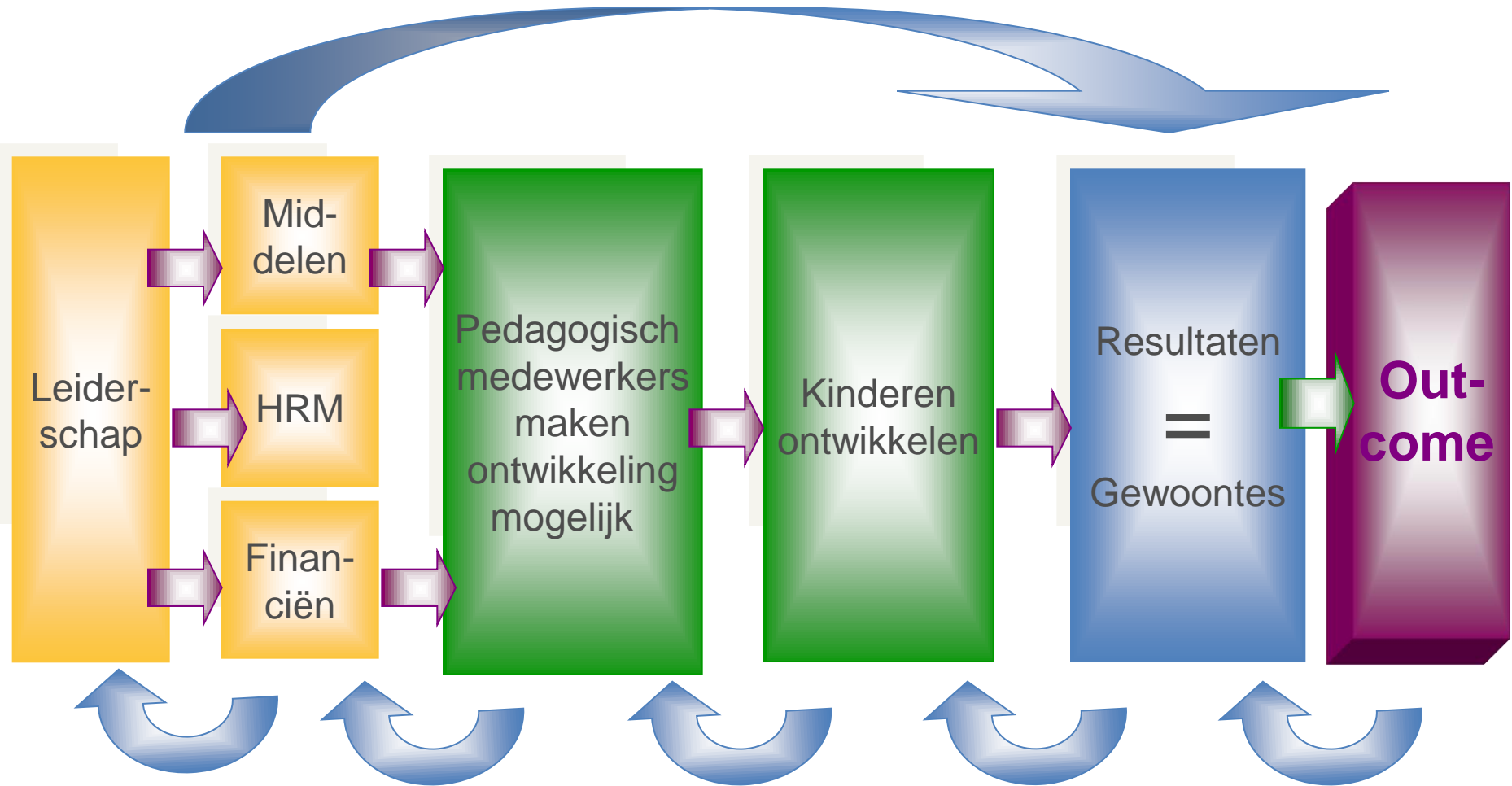
2. De verbetering van prestaties (kindvolgsysteem; begindoelen groep 1 SLO)

1. **0-meting prestaties:**
wat zijn de huidige leerprestaties op het betreffende thema?
2. **Doelstellingen :**
wat is de ambitie m.b.t. de prestaties van de kinderen, gekoppeld aan de visie van de organisatie?
3. **Gap-analyse:**
huidige prestaties afgezet tegen de doelstellingen
4. **Interventies:**
welke interventies zijn nodig om het gat te dichten?
5. **1(+)-meting:**
welke significante verbetering zien we in de prestaties?
6. **Vieren en vervolgen:**
hoe vieren we het succes met alle stakeholders en hoe bouwen we dit succes verder uit?

Resultaat:
de prestaties zijn significant verbeterd en worden gevierd door pedagogisch medewerker en leerling!



