

# Ruimte bieden en ruimte creëren

Strategisch Beleidsplan 2016 – 2019  
van Openbaar Onderwijs aan de Amstel



Wij van OadA



Vertrekpunt



Onze wereld



Speerpunten



Vakmanschap



Samen leren



Mobiliteit



Ontdekken



Het bestuur



Onze scholen



**“Het mooie van onderwijs is, dat niemand het meer van je af kan nemen”, *B.B.King***

## Wij van Ooada

Passie voor onderwijs, ambitieus, nieuwsgierig, tikkeltje eigenwijs. Dat zijn eigenschappen die erg herkenbaar zijn voor medewerkers van Ooada. En daar mogen we best trots op zijn.





## Wij van OOadA

“Wij” zijn wij allemaal: leraren, schoolleiders, intern begeleiders, onderwijs-ondersteuners, stafmedewerkers en bestuurders. Zelfs met 22 scholen die verschillen in concept, schoolteam en populatie en met maar liefst circa 700 personeelsleden in allerlei functies heeft OOadA toch specifieke kenmerken. Om te beginnen kenmerkt OOadA zich door **ambitie**. Iedereen wil het beste voor de kinderen en er worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit die we leveren en de manier waarop iedereen zijn functie invult. Wij geloven dat deze ambitie nodig is om steeds beter onderwijs te bieden. Verder valt de **dynamiek** op. Er gebeurt veel, we doen veel, werken hard en we pakken veel aan. “Nee” zeggen vinden we moeilijk. We zouden daar af en toe wel wat zakelijker in mogen zijn. We zijn geen afwachtende organisatie. We lopen graag voorop en we zijn erg **nieuwsgierig** als het gaat om nieuwe ontwikkelingen. Deze **energie** en betrokkenheid is geweldig, omdat we geloven dat dit veel oplevert voor de kinderen, maar de valkuil is dat er af en toe ook teveel hooi op de vork wordt genomen en dat we onvoldoende ruimte nemen om rustig na te denken en afstand te nemen. Een tikkeltje **eigenwijs** zijn we wel. We

doen het heel graag op onze eigen manier. En of iets werkt of niet werkt, dat ervaren we liever zelf. We willen de ruimte krijgen om per situatie te bekijken wat het beste is. Wij hechten aan die **eigenheid**, omdat het individuen en schoolteams ruimte geeft voor **creativiteit** en **betrokkenheid**. We willen geen franchise-bedrijf zijn waarbij de centrale leiding bepaalt hoe alles precies in de schappen ligt. Ondanks onze eigenwijsheid is **teamwork** bij ons duidelijk herkenbaar. Overal is interesse om bij elkaar te kijken, ervaringen en ideeën te delen, elkaar te hulp te schieten en samen de kar te trekken. Ambitieuze mensen die initiatieven nemen, worden binnen OOadA gewaardeerd, omdat wij geloven dat zij echt veranderingen teweeg kunnen brengen. Wij beginnen dus niet bij de beren op de weg. We **zoeken naar mogelijkheden** voor deze mensen en hun ideeën. Het bestuur en de onderwijsinhoudelijke adviseurs van het bestuur zijn mensen die zelf uit de praktijk komen (les geven, school leiden, interne begeleiding, ambulante begeleiding). Wij hechten waarde aan een bestuur dat dichtbij de scholen staat en vanuit eigen ervaringen weet waar de uitdagingen in de praktijk liggen.



**“Wie nog nooit een fout heeft gemaakt, heeft nooit iets nieuws geprobeerd”, *Albert Einstein***

## Vertrekpunt

We hebben de afgelopen jaren vooral aandacht besteed aan de kwaliteit van basisvakken en de zorg voor kinderen die achterbleven. Kinderen, ouders en inspectie zijn tevreden, maar er moet nog meer uit de kinderen gehaald worden en het is tijd om de focus te verleggen naar een meer uitdagend onderwijsaanbod voor alle kinderen.





## Vertrekpunt

De voorgaande vier jaren is vooral geïnvesteerd in een goede kwaliteitszorg en passend onderwijs. Op sommige scholen is uit noodzaak gekozen voor een intensief verbetertraject of externe audit. Op andere scholen ging het om doorgaan op de al ingeslagen weg. Er is veel in beweging gekomen. Scholen zoeken naar een doelgerichtere manier van werken en naar een aanbod dat passend is. Schoolleiders en intern begeleiders sturen duidelijk meer op kwaliteit dan vier jaar geleden. We hebben daarmee bereikt dat veel onderdelen van de basis voldoende en volop in ontwikkeling zijn. Toch zijn er ook kwetsbare onderdelen, zoals: “differentiëren in de klas”, “doelgericht werken”, “duidelijk vastgelegde werkwijzen” en “doorgaande lijnen van onderbouw naar middenbouw”. Met de inspectie deelt het bestuur de mening dat de kwaliteit op die onderdelen beter moet, dat we meer uit de kinderen moeten kunnen halen en dat het algehele niveau van voldoende naar goed moet. Van voldoende naar goed houdt in: sterkere instructie, het aanbod beter afstemmen op de populatie, ambities op alle niveaus zichtbaarder en concreter maken, zelfevaluatie en reflectie steviger verankeren in het kwaliteitssysteem op de scholen. Op dit moment wordt

er in het waarderingskader van de inspectie nog geen gebruik gemaakt van het oordeel “goed”, maar er lopen wel pilots voor een vernieuwd waarderingskader waarin een school wel als ‘goed’ kan worden beoordeeld.

### En wat vinden ouders, kinderen en medewerkers?

Ouders zijn door de bank genomen tevreden, maar zij zien wel dat de communicatie soms duidelijker en beter getimed moet worden. Ouders zijn in verreweg de meeste gevallen heel tevreden over de leraar, maar vragen zich wel af of er genoeg uit hun kind gehaald wordt. Dat geldt in het bijzonder voor de meer- en hoogbegaafde kinderen. Over de tussenschoolse opvang oordelen ouders over het algemeen negatief, maar minder negatief dan voorheen (bron: ouderenquête 2014). Kinderen zijn in grote meerderheid tevreden over hun school. De overblijfscore als onderdeel het minst goed. (bron: leerlingenonderzoek 2014). Het personeel ervaart het werk als prettig, maar vindt dat het personeelsbeleid, medezeggenschap, herkenbaarheid van de visie en ICT-mogelijkheden voor verbetering vatbaar zijn (bron: medewerkertevredenheidsonderzoek 2015).



**“De wereld wordt steeds kleiner als je groter wordt”**

*Mirjam Bonting, directeur SAMSAM*

## Onze wereld

Onze wereld wordt steeds complexer en dynamischer. Dat zal veel van onze kinderen gaan vragen en dus ook van ons. Hoe zorgen we dat de kinderen straks sociaal vaardig, creatief, oplossingsgericht en ICT-vaardig op eigen benen staan? Daar moet ons onderwijs op gericht zijn.





## Onze wereld

- **De dynamische maatschappij.** De maatschappij is dynamisch en globaliseert. Informatie is permanent beschikbaar. Er zijn veel verschillende sociale netwerken. Bevolkingsgroepen die van elkaar verschillen leven dicht bij elkaar. Het vraagt om tolerante, creatieve zielen die oplossingsgericht samen kunnen werken en leven. Ze moeten in staat zijn om razendsnel bruikbare informatie te verzamelen en te delen. Scholen zullen alle kinderen moeten voorbereiden om een weg te kunnen vinden in deze dynamische wereld. In de onderwijswereld heeft dit de naam '21e eeuwse vaardigheden' gekregen. Belangrijke thema's in deze dynamische maatschappij zijn: sociale cohesie, cultuureducatie, technologie en duurzaam beheer van onze planeet.
- **De nieuwe wet passend onderwijs** doet een hernieuwd appèl op behapbare ambities, een verbreding van het basisrepertoire van de leraar en schoolteam, voldoende specialistische kennis binnen de stichting en een organisatie van snelle, vraaggerichte ondersteuning voor kinderen die bijzondere aandacht nodig hebben.
- **Het nieuwe inspectiekader** betekent dat scholen worden aangesproken op hun ontwikkeling van voldoende naar goed. Duidelijke ambities en de wijze waarop aangesloten wordt op de populatie liggen de komende jaren onder een vergrootglas.
- Scholen zien dat de populatie naast een solide basisaanbod niet zonder **uitdagerende, betekenisvolle lesactiviteiten** kan en dat ouders dit terecht steeds duidelijker gaan verwachten van scholen. Dit geldt in het bijzonder voor meer- en hoogbegaafde kinderen, maar ook voor alle kinderen.
- **De nieuwe cao en goed werkgeverschap** luidt een modernisering van het personeels-beleid en arbeidsomstandigheden in. Goed werkgeverschap vraagt om een antwoord op de vraag hoe ambities op een gezonde en uitgebalanceerde manier worden gerealiseerd. De 40-urige werkweek biedt mogelijkheden om de werkdruk beter te spreiden over het schooljaar en er zal meer ruimte kunnen ontstaan om gezamenlijk lessen voor te bereiden en aan professionalisering te werken. Het vraagt natuurlijk wel om een nieuwe prioritering van de uit te voeren taken en taakverdeling.
- De politieke en maatschappelijke focus ligt op het moment erg op de sociale interactie en het creëren van een **veilige omgeving op scholen**. Op de vraag hoe pestgedrag voorkomen, maar vooral ook aangepakt wordt, moeten scholen een goed antwoord hebben.
- **Het leven binnen de gezinnen** is al jaren in beweging. Het feit dat steeds meer ouders werken en het aantal eenoudergezinnen en co-ouderschapconstructies toeneemt, leidt tot een groeiende vraag naar een geïntegreerd aanbod van onderwijs, naschoolse activiteiten en opvang.
- **Capaciteit.** De druk om op onze scholen geplaatst te worden is al jaren groot. Ook de komende jaren zal de vraag het aanbod aan plaatsen op een aantal scholen overschrijden.



**“Ik wou dat we op school het vak toekomst hadden in plaats van geschiedenis”, Ramon, 9 jaar**

## Speerpunten

Het strategisch beleidsplan kent drie speerpunten: De basis op orde, uitdagend & toekomstgericht onderwijs en een versterking van de maatschappelijke cohesie. We gaan die terreinen de komende vier jaar verder versterken.







## Speerpunten

Als kinderen van onze scholen over vier jaar gevraagd wordt waarom hun school zo goed is dan zeggen ze dat de leraren goed lesgeven, dat ze zich prettig en gewaardeerd voelen en dat er ruimte is om op een boeiende manier te leren. Als ouders over vier jaar gevraagd wordt waarom de school van hun kind zo goed is, dan zeggen ze dat het schoolteam continu zoekt naar effectief en betekenisvol onderwijs en dat de school in onbezorgde tijden en in moeilijke tijden aanvoelt als een warm bad. Als het personeel over vier jaar de vraag krijgt waarom wij zo goed zijn, dan zeggen ze dat bij OOadA bevlogen vakmensen werken die samen de ruimte pakken om inspirerend onderwijs te verzorgen voor onze kinderen. Bij OOadA wil je graag werken.

### Basis op orde en meer uit de kinderen halen

Veel onderdelen van de basis zijn bij onze scholen op orde, maar de kracht van de instructie en de planmatige kwaliteitszorg vragen nog aandacht. Dat is ons vertrekpunt. Kinderen hebben recht op het beste onderwijs. Dan moet die basis op orde zijn en moeten scholen meer uit de kinderen halen. Dat is ook goed voor het aanzien van het vak. De inspectie steunt die gedachte en zal onze scholen ook langs die meetlat leggen. Over vier jaar blijkt op schoolniveau en bovenschools niveau uit keuzes, aanbod, plannen en resultaten dat we alle onderdelen van de basis op orde hebben en dat we zoveel mogelijk uit onze kinderen halen.

### Toekomstgericht en uitdagend onderwijs gericht op de brede ontwikkeling

De dynamische maatschappij doet een groot appèl op creativiteit, tolerantie, sociale vaardigheid, kennis van verschillende culturen en digitale vaardigheid. Wij denken dat het onderwijs een cruciale rol moet spelen in een goede en complete voorbereiding op die toekomst. Deze 21e eeuwse vaardigheden gaan veel verder dan alleen goed onderwijs in de kernvakken rekenen en taal. De lesactiviteiten die hier bij horen geven de uitdaging waar onze populatie behoefte aan heeft. Er gebeurt op dat punt al veel, maar het is nog pril. Over vier jaar is op onze scholen sprake van een herkenbaar toekomstgericht, uitdagend onderwijsaanbod en zijn de 21e eeuwse vaardigheden geïntegreerd in het curriculum.

### Een duidelijk herkenbaar openbaar karakter

We zijn een openbaar bestuur. Dat is meer dan de deuren openen voor kinderen en ouders uit verschillende lagen van de bevolking, met verschillende culturele en religieuze achtergronden. Wij zien het als onze opdracht om mee te werken aan het versterken van de sociale cohesie in de maatschappij. Over vier jaar is zichtbaar dat scholen er alles aan doen om elk kind en elke ouder te zien en een welkom gevoel te geven



**“I Teach. What’s your superpower?”**

## Vakmanschap

Leerkrachten met een goede techniek, een breed repertoire, een of meer specialiteiten en een professionele instelling. Uiteindelijk gaat het erom dat alle leerkrachten zich in die richting ontwikkelen en de ruimte krijgen om hun werk goed te kunnen doen.





## Vakmanschap

De leraar doet ertoe, dus een basis op orde en meer uit kinderen halen, vraagt in eerste instantie om een groei van het aantal sterke leraren. Dit zijn de leraren die alle eigenschappen van vakmanschap in zich hebben. Zij hebben veel onderwijsinhoudelijk bagage (goede techniek, breed repertoire, een specialiteit) en ze gedragen zich professioneel (eigenaarschap, oplossingsgericht, continue drive om te ontwikkelen, creatief, met elkaar leren en samenwerken, handig communiceren, transparant). Het merendeel van de leraar functioneert nu op het niveau van startbekwaam of basisbekwaam. Dat is voldoende, maar voor hen is er nog een weg te gaan om te categorie om tot de sterke leraar te behoren. Dit betekent concreet:

- Bij een nieuwe wervingselectie werken we, ongeacht functie, met een zorgvuldige wervingsprocedure, trekken we referenties na, laten we solliciterende leraren proefflessen uitvoeren en laten we geïnteresseerde schoolleiders (interne en externe kandidaten) altijd een ontwikkel-  
assessment doen.
- In het jaarplan van de stichting en van de scholen vermelden we hoe we op professioneel gedrag en cultuur gaan sturen.
- We willen startende leraren goed begeleiden en ruimte bieden voor talenten.

- We werken met periodieke, interne audits waarmee elke school gericht aan ontwikkeling kan werken.
- Elke werknemer maakt aantoonbaar een ontwikkeling door van het ene ontwikkelingsniveau naar het andere (startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam) en het is zichtbaar dat een schoolleider hierop stuurt.

Zorgen voor een basis die op orde is en garant staan voor een continue verbetering van het onderwijs vraagt om een sterke onderwijskundige schoolleider en het stelt ook hoge eisen aan de kwaliteit van de interne begeleiding. Zij zullen in staat moeten zijn om een professionele organisatie neer te zetten en zij moeten gericht sturing geven aan de professionalisering.

Over vier jaar vinden medewerkers dat ze gewaardeerd worden, dat ze een positieve ontwikkeling doormaken en dat ze de ruimte krijgen om hun werk goed te kunnen doen.

### Realisme en heldere keuzes

Vakmanschap vraagt ook om realisme en transparante keuzes. We zullen onze ideeën over goed en uitdagend onderwijs moeten kunnen vertellen in een haalbaar verhaal. Haalbaar in tijd, maar ook haalbaar met het geld dat we kunnen besteden. Dat is niet alleen de opdracht voor een schoolleider of bestuurder, maar vooral ook voor de leraren. >>>



>>> Zij moeten concreet gaan maken waar in de praktijk de mogelijkheden liggen. Het bestuur wil over vier jaar zien dat schoolteams, de bouwen, managementteams, het bestuurskantoor een paar keer per jaar expliciet ruimte creëren om met elkaar strategisch na te denken over het bereiken van ambities. We zullen zien dat beschikbare managementinformatie over vier jaar beter wordt gebruikt voor dit soort strategische gesprekken. Over vier jaar zijn we in staat om de gestelde ambities uit het strategisch beleidsplan en het schoolplan te vertalen in duidelijke gekaderde, financiële keuzes (loon en materiële kosten). Schoolleiders en bestuurders kunnen dit eenvoudig uitleggen en presenteren, zowel in het kader van horizontale als verticale verantwoording.

### **Taakbelasting en -verdeling is in balans**

Over vier jaar zien we scholen die de taakbelasting volgens het personeel goed hebben verdeeld over het schooljaar. De taakverdeling en de verhouding tussen lesuren en niet-lesuren is zo gekozen dat leraren de hoge verwachtingen ten aanzien van kwaliteit ook op een gezonde manier waar kunnen maken. Het gaat dan om goede lesvoorbereidingen en gerichte professionalisering. De school heeft een onderbouwde keuze gemaakt voor de hoeveelheid lesuren per jaar: het minimum aantal uren dat de inspectie voorschrijft of meer lesuren.

### **Onze werkwijze met passend onderwijs is oplossingsgericht en planmatig**

Over vier jaar is passend onderwijs vooral zichtbaar in een onderzoekende, handelingsgerichte en opbrengstgerichte houding van iedereen binnen de stichting. We kijken naar wat de schoolpopulatie nodig heeft, wat elke groep nodig heeft en samen met ouders en professionals wordt gekeken welke bijzondere begeleiding een kind mogelijk nodig heeft. Men heeft daarbij het lef om te kiezen voor dat wat niet gangbaar is. Het is van groot belang dat iedereen weet wie welke verantwoordelijkheid heeft, welke stappen gezet moeten worden, welke financiële mogelijkheden er zijn en welke experts om hulp gevraagd kunnen worden.

Iedereen heeft toegang tot een overzicht van de beschikbare expertise binnen de stichting, elke school zet de middelen voor extra ondersteuning doelmatig in, op bovenschools niveau is er een apart fonds dat groot genoeg is om scholen financieel te kunnen ondersteunen in uitzonderlijke situaties en er is wijkgericht overleg dat concreet iets oplevert voor kinderen die recht hebben op bijzondere aandacht.

We gaan scholen ondersteunen bij het volgen van de afgesproken ondersteuningsroute en we gaan met elkaar en met ouders innovatief op zoek naar effectieve vormen van extra ondersteuning die in balans zijn met het aanbod voor alle kinderen. >>>



>>> Concreet:

- We evalueren periodiek onze werkwijze en financiering ten aanzien van passend onderwijs en betrekken daar leraren, intern begeleiders, schoolleiders, bestuur, GMR en ouders bij.
- We gaan het SOP's aanscherpen, zodat duidelijker wordt wat de populatie van de school vraagt en wat de school daarvoor kan en wil gaan bieden. De financiële paragraaf gaan we duidelijker vormgeven, zodat duidelijk is welke keuzes gemaakt zijn die financiële gevolgen hebben (loon en materieel).

**Ouders worden betrokken als ervaringsdeskundigen en ouders hebben een goed zicht op de ontwikkeling van hun kind en de kwaliteit van de school**

Ouders worden over vier jaar echt gezien en benut als ervaringsdeskundigen. De medewerkers van de school zijn als professional verantwoordelijk voor het onderwijs en de manier waarop dat verzorgd wordt. De school gebruikt de ervaring van ouders om een kind zo goed mogelijk te begeleiden en om de begeleiding op school en thuis op elkaar af te kunnen stemmen. Ouders ervaren het contact met schoolteams in onbezorgde en moeilijke tijden als attent, inlevend en vertrouwenwekkend. Alle scholen en het bestuur hebben een digitaal systeem waarmee ouders thuis zicht hebben op de ontwikkeling van hun kind (ouderportaal) en de kwaliteit van de school (venster primair onderwijs).





**“Kinderen krijgen gelijke kansen als ze ongelijk onderwijs kunnen genieten”, *Omdenken***

## Samen leren

Onze organisatie zal over vier jaar bekend staan om zijn lerende dynamiek. Meer met elkaar en van elkaar leren. Voordoen, afkijken en meedenken. We maken veel meer gebruik van de expertise die binnen de stichting aanwezig is en het is voor iedereen heel normaal om deel te nemen aan schooldoorbroken leerteams en netwerken.





## Samen leren

### Gerichte professionalisering

Zorgen voor een basis die op orde is en garant staan voor een continue verbetering van het onderwijs vraagt om gerichte professionalisering:

- Elk personeelslid moet vanaf 1 augustus 2015 zelf een voorstel voor gerichte professionalisering aan de schoolleider (of in het geval van het bestuursbureau aan de bestuurder) voorleggen. De schoolleider/bestuurder maakt op basis van deze voorstellen een scholingsplan.
- De afgesproken doelen ten aanzien van functiemix worden gerealiseerd.
- We voeren de gesprekkencyclus uit zoals is afgesproken en dit is zichtbaar in het bekwaamheidsdossier van elk personeelslid.
- Ten minste twee keer per jaar vindt er een klassenbezoek plaats door schoolleider en/of intern begeleider (incl. feedbackgesprekken).
- Eén maal in de vier jaar organiseert de schoolleider een audit waar een ontwikkeltraject uit volgt. Het college van bestuur doet dit ook voor het stafbureau.
- We zetten de gerichte scholing op het gebied van opbrengst- en handelingsgericht werken door.
- We gaan afspraken maken over een systeem om periodiek een 360 feedback te organiseren voor leraren, intern begeleiders, schoolleiders en bestuursbureau.

### Er is meer cohesie en uitwisseling tussen de scholen binnen de stichting

Over vier jaar is iedereen zich er goed van bewust dat we deel uitmaken van een groep van 22 samenwerkende scholen en men pakt de kansen die dat biedt. Zo ziet men mobiliteit als positief instrument binnen de loopbaanontwikkeling en is mobiliteit altijd een bespreekpunt in de gesprekkencyclus. Leidinggevendenden moedigen hun werknemers bovendien aan om breed inzetbaar te zijn, binnen en buiten de eigen school. Het is over vier jaar heel normaal om deel te nemen aan *schooldoorbroken* leerteams, expertgroepen, intervisiegroepen om zo samen te leren en van elkaar te leren en verder te komen. Het is voor iedereen makkelijk te zien waar specifieke expertise zit binnen de stichting.



**“Soms moet je veranderen om jezelf te blijven”**

*Omdenken*

## Mobiliteit

Het onderwijs van morgen vraagt om een frisse blik, nieuwe inzichten en andere ideeën. Het helpt daarbij als een leerkracht na een aantal jaren binnen de school van leerjaar wisselt en als medewerkers binnen de stichting geregeld op een andere school gaan werken. Wij zijn ervan overtuigd dat die dynamiek goed is voor de loopbaan van elke medewerker en voor de ontwikkeling van de school.







## Mobiliteit

Voor goed onderwijs aan onze kinderen is innovatief vermogen nodig. Een innovatieve organisatie vraagt om een dynamiek waarin medewerkers geregeld binnen de school van leerjaar wisselen en ook binnen de stichting geregeld op een andere school gaan werken. Dat verruimt de blik, het zorgt voor nieuwe inzichten en ideeën en het stimuleert een onderzoekende en coöperatieve houding. Wij zijn ervan overtuigd dat mobiliteit de dynamiek oplevert die goed is voor de loopbaan van elk individu en ook voor de kwaliteit van de scholen en de stichting. Onze mensen hebben een bestuursaanstelling. Kiest men voor één van onze scholen, dan kiest men er ook voor om ooit door te stromen naar een andere school. Mobiliteit is over vier jaar dus een vast gespreks- onderwerp in de gesprekkencyclus geworden.

We willen verder **richting** geven aan deze ontwikkeling met de volgende uitspraken:

- a. Leraren werken in principe niet langer dan 4 jaar aaneengesloten in hetzelfde leerjaar
- b. Leraren en intern begeleiders werken in principe niet langer dan 10 jaar op dezelfde school
- c. schoolleiders werken in principe niet langer dan 7 jaar op dezelfde school





**“Het belangrijkste is om niet te stoppen met vragen stellen”, *Albert Einstein***

## Ontdekken

Ons onderwijs moet uitdagender. Dan denkt men misschien meteen aan kinderen die snel leren, maar het geldt voor elk kind. Kinderen zijn eerder gemotiveerd om te leren als ze mogen ontdekken. Daarvoor zijn inspirerende leeromgevingen en lesactiviteiten nodig waarin 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden aan bod komen.





## Ontdekken

### Leeromgevingen zijn inspirerend, eigentijds, verzorgd en hebben een duurzaam karakter

Over vier jaar zien we goed verzorgde leeromgevingen die inspireren en lessen ondersteunen. Scholen hebben een duidelijke visie op de wijze waarop het gebouw het leren moet ondersteunen en wat daarvoor nodig is. In het bijzonder geldt dit voor de basisinfrastructuur voor ICT. We kiezen verder alleen nog voor bouwplannen, verbouwplannen en renovaties met een duurzaam karakter. Dat leidt tot lagere onderhoudskosten en meer financiële ruimte voor onderwijs. We hebben in de vier jaar toegewerkt naar een model waarin we de schoonmaak in eigen beheer doen. Hierdoor is er meer sturing op de kwaliteit ontstaan en kunnen we tevreden zijn over de manier waarop onze gebouwen schoon worden gehouden.

### Uitvoering van een toekomstgericht en uitdagend curriculum

Willen we toekomstgericht en uitdagend onderwijs verzorgen dan betekent dat het volgende:

- In de school is aandacht voor 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden zichtbaar in voor kinderen boeiende projecten en thema's waarin verschillende onderwerpen en de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden verwerkt worden. Het gaat hier om 'de echte wereld' naspelen of bekijken, onderzoek doen,

iets uitvinden, iets oplossen. Het zijn de momenten dat alle kinderen op het puntje van hun stoel zitten en verschillende vaardigheden moeten kunnen toepassen. Voor ouders zijn deze thema's zichtbaar in de klas en in de school en in de activiteitenladder. Het ligt ook voor de hand dat aan ouders medewerking wordt gevraagd. Het kan om allerlei thema's gaan, maar school richt zich in ieder geval op onderwerpen die te maken hebben met maatschappelijke cohesie, cultuureducatie, techniek & wetenschap en het duurzaam beheren van de planeet. In alle activiteiten is zichtbaar dat de leraren gebruikmaken van de laatste ontwikkelingen op sociaal-technologisch gebied.

- Voor de schoolleiding betekent deze ambitie dat de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden geïntegreerd worden in het curriculum. Het is een integratie van verschillen vakinhouden en vaardigheden. Dit vraagt van de school een herbezinning op het lesaanbod.
- Voor de schoolleiding betekent het ook dat de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden moeten worden geoperationaliseerd in niveaus en leerlijnen. Wat willen we dat een kind uiteindelijk moet beheersen en wat is dan de eerste stap?
- Voor leraren betekent deze ambitie het volgende:
  - blijvende professionalisering op het gebied van ICT;
  - los durven komen van de methode en verschillende leerinhouden doelgericht kunnen combineren in een boeiend thema; >>>



>>>

- goed rekening kunnen houden met de talenten, mogelijkheden en leerstijlen van kinderen;
- kinderen ook kunnen aanspreken op “hogere orde denken”. Dat betekent dat er niet alleen aandacht is voor begrijpen, onthouden en reproduceren, maar vooral voor creëren, analyseren en evalueren.
- Van schoolteams vraagt het een intensieve samenwerking en uitwisseling van ideeën. Dat geldt binnen het schoolteam, maar ook met andere scholen van de stichting. In het laatste geval kan het bestuur ook een coördinerende en faciliterende rol spelen.

### **Alle scholen hebben zich ontwikkeld richting het concept ‘de alles-in-één-school’**

Over vier jaar kunnen alle schoolschoolleiders spreken van een intensieve samenwerking met voorscholen, kinderdagopvangorganisaties, naschoolse opvangorganisatie en organisaties die naschoolse activiteiten aanbieden. Voor kind en ouder is merkbaar dat deze partners nauw samenwerken, omdat er afspraken zijn gemaakt over visie, aanbod & doorgaande lijnen, pedagogisch handelen, werkwijzen en communicatie. In het meest gunstige geval ervaren ouders de samenwerkende partners als één organisatie. Het streven is om deze partners zoveel mogelijk in één complex te huisvesten of op z’n minst in de directe nabijheid van elkaar. De samenwerkende partners hebben duidelijke zakelijke, financiële en praktische afspraken vastgelegd. OOadA oriënteert zich bovendien op het oprichten van een stichting om opvang in eigen beheer te kunnen verzorgen.



“Blijf je afvragen wat de meerwaarde is voor de leerling”, Marilene Streefland en Herbert de Bruijne

## Het bestuur

De ambities in het strategisch beleidsplan vragen van het schoolbestuur om sterker te sturen op de kwaliteit van de basis en om een manier te vinden die een lerende dynamiek creëert. Het bestuur wil ruimte geven aan talenten, voortrekkers en aan mensen met innovatieve ideeën.





## Het bestuur

De ambities die in dit strategisch beleidsplan staan, roepen de vraag op welke rol het bestuur voor zichzelf ziet. En wat zal er moeten veranderen? Het bestuur zal voor zichzelf ook de lat hoger moeten leggen, er zal gericht gestuurd moeten worden op kwaliteit, er zullen investeringen gedaan moeten worden in bijvoorbeeld scholing en ICT en het bestuur moet meer investeren in samenwerking en uitwisseling (intern en extern). Het bestuur heeft een aantal rollen voor ogen die in dit proces belangrijk zijn.

### Ruimte bieden en vraaggerichte ondersteuning verzorgen

Goed onderwijs vraagt om goede leerkrachten en teams die goed samenwerken. Daar ligt de uitdaging. Het bestuur vindt dan ook dat zij scholen voldoende ruimte moet bieden om deze uitdaging aan te gaan. De rol van het bestuur is om daarbij vraaggerichte ondersteuning te bieden. Als we de lat voor scholen verleggen van voldoende naar goed, dan geldt dat ook voor het bestuurskantoor. Het leidt tot de kritische vraag of wij vaardig genoeg zijn om de ontwikkeling van scholen te ondersteunen en te sturen. Het betekent dat we ruimte moeten nemen voor gerichtere deskundigheidsbevordering. Wat hebben scholen nodig en wat moeten het bestuurskantoor kunnen?

### Monitor van de kwaliteit en de ontwikkeling van de school

Garant staan voor een basis die orde is en een continue verbetering van onderwijs vraagt om een degelijk kwaliteitssysteem. Het bestuur schept daarvoor de kaders en bewaakt deze. Om die rol te kunnen vervullen moet het bestuur goed zicht hebben op de kwaliteit van de scholen, het kwaliteitssysteem en de ontwikkeling die elke school doormaakt. Als eindverantwoordelijke mag van een bestuur verwacht worden dat het tijdig ingrijpt als het met de kwaliteit minder dreigt te worden. De kwaliteit van de scholen volgt het bestuur nu met managementgesprekken, scholenbezoeken, jaarplannen, jaarverslagen, bovenschoolse monitor leeropbrengsten en vragenlijsten. We hebben daardoor een aardig zicht op de kwaliteit, maar dat is niet goed genoeg. Als we een beter zicht willen op de basis en op de ontwikkeling van de school, dan zal het bestuur moeten kunnen beschikken over uitkomsten van periodieke audits om dieper te kijken.

### Besluiten nemen over investeringen die passen bij de ambities en voornemens

Van de middelen die OOadA binnen krijgt is het merendeel nodig om de formatie te kunnen financieren. Dit strategisch beleidsplan zal niet leiden tot grote wijzigingen in die verhouding. Dit strategisch beleidsplan zal wel tot investeringen leiden op andere terreinen dan de formatie. >>>



>>> Te denken valt aan scholing, het organiseren van audits, ICT en huisvesting. Het is de rol van het bestuur om de ambities en voornemens uit dit plan samen met de directeuren te vertalen in financiële keuzes als we spreken over de jaarbegroting.

### Bewaken doorgaande lijn van primair naar voortgezet onderwijs

De doorgaande lijn tussen primair en voortgezet onderwijs krijgt nog onvoldoende aandacht. Als onze scholen volop gaan werken aan toekomstgericht onderwijs en de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden, dan zal dat moeten aansluiten op het voortgezet onderwijs. Het is de rol van het bestuur om daar met het voortgezet onderwijs aan te bouwen.

### Stimuleren innovatie en lerende organisatie

Uitdagend toekomstgericht onderwijs vraagt om innovatie. Innovatie komt beter van de grond wanneer ook het schoolbestuur daarin een stimulerende rol speelt en ruimte biedt voor initiatieven en leraren aanmoedigt met nieuwe ideeën te komen. Het vraagt ook om een organisatie die wil leren. Een sterke uitwisseling tussen leraren en tussen scholen. Met elkaar en van elkaar te leren. Het schoolbestuur treedt dan op als makelaar om mensen bij elkaar te brengen. Zij kan leerteams en netwerken faciliteren en stimuleren en zij kan scholingsbehoefte bovenscholings clusteren. Kortom: Zij kan zorgen dat het water blijft stromen.





## Onze scholen

OOadA bestaat uit een bond gezelschap van scholen. Grote scholen, kleine scholen. Nieuwe gebouwen en oude, monumentale panden. Scholen die sterk groeien en scholen met een stabiel leerlingenaantal. Scholen met een heel sterke populatie en scholen met relatief meer kinderen uit kansarmere gezinnen. Onze kinderen gaan naar Daltonscholen, Montessorischolen, scholen voor Ontwikkelingsgericht Onderwijs, Kunstmagneetscholen, Integrale Kindcentra, scholen met een verrijkt Engels aanbod en scholen met een ander specifiek profiel.

“Opgroeien in Amsterdam is uniek en onze scholen onderscheiden zich in diversiteit”





# Onze scholen



1<sup>e</sup> Montessorischool  
De Wielewaal



6<sup>e</sup> Montessorischool  
Anne Frank



9<sup>e</sup> Montessorischool  
De Scholekster



14<sup>e</sup> Montessorischool  
De Jordaan



15<sup>e</sup> Montessorischool  
Van Maas en Waal



2<sup>e</sup> Dalton Pieter Bakum



3<sup>e</sup> Daltonschool  
Alberdingk Thijm



Basisschool Oostelijke Eilanden  
BOE



Dr. E. Boekmanschool  
hoofdvestiging



De Kleine Reus, nevenvestiging  
van de Dr. E. Boekmanschool



De Burght



Dongschool



De Witte Olifant



Merkelbachschool



Nicolaas Maesschool



Basisschool de kleine Nicolaas



De Notenkraaker



Olympia



Theo Thijssenschool



Kindercampus Zuidas



Oscar Carré



De Springstok OBS, onderdeel  
v/h Jan van der Heijdenhuis



Openbaar Onderwijs  
aan de Amstel



## Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Ruysdaelkade 215, 1072 AW Amsterdam

Postbus 51356, 1007 EJ Amsterdam

020-5776040

[www.openbaaronderwijsaandeamstel.nl](http://www.openbaaronderwijsaandeamstel.nl)

### COLOFON

Productie en redactie

OOadA  
Maarten Teunissen  
Taco Stroo  
Wiebe Terpstra (film)  
Cyrille Maratray  
Rob Wolthuis (Onze scholen)  
Toewan

Fotografie

Vormgeving

Amsterdam, 2016