

Koersplan Stichting Samen tussen Amstel en IJ 2015-2019

Samen leren voor het leven – de kracht van diversiteit – keuzevrijheid in verbondenheid

Het zijn de kinderen die ons verbinden



We zijn verbonden met onze omgeving



We zijn professionals



We doen het SAMEN – het werk is te complex om alleen te doen



Inhoud

Koersplan Stichting Samen tussen Amstel en IJ 2015-2019

.....	1
Voorwoord	3
Leeswijzer	4
Hoofdstuk 1 - Waar staan we nu?	5
Onze context	5
Maatschappelijk bewustzijn	5
Professionals.....	6
Ontwikkeling.....	7
Hoofdstuk 2 - Waar staan we voor?	8
We geven Pakkend onderwijs	8
We zijn professionals.....	9
We zijn ondernemend	10
Hoofdstuk 3 - Waar gaan we voor?.....	11
Onderwijskwaliteit	11
Professionaliteit.....	12
Ondernemerschap/Innovatie	12
Onderbouwing.....	12
Bijlage 1 - Verantwoording en bronnen	13
Organisatiestructuur STAIJ	13
Bestuursformatieplan.....	14
Meerjarenbegroting	14
Passend onderwijs - Ondersteuningsplan Samenwerkingsverband Passend Onderwijs.....	14
Passend onderwijs – Arrangeren bij STAIJ.....	15
Professionaliseringsplan STAIJ - Brondocumenten AOIS	15
Jaarverslag en jaarrekening.....	15
Inspiratie - en verantwoordingsbronnen	16
Onze sites	16
Bijlage 2 - Kijkwijzer lerende organisatie STAIJ	17
Bijlage 3 – Mijlpalenschema	19

Voorwoord

Voor u ligt het koersplan van de Stichting Samen tussen Amstel en IJ (STAIJ). Dit koersplan geeft de kaders aan voor het beleid van STAIJ gedurende de jaren 2015-2019. Op alle niveaus wordt de komende jaren met betrokkenheid en inzet gewerkt aan het best denkbare onderwijs. Dankzij een professionele cultuur die gericht is op kwaliteit van het onderwijs en de organisatie, is STAIJ educatief ondernemend en gericht op de maatschappij.

STAIJ heeft in Amsterdam Oost een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onze scholen helpen kinderen en personeelsleden nieuwe kansen te ontwikkelen en uitdagingen aan te gaan. Wij bieden vernieuwende, inspirerende leeromgevingen met perspectieven voor de toekomst.

Ons motto daarbij is:

“Samen leren voor het leven”

Het bestuur en de scholen informeren leerlingen, ouders/verzorgers en overige belanghebbenden over hun activiteiten en de resultaten daarvan en nodigen hen bovendien uit om in gesprek te gaan zodat met elkaar vooruitgang wordt geboekt.

Het koersplan is tot stand gekomen in nauw overleg met de schooldirecteuren, de GMR en de medewerkers van het stafbureau. Schooldirecteuren spelen een cruciale rol bij het vertalen van het beleid naar het team op de school. De kaders van het koersplan geven richting aan de ontwikkeling van STAIJ en vormen het uitgangspunt voor schoolontwikkelingen die vastgelegd worden in de verschillende schoolplannen.

Wij zijn trots op onze organisatie en hebben er het volste vertrouwen in dat de denk- en werkkraft van onze medewerkers het mogelijk maakt om onze ambities te verwezenlijken.

René Rigter

Marianne Harten

Bestuurder

Voorzitter RvT Samen tussen Amstel en IJ

Leeswijzer

Het koersplan stelt een kader. We kiezen er bewust voor om het koersplan naast kaderstellend vooral uitnodigend te laten zijn. We onthouden ons van het in detail beschrijven van indicatoren omdat het bij STAIJ juist de professionals zijn die in de context van hun eigen uitvoeringspraktijk en per situatie vorm en inhoud geven aan de gezamenlijk ingeslagen koers.

In het eerste hoofdstuk schetsen we de huidige context, blikken we terug op ambities en resultaten uit het vorige koersplan en benoemen we de maatschappelijke ontwikkelingen waar we rekening mee moeten houden. In hoofdstuk 2 nemen we stelling. We beschrijven waar we voor staan. In het derde hoofdstuk schetsen we ons perspectief, onze koers en doen we richtinggevende kaderstellende uitspraken die raad van toezicht, bestuur, staf, directies en scholen de aankomende vier jaar in samenhang zullen verbinden.

De bijlagen bij het koersplan zijn toegevoegd om gemaakte keuzes en uitgangspunten te onderbouwen en te verantwoorden.