Alles draagt bij aan het realiseren van de resultaten



Opdracht

- Bedenk een concreet voorbeeld en vul dat in het model in.



Waar leg je de lat?



Onderzoeksgegevens:

1. Hoge verwachtingen leiden tot hogere resultaten
2. Concrete doelen stimuleren
3. De wijze waarop we *kijken*, bepaalt hoe we *handelen* en dat bepaalt het resultaat.
4. *De ene organisatie realiseert HOGERE resultaten dan een andere vergelijkbare organisatie in dezelfde situatie.*



Wat doen de mensen in een opbrengstgerichte cultuur?

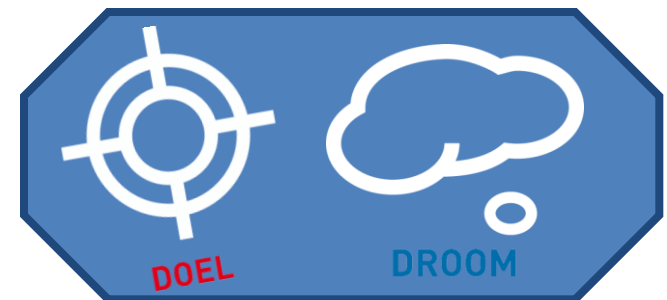
1. Focus
2. Iedereen in de opbrengstgerichte modus
3. Het wat staat voorop
4. Brede kijk op opbrengsten
5. Doelen stellen en nagaan of ze gehaald zijn
6. PDCA
7. Beproefde en doordachte handelwijze
8. Analyseren is de relatie leggen tussen hoe en wat
9. Meten is weten
10. Vieren en leren!





1. Focus

- Er is altijd een hoger doel:
 - Het gaat om de eindresultaten
 - Als de kinderen de doelen behaalt, levert dat een competent gevoel op
- Doelen stellen is keuzes maken:
 - niet alles kan
 - keuzes maken en je er aan houden.



2. Iedereen in de opbrengstgerichte modus

- Opbrengstgericht werken doe je er niet 'naast'
- NIET: óf opbrengsten óf plezier
WEL: opbrengsten gehaald, dan veel plezier!
- Iedereen is opbrengstgericht en je spreekt elkaar daarop aan.





3. Het 'wat' staat voorop

Willen is kunnen



1 = doel bepalen,
2 = werkwijze bepalen

Niet:
zelfstandig werken
Wel: Kinderen
kiezen zelf hun
spel en ruimen dit
op

Infoavond
geslaagd: niet door
aantal ouders maar
doordat ouders
met info aan de
slag gaan



- Kindvolg-systeem

- Knutselwerk
- Rollenspel
- Bouwwerk

- Ondernemen
- Initiatief tonen
- Er op uit gaan

- Sociaal:
- Samenwerken
- Leren leren
- Plannen
- Onderzoeken
- Presenteren
- Reflecteren

- Waarderen
- Oog hebben voor
- Beleven

- Normbesef
- Over hebben voor...

4. Brede kijk op opbrengsten

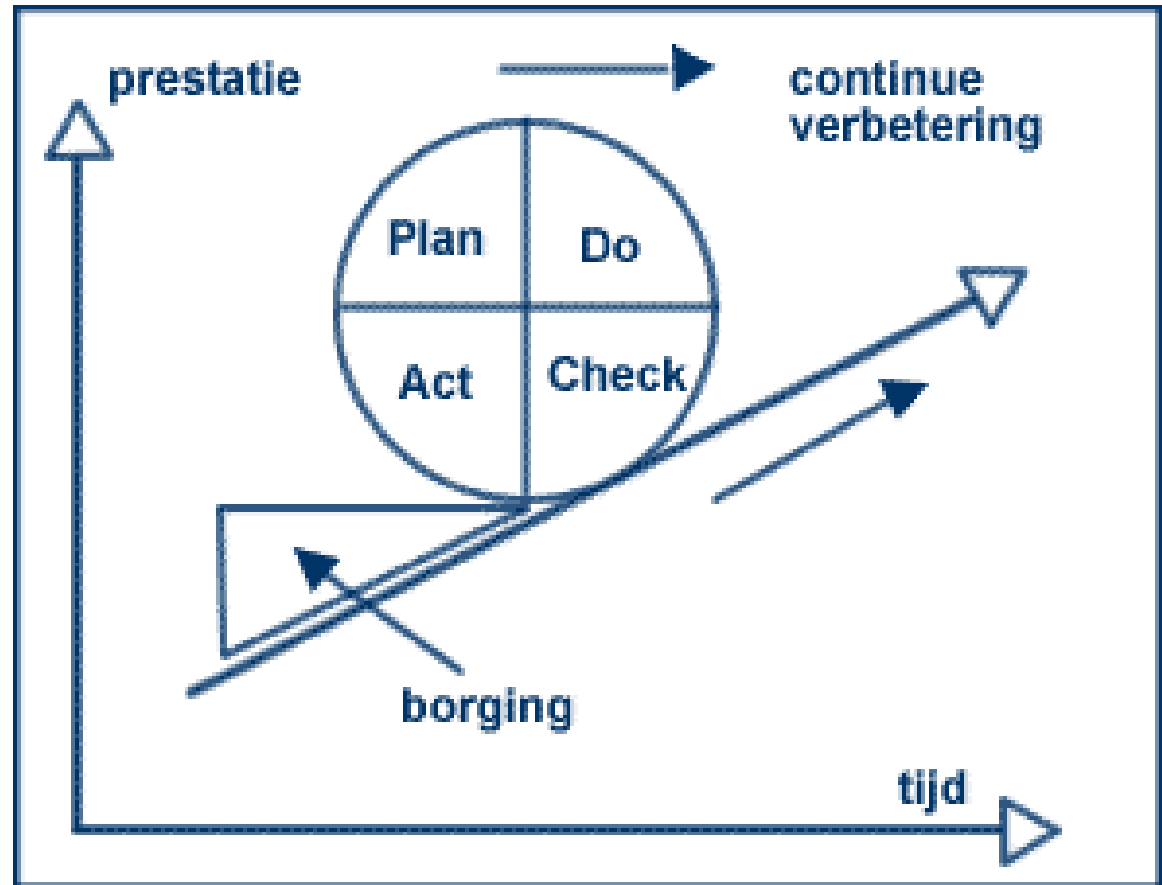
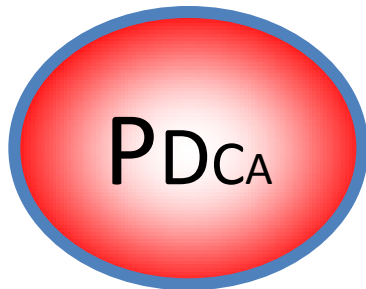
5. Doelen stellen en nagaan of ze gehaald zijn



- De doelen zijn altijd geformuleerd in concreet waarneembaar gedrag.
 - De pedagogisch medewerker bereikt dat de kinderen zelf hun jas aan doen.
- Als niet te meten is of het doel is bereikt dan is het geen goed doel.
- Als het doel niet gemeten wordt, is het stellen van doelen tijdsverspilling.



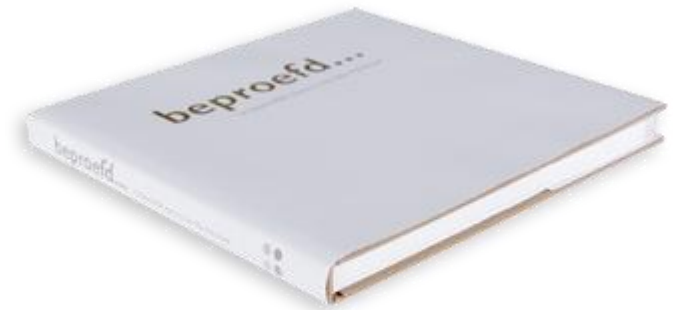
6. PDCA



7. Beproefde en doordachte handelwijze



- Gebruik van wetenschappelijk onderzoek
- Nagaan of het werkt
- Reflectie, kritische houding
- Boven de methode staan
- Onderzoeken, maar niet steeds het wiel willen uitvinden



8. Analyseren is de relatie leggen tussen 'hoe' en 'wat'



- Analyseren is het zoeken naar verklaringen en deze vervolgens onderzoeken!
- Analyseren is het beantwoorden van de vraag wat de bijdrage is geweest van de gezamenlijke inspanningen van de werknemers van psz/kdv in het al dan niet bereiken van het resultaat.

9. Meten is weten

- Meten heeft betrekking op het WAT
- En ook op het HOE
- Bij het implementeren van vernieuwingen is grip krijgen op het HOE cruciaal:
 - Afspraken over manier van oefenen
 - Gebruikmaken van intervisie
 - Tussentijdse tevredenheidsmetingen
 - etc.



10. Vieren en leren

Pedagogisch medewerkers kunnen trots zijn op behaalde resultaten en kunnen leren van de fouten.



Opbrengsten voor organisatie



Koppeling aan
Individuele
ontwikkeling

Stimuleren,
grenzen stellen
en aanspreken

Hogere
resultaten

Durven keuzes
te maken

Voldoening
pedagogisch
medewerkers

Opdracht

- Wat zijn ontwikkelpunten voor jouw organisatie m.b.t. OGW?
- Wat zijn ontwikkelpunten voor jou m.b.t. OGW?





edux
onderwijsadvies

www.edux.nl



Met enthousiaste groet,

Edux Onderwijsadvies

Maaïke Jacobs
mjacobs@edux.nl



Vernieuwend **leren**
[6L6U] vernieuwen