Het koersplan borgt en verduurzaamt waar we tevreden over zijn, prikkelt en nodigt uit tot ontwikkeling. Het geeft STAIJ profiel, laat zien welke keuzes we maken, drukt een stempel, geschreven voor onszelf en onze stakeholders.

Hoofdstuk 1 - Waar staan we nu?

Onze context

De scholen van Samen tussen Amstel en IJ, Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs, bevinden zich in de wijken Oud-Oost, Watergraafsmeer, de Indische buurt, het Oostelijk Havengebied en IJburg. De stichting maakt onderdeel uit van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. De federatie is een samenwerkingsverband van zeven openbare schoolbesturen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs in Amsterdam. De federatie verzorgt kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan circa 33.000 leerlingen. Dit betekent dat ruim de helft van alle Amsterdamse basisschoolleerlingen naar een openbare school gaat en dat aantal neemt jaarlijks toe.

De openbare identiteit is voor de federatie en de stichtingen die er deel van uit maken de belangrijkste verbindende waarde. Alle leerlingen en medewerkers zijn welkom op de scholen van de federatie, ongeacht hun afkomst, religie of sociaal-economische achtergrond.

Ruim 6000 STAIJ-leerlingen zijn dagelijks samen aan het leren, ontdekken en spelen. Meer dan 550 medewerkers bieden aan deze kinderen onderwijs.

De onderwijsconcepten van de STAIJ-scholen zijn divers, evenals de populatie aan kinderen en leerkrachten. Er zijn scholen voor regulier onderwijs, Dalton- en Montessorischolen, een school voor Natuurlijk Leren, een school voor Speciaal Basisonderwijs en een school voor nieuwkomersonderwijs. Naast het verschil in onderwijsconcepten bestaan er tussen de scholen ook verschillen in profiel. STAIJ heeft enerzijds scholen die zicht thematisch profileren, bijvoorbeeld via een sportprofiel of als kunstmagneetschool. Sommige scholen vervullen daarnaast als brede school een buurtfunctie en een aantal scholen ontwikkelt zich tot integraal kindcentrum.

De grote ontwikkelde diversiteit binnen STAIJ en ook de door ouders steeds meer gestelde vraag naar profilering maakt uitgaan van verschillen tot een belangrijk leidend principe van onze stichting.

Maatschappelijk bewustzijn

Wij zijn ons ervan bewust dat de maatschappij op een aantal onderdelen in hoog tempo verandert. Daardoor heeft niet alleen de inrichting van ons onderwijs aandacht, maar ook de wijze waarop onze scholen zich positioneren. Ouders zijn op zoek naar een school die past bij een toekomstbeeld.

In juli 2014 heeft de sectororganisatie PO-raad met het ministerie van OCW een bestuursakkoord afgesloten dat op onderdelen goed aansluit bij onze denkrichting in dit koersplan.

Citaat Bestuursakkoord primair onderwijs juli 2014

“De leerlingen in het primair onderwijs van nu, zijn de burgers die straks de samenleving vormgeven. Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we de jeugd op moeten voorbereiden. De school van 2020 is wel een toekomstperspectief, maar geen uniform beeld. Zo’n diversiteit als de samenleving kent, zo divers zullen de scholen in het primair onderwijs zijn, ieder met een eigen identiteit of onderwijskundige inrichting. Alle betrokkenen bij het onderwijs – leraren,

schoolleiders en schoolbesturen – zijn zich bewust van de hoge eisen die de samenleving aan hen stelt om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te bieden. De scholen zijn zich aan het ontwikkelen tot professionele organisaties, waarin teams van goed opgeleide leraren het onderwijs ‘maken’, goed geleid door bekwame schoolleiders. De schoolbesturen geven door ‘goed bestuur’ hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs vorm. Zij stellen heldere kaders, faciliteren de schoolteams en bieden ruimte aan de professionele dialoog in de school. Ook leggen scholen en hun besturen verantwoording af aan ouders, de naaste omgeving en de samenleving.”

STAIJ realiseert zich dat er gestuurd moet worden op zowel onderwijskundig leiderschap als onderwijskundig ondernemerschap. Beide vormen moeten van kwalitatief hoog niveau zijn.

Professionals

De afgelopen jaren is er enthousiast en hard gewerkt om aan de gestelde ambities uit het koersplan 2012-2015 vorm en inhoud te geven. We kunnen met gepaste trots zeggen dat STAIJ zich heeft ontwikkeld tot een kwalitatief en financieel gezonde organisatie. Leerkrachten worden geprikkeld zelf regie te voeren op hun professionele ontwikkeling. Schoolleiders worden uitgedaagd hun scholen zowel onderwijskundig inhoudelijk als onderwijskundig ondernemend profiel te geven. De medewerkers van het stafbureau en het bestuur zijn de organisatie gaan beschouwen als een professionele leergemeenschap waar het lerend vermogen van de organisatie continu wordt versterkt. De Inspectie van het Onderwijs heeft alle scholen minimaal het basisarrangement toegekend. Op veel scholen van STAIJ ligt de kwaliteit van het onderwijs echter hoger.

Opleiden IN de School is één van de belangrijkste pijlers van onze organisatie. STAIJ is een lerende organisatie en een geaccrediteerde academische opleidingsschool, wat wil zeggen dat opleiden tot het diploma en opleiden na het diploma in samenhang wordt uitgewerkt. Alle twintig basisscholen van de stichting participeren in de opleidingsschool. Drie netwerken spelen een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van de stichting als lerende organisatie en opleidingsschool: het directieberaad, het IB netwerk en het interne opleiders netwerk. Vanuit een visie op leren (betekenisvol ingericht), Rijnlants georganiseerd en handelend in dialoog, treden we onderzoekend en ontwerpnd de toekomst tegemoet.

In het kader van professionalisering delen we als vanzelfsprekend kennis en kunde. Binnen STAIJ vertrouwen we op de deskundigheid van onze medewerkers en besteden we tegelijkertijd veel aandacht aan deskundigheidsbevordering. Wij geloven in leren met en van elkaar in de dagelijkse werkpraktijk. De website www.lerenmetelkaar.nl is een digitaal platform dat door medewerkers te gebruiken is om ondersteuning te krijgen en te geven bij professionele groei. We bieden medewerkers actuele en relevante kennis aan en zijn in staat te anticiperen op het voorgenomen beleid vanuit de landelijke en lokale overheid.

We hebben oog voor het creëren van maatschappelijke waarde. Over behaalde resultaten wordt op transparante wijze rekenschap afgelegd. We betrekken belanghebbenden bij de beleidsvoorbereiding en -evaluatie. We formuleren steeds meer de eigen rol en het belang ervan binnen de maatschappelijke context waarin we ons bewegen. We leggen contact met organisaties binnen en buiten het onderwijsveld die van belang kunnen zijn voor de kwaliteitsverbetering van onze scholen en de stichting.

Verzorgen van onderwijs is als schaken in meerdere dimensies; het vraagt veel. Constante aandacht voor professionalisering en in alle geledingen van de organisatie collectief verantwoordelijkheid willen nemen, is voorwaarde voor succes; het werk is te complex om alleen te doen.

Ontwikkeling

De in het najaar van 2014 vastgestelde CAO Primair Onderwijs heeft professionalisering van medewerkers hoog op de agenda staan. Daarnaast brengt het bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs vier actielijnen voor de periode tot 2020 voor het voetlicht: talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering, professionele scholen (waaronder het verder verbeteren van de didactische vaardigheden van de leerkrachten en de kwaliteit van de schooldirecteuren) en doorgaande ontwikkellijnen. In het nieuwe koersplan borduren wij voort op deze extern in gang gezette ontwikkelingen.

STAIJ is in verbinding met de omgeving volop in ontwikkeling. Onze scholen maken ontmoeting mogelijk en het personeel stelt zich regelmatig de vraag: Wat willen wij bereiken? Wat telt voor de kinderen? Wat vraagt dit van de school? Vanuit een nadrukkelijke intentie om voor de kinderen van de school een plek te maken waar geoefend kan worden in het ontmoeten van de wereld, zonder onmiddellijk geconfronteerd te worden met de complexiteit van de maatschappij.

Hoofdstuk 2 - Waar staan we voor?

We hebben de wens en voelen de verantwoordelijkheid ons vak meer dan serieus te nemen. Daarom hebben we keuzes gemaakt die ervoor zorgen dat de kwaliteit in onze organisatie geborgd en verder ontwikkeld wordt.

We geven Pakkend onderwijs

Onze scholen zijn de sleutels tot ontwikkeling van de leerlingen en de medewerkers. Kinderen op STAIJ scholen kunnen rekenen op faciliteiten die hen ondersteunen in hun persoonlijke groei. In verbinding met de samenleving bouwen we een curriculum met diepte, variatie en rijke ervaringsmogelijkheden. In de wetenschap dat “verwondering” en “nieuwsgierigheid” belangrijke stimulators tot leren en ontwikkelen zijn, gaan we uit van een brede opvatting over talentontwikkeling, waarbij datgene dat het kind potentieel kan een belangrijke rol speelt. We kijken vanuit een meervoudig perspectief naar intelligentie en stimuleren leermotivatie, zelfbeeld en een onderzoekende houding.

Vanuit verschillende didactische aanpakken werken wij aan de ontwikkeling van vaardigheden die zowel creatief als onderzoekend van aard zijn en draagt ons onderwijs bij aan het vermogen tot reflecteren, zelfstandigheid en motivatie. Dit alles met het doel leerlingen zich optimaal te laten ontwikkelen.

De volgende principes van goed onderwijs aan kinderen zijn voor ons leidend:

- Leerlingen krijgen de kans te laten zien wat ze kunnen en willen. Zij worden uitgedaagd en ondersteund, afhankelijk van hun mogelijkheden.
- Ontwikkelen en leren doen kinderen niet alleen, maar wel zelf. Zij worden uitgedaagd en ondersteund om vanaf de eerste schooldag zichzelf als kritisch en verantwoordelijk te zien, en als eigenaar van hun eigen ontwikkeling.
- Leraar en leerling zijn beiden verantwoordelijk voor het leerproces en de resultaten, hoewel beiden op een andere manier. Dit vraagt niet alleen om leraren die hun leerlingen accepteren en begrijpen, maar ook om actieve leerlingen.
- De ouders en de school zijn samen verantwoordelijk voor een morele dialoog. De zorg voor jezelf, de ander en je omgeving is het morele kompas dat een open en veilig klimaat garandeert met respect voor en vertrouwen in elkaar.

Talent en ambitiegedreven - zelfkennis, zelfsturing en verantwoordelijkheid - ouders/verzorgers, leerlingen en leerkrachten als partners in leren, opvoeden en samen beleven vormen de kernbegrippen van waaruit we de dialoog aangaan.

We zijn professionals

Essentieel in onze organisatie is het credo “wie het weet, het mag zeggen”. Daarmee wordt bedoeld dat we STAIJ personeel beschouwen als vakmensen die we de vrijheid geven adequaat invulling te geven aan hun eigen uitvoeringspraktijk. Alles in onze organisatie staat ten dienste van het primaire proces: onderwijs verzorgen aan onze kinderen. Een solide bedrijfsvoering faciliteert de inrichting en ontwikkeling van het primaire proces. Schooldirecteuren en leerkrachten zorgen voor het verbeteren van het onderwijs en het verbeteren van hun vakmanschap. Zij weten als geen ander wat werkt en wat niet. De schooldirecteur daagt uit, stimuleert initiatieven, geeft ruimte voor ontwikkeling en faciliteert.

Een professionele leerkracht is iemand die er voor kiest en zich er op toelegt om met behulp van zijn/haar specialistische kennis en ervaring, kinderen op een competente en integere manier steeds beter van dienst te kunnen zijn. Daarbij maakt hij/zij gebruik van, en draagt actief bij aan, een gemeenschap van medeprofessionals die het vak bij voortduring ontwikkelen.

Onze visie op professionaliseren sluit aan bij de principes en inzichten uit het Rijnland model. Deze organisatievorm hecht veel belang aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, het nemen van collectieve verantwoordelijkheid en stelt het primaire proces centraal. De volgende uitgangspunten zal STAIJ de komende jaren verder vormgeven:

- In het primaire proces is het van belang dat de professional vakbekwaam is en de vrijheid krijgt om binnen de kaders van de organisatie adequaat invulling te geven aan zijn/haar functie. De keuzes die de medewerkers op scholen maken zijn principe gedreven en context gebonden, situationeel en maatwerkgevoelig. In eenmaal gemaakte keuzes zijn we solidair aan elkaar.
- Teamleren vormt de schakel tussen individueel leren en organisatieleren. Leraren leren het meest van collectief leren rond de werkplek en verantwoorden zich als professionals aan elkaar. Het werk is te complex om alleen te doen en vraagt om coördinatie vanaf de werkvloer. Wij geven bovenscholings netwerken van directeuren, IB-ers en interne opleiders een belangrijke plaats in de organisatie.

We zijn er de afgelopen jaren in geslaagd vijf scholen van het predicaat “zwak” te ontdoen. Hier zijn wij als organisatie bijzonder trots op, maar we zijn er nog niet. De kwaliteit van ons onderwijs blijft voortdurend onze aandacht vragen. De kwaliteit op onze scholen wordt gemeten door de Inspectie, door de lokale overheid, middels ouderenquêtes en met onze eigen kwaliteitsmonitor. Ook de komende jaren zetten wij de door onze organisatie ontwikkelde kwaliteitsmonitor in om de kwaliteit te meten en eventuele maatregelen in gang te zetten.

Mobiliteit van personeel is cruciaal om de kwaliteit van onze organisatie verder te versterken. Door mobiliteit van personeel te stimuleren, wordt onze organisatie aantrekkelijker en slagen wij er nog meer in om de kennisdeling tussen de verschillende scholen te bevorderen.

STAIJ groeit in het kader van de Wet Passend Onderwijs zo snel als mogelijk toe naar een situatie waarbij de basisondersteuning op alle scholen minimaal voldoende is. Scholen beschrijven in het schoolondersteuningsplan de invulling van de extra ondersteuning, binnen de kaders die zijn opgesteld in het ondersteuningsplan van STAIJ.

Een STAIJ professional is zelfstandig en innovatief, gericht op verbetering van eigen performance, werkt graag en goed samen, deelt kennis, is organisatiebewust en levert daar een bijdrage aan.

We zijn ondernemend

Naast de kwaliteit van het onderwijs op de scholen, blijkt steeds vaker dat de aantrekkelijkheid van een school voor ouders/verzorgers een belangrijk aspect vormt bij het kiezen van een school. De profilering en positionering van onze scholen vraagt aandacht om STAIJ als educatieve onderneming in verbinding te houden met alle betrokkenen van de school. Concurrentie tussen scholen, ook tussen STAIJ scholen onderling, speelt een rol als het gaat om leerlingenaantallen. STAIJ heeft twintig verschillende scholen onder haar hoede met soms totaal verschillende onderwijsconcepten en verschillende stadia van ontwikkeling. We zullen actief onderzoeken of een aantal scholen beter kan aansluiten bij de vraag van ouders/verzorgers. Op een ondernemende en innovatieve manier zullen wij deze uitdaging aangaan. Samenwerking met andere besturen sluiten we hierbij niet uit. In de praktijk betekent dit dat het aantal van twintig scholen van STAIJ niet kaderstellend is. Door samenwerkingsvormen tussen scholen van STAIJ onderling of met scholen van andere besturen kan dit aantal de komende planperiode ook hoger of lager worden.

STAIJ is in de eerste plaats een plek waar kinderen het beste onderwijs krijgen, maar we realiseren ons dat alleen met een vooruitziende educatieve ondernemersblik die garantie duurzaam gegeven kan worden.

Hoofdstuk 3 - Waar gaan we voor?

In de voorgaande hoofdstukken is duidelijk gemaakt dat we voortdurend investeren in onderwijskwaliteit, professionaliteit en dat we educatief ondernemend en innovatief willen zijn. Hier willen we mee doorgaan en daarom formuleren we voor de aankomende beleidsperiode 2015-2019 een aantal richtinggevende uitspraken die in lijn zijn met de kaders die we hebben gesteld.

Richtinggevende uitspraken waaraan we ons met elkaar verbinden, waarin we in samenhang met elkaar optrekken, waarvan we weten dat ze in de uitvoering om erkende ongelijkheid en diversiteit van vormen vragen. Uitspraken die tot dialoog leiden en tegelijkertijd in de gekozen richting voor ons niet meer ter discussie staan. De dialoog voeren we in de organisatie met de leerlingen en hun ouders/verzorgers, de leerkrachten en de schooldirecteuren. We gebruiken hierbij onze partners als “critical friends”.

Ouders/verzorgers doen er voor ons in belangrijke mate toe. Niet alleen als gesprekspartner over de ontwikkeling van hun kind, maar juist ook als gesprekspartners over de plek die onderwijs in onze snel kantelende maatschappij zou moeten innemen.

We hebben binnen drie domeinen richtinggevende uitspraken geformuleerd:

- Onderwijskwaliteit
- Professionaliteit
- Ondernemerschap/Innovatie

Onze professionele werkwijze is dat we eerst ontwerpen, dan proeftuinen starten en vervolgens evalueren. Wanneer we tevreden zijn, leggen we de in gang gezette ontwikkeling vast als beleid en delen we onze opgedane kennis en inzichten met anderen. We beschrijven hieronder puntsgewijs de richtinggevende uitspraken, die in het mijlpalenschema (bijlage 3) verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

Onderwijskwaliteit

- De scholen van STAIJ zijn ieder zelf verantwoordelijk voor de basiskwaliteit van het onderwijs en expliciteren de wijze waarop ze Pakkend onderwijs vormgeven.
- STAIJ scholen beoordelen zichzelf systematisch met de kwaliteitsmonitor en zorgen met de hulp van ‘critical friends’ voor externe beoordeling op kwaliteit om voortdurend het beste uit zichzelf te halen.
- STAIJ ontwikkelt/faciliteert op bestuursniveau een netwerk gericht op uitwisseling en flexibele inzet van expertise tussen scholen.
- SBO Het Spectrum blijft een reguliere SBO-voorziening voor het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs en stelt zijn opgedane expertise ter beschikking aan de overige scholen van STAIJ.
- Alle scholen van STAIJ participeren in de wijknetwerken die zich inzetten om op wijkniveau inhoud te geven aan de zorgplicht in het kader van de Wet Passend Onderwijs en om daarnaast de maatschappelijke en sociale cohesie binnen de wijk te bevorderen.

- Alle scholen scoren minimaal een voldoende op de inspectie-indicatoren met betrekking tot de basisondersteuning.

Professionaliteit

- STAIJ heeft interne professionaliseringstrajecten voor startende, vakbekwame en senior medewerkers in alle lagen van de organisatie (leerkrachten, schooldirecteuren en ondersteunend personeel).
- STAIJ specialiseert zich in professionaliseringstrajecten die het leren en ontwikkelen in de eigen uitvoeringspraktijk centraal stellen.
- Elke school ontwikkelt zich tot een lerende organisatie (zie de kijkwijzer in bijlage 2).

Ondernemerschap/Innovatie

- Elke school heeft een voor ouders/verzorgers aantrekkelijk duurzaam profiel dat bijdraagt aan de koersuitspraken van de stichting.
- STAIJ breidt minstens één school met geïntegreerde basisvoorzieningen uit van 0-12 jaar naar 0-16/18 jaar (vanuit één visie, één doorgaande lijn, één team en één leiding). We gaan hierbij samenwerkingen aan met partners, maar onze visie blijft leidend. STAIJ werkt daarbinnen aan een eigen academie waarin leerkrachten en pedagogisch medewerkers op minimaal HBO-niveau worden opgeleid.
- De gehele STAIJ organisatie (staf en scholen) is toegerust op digitaal werken in flexibele IT-omgevingen.
- STAIJ heeft zowel de beleidsmatige als de administratieve processen rond financiën en personeelszaken in eigen beheer.

Onderbouwing

De in dit koersplan vastgelegde beleidskaders worden in de volgende bijlagen onderbouwd. In bijlage 1 vermelden we de bronnen en onderliggende documenten die aan de onderbouwing van het koersplan en de richtinggevende uitspraken ten grondslag liggen. In bijlage 2 staat de Kijkwijzer van de lerende organisatie STAIJ centraal. Tot slot wordt in bijlage 3 in een mijlpalenschema het beoogde tijdsplan, de indicatoren en de wijze van faciliteren zichtbaar gemaakt.

De doelstellingen die volgen uit onze richtinggevende uitspraken zijn ambitieus maar haalbaar. De financiële situatie van STAIJ is gezond en er is geen noodzaak voor het doorvoeren van bezuinigingen of het opbouwen van meer reserves. Als het gaat om het borgen en uitbouwen van de kwaliteit, weten we ons gesteund door de gemeente Amsterdam die een lerarenbeurs en een scholenbeurs ter beschikking stelt om de kwaliteit van de medewerkers en de scholen verder te vergroten. Bovendien zijn er voor de schoolontwikkeling extra gelden beschikbaar gekomen vanuit de nieuwe CAO en de rijksbegroting (prinsjesdaggelden). Wij gaan met vertrouwen de toekomst tegemoet.

STAIJ staat voor welbevinden en voor leren en ontwikkelen van alle betrokkenen bij de organisatie en is educatief ondernemend.

Bijlage 1 - Verantwoording en bronnen

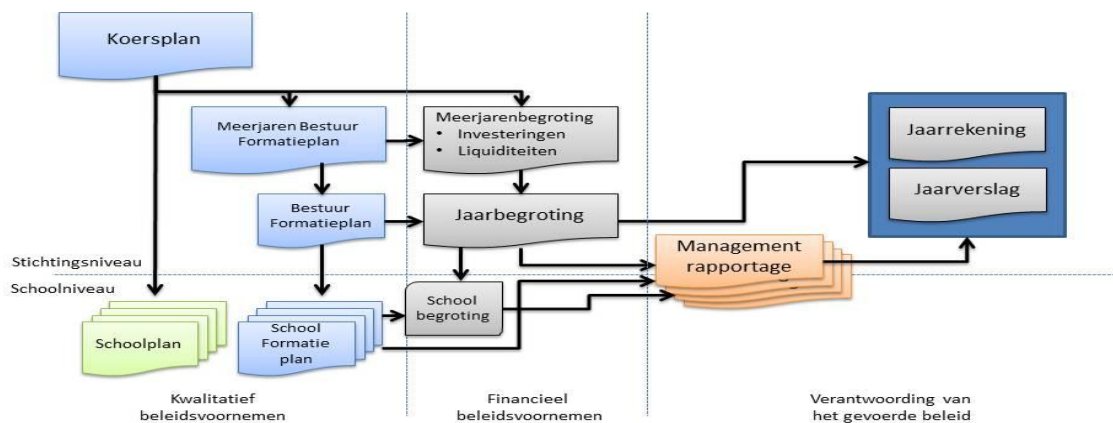
Organisatiestructuur STAIJ

In 2014 is de bestuursstructuur van STAIJ ingrijpend veranderd. Met goedkeuring van de gemeenteraad van Amsterdam werden op 5 november 2014 de nieuwe statuten van kracht, waarbij de organisatie volgens de principes van een raad van toezichtmodel ging functioneren.

De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van STAIJ. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht en die zijn opgenomen in de statuten en het managementstatuut. Het schoolbestuur en de toezichthouder hebben een set afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen. Daarbij worden in beginsel de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd (op het niveau van de schooldirectie). Doel van de hantering van de Code Goed Bestuur is om op een efficiënte, effectieve en transparante wijze de beleidsdoelstellingen te realiseren.

STAIJ implementeert een planning- en control cyclus, waarin beleidsvoornemens als de begroting en het strategisch beleidsplan worden bewaakt met behulp van managementinformatie. Hiervoor verschijnen kwartaalrapportages. Er is een auditcommissie ingesteld, die zich buigt over de (meerjaren)begroting en de jaarrekening. De horizontale verantwoording vindt plaats op schoolniveau, maar ook op bovenschools niveau via de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Schematisch ziet dit er als volgt uit:



De basis van het planning & control proces wordt gevormd door het koersplan van STAIJ. In het koersplan zijn de richting en de doelen beschreven die onze organisatie wil realiseren. De meerjarenbegroting heeft een horizon van vier jaar en is een uiting en vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon hebben.

Het meerjaren bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In dit plan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit de meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld. Deze bevat meer detail, zowel in financieel als beleidsmatig opzicht, omdat het een periode van één jaar betreft. Daarnaast dient het als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen. Per kwartaal worden er managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van kwalitatieve aspecten en de financiële onderdelen. Deze dienen als sturing, maar ook als interne verantwoording. Als laatste is er de jaarrekening en het jaarverslag waarin op stichtingsniveau verantwoording wordt gegeven over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Basis voor al deze documenten vormen de schoolbegrotingen.

Bestuursformatieplan

In het bestuursformatieplan worden de inkomsten en uitgaven per school in kaart gebracht en worden de personele middelen toegekend waarover iedere school met ingang van het nieuwe schooljaar beschikt. De basis voor deze middelen vormt de rijksbekostiging die wordt vastgesteld op grond van het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorgaande kalenderjaar. Daarnaast geeft het bestuursformatieplan inzicht in de extra middelen die per school worden toegekend, zoals subsidies van de gemeente Amsterdam, impuls gelden, groeibekostiging, zorgmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, etc..

Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting staat niet op zichzelf, maar vormt een onderdeel van de totale planning & control cyclus van STAIJ. De basis van de (meerjaren)begroting wordt gevormd door het koersplan. In dit koersplan zijn de richting en de doelen van onze organisatie beschreven. Deze nieuwe beleidsvoornemens worden in de meerjarenbegroting nader uitgewerkt. De financiële begroting vormt het financiële kader waarbinnen onze doelen gerealiseerd moeten worden. Het begrotingsproces is een continu proces van meerjarenbegrotingen opstellen, periodiek de financiële voortgang volgen middels diverse rapportages, nieuwe inzichten opnemen en dit alles vertalen in de nieuwe meerjarenbegroting.

Passend onderwijs - Ondersteuningsplan Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

Per 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs van kracht. Vanaf die datum maakt STAIJ deel uit van het Samenwerkingsverband Amsterdam/Diemen. Het Ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband is te vinden op de site: <http://www.swvamsterdamdiemen.nl/documenten>. Het Ondersteuningsplan geldt tot 1 augustus 2016. In dit Ondersteuningsplan staat het niveau van basisondersteuning beschreven zoals de samenwerkende Amsterdamse schoolbesturen, inclusief STAIJ, zijn overeengekomen. De hoofdlijnen van het plan zijn:

1. Het groeidocument vormt de basis voor de aanvraag van middelen extra ondersteuning en voor de verwijzingen naar het S(B)O.
2. Elke school heeft een effectieve interne ondersteuningsstructuur en scoort minimaal een voldoende op de relevante indicatoren uit het toezichtkader van de onderwijsinspectie;
3. Elke school heeft de leerlingondersteuning ingericht volgens de standaarden en cyclus van handelingsgericht werken;

4. Elke basisschool heeft een ondersteuningsteam en werkt effectief samen met ketenpartners en het S(B)O;
5. Elke school:
 - heeft een aanbod voor leerlingen met dyslexie of dyscalculie;
 - heeft een aanbod voor leerlingen met meer of minder dan gemiddelde intelligentie;
 - werkt met het protocol medicijngebruik en het protocol medische ondersteuning;
 - heeft een pestprotocol, een meldcode kindermishandeling en is aangesloten op Matchpoint;
 - heeft kennis van signalering en aanpak van leerlingen met gedragsproblemen;
 - is fysieke toegankelijk.

Passend onderwijs – Arrangeren bij STAIJ

In juni 2014 is de eerste versie van de notitie “Arrangeren bij STAIJ” geschreven. In de notitie wordt beschreven hoe STAIJ invulling geeft aan de Wet Passend Onderwijs, meer specifiek, hoe de scholen arrangeren binnen de extra ondersteuning. De procedure rond het aanvragen van ondersteuningsarrangementen wordt beschreven.

In juni 2015 zal een tweede versie van deze notitie gereed zijn. In deze versie wordt ingegaan op:

1. Toekomstige verdeling middelen extra ondersteuning;
2. Toekomstige rol van de Adviseur Passend Onderwijs;
3. Toekomstige rol SBO in de extra ondersteuning;
4. Ontwikkeling dekkend netwerk extra ondersteuning om de school;
5. Als gevolg van de reorganisatie van de inzet van personeel SWV en SO: Toekomstige rol van de AB-ers.

Professionaliseringsplan STAIJ - Brondocumenten AOIS

STAIJ is een erkende academische opleidingsschool met een intern opleidingsteam. Het opleidingsteam is uitgebreid met een interne opleider per school (vanuit bestaande aanstellingen in taakuren of door tijdelijke uitbreidingen van aanstellingen), die gezamenlijk verantwoordelijk zijn om de kwaliteit van de individuele leerkracht te stimuleren, de deskundigheidsbevordering in te vullen en de uitwisseling van expertise tussen de scholen te optimaliseren. Dit netwerk is cruciaal om de kwaliteit op de scholen te monitoren, te verbeteren en te borgen, dit alles onder verantwoordelijkheid van de schooldirecteur en hoofd opleidingen. Het opleidingsteam wordt ook ingezet om de medewerkers die in de mobiliteit gaan te begeleiden en te coachen, al dan niet in samenspraak met onze gecertificeerde assessoren. Tot slot wordt de methodiek voor de begeleiding van startende leerkrachten door het opleidingsteam ontworpen.

In de volgende documenten wordt opleiden en professionaliseren verantwoord: “Regels en routines AOIS STAIJ”, “Werkdocument team werkplekieren AOIS STAIJ”, “Werkdocument team onderzoek AOIS STAIJ”, “concept Professionaliseringsplan STAIJ 2014-2016”, “Begroting AOIS-STAIJ 2015-2016, richtinggevend tot 2020”.

Jaarverslag en jaarrekening

In het jaarverslag en de jaarrekening wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en de

resultaten daarvan in het afgelopen jaar. Deze documenten dienen voor 1 juli opgeleverd te worden aan het ministerie van OCW. De jaarrekening wordt beoordeeld door de accountant.

Inspiratie - en verantwoordingsbronnen

Onderwijskwaliteit - Gert Biesta, John Hattie, Robert J. Marzano.

Rijnland model –Jaap Peters, Mathieu Weggeman en Ben van der Hilst.

Professionaliseren/lerende organisaties – Alex van Emst, Eric Verbiest, Michael Fulhan, Manon Ruiters, Edith Hooge.

Onze sites

www.staij.nl

www.lerenmetelkaar.nl

De beleidsdoelstellingen die STAIJ voor het voetlicht brengt, zijn nadrukkelijk bedoeld voor de Federatie Openbaar Primair Onderwijs als geheel. Dit betekent in de praktijk dat de verschillende stichtingen voor en met elkaar opereren en gebruik maken van elkaars expertise.

Bijlage 2 - Kijkwijzer lerende organisatie STAIJ

Schaaluitspraken:

Cultuur (dominante mentale modellen en gedeelde waarden) is de uiting van alle aspecten: het geheel is meer dan de som der delen.

Gezamenlijk visie:



- Welke gedeelde visie is er beschreven?
- Welke elementen van de visie zijn gericht op het verbeteren van de resultaten bij leerlingen?
- Idem op leren van leerkrachten?
- Idem op verbinding tussen leren van de leerlingen en leren van de leerkrachten?
- Welke voorbeelden kun je benoemen die de visie zichtbaar maken?
- Wat zegt de visie van de school op een desbetreffend onderwerp? Hoe richtinggevend is de visie voor het onderwijs in het desbetreffende onderwerp?
- In welke mate zijn individuele teamleden in staat de visie te verwoorden?
- Waar zie je de visie terug in het handelen van leerkrachten?

Persoonlijk en collectief meesterschap:



- Welke mogelijkheden zijn er om individueel en collectief te leren en te werken over een desbetreffend onderwerp?
- In hoeverre is in het collectief leren en handelen aandacht voor resultaten van het leren van leerlingen, persoonlijke competenties, mentale modellen, actuele wetenschappelijke kennis, actuele praktijkkennis?
- In hoeverre getuigt dit collectief leren van een kritische dialoog met elkaar?
- Waar zijn teams van leerkrachten collectief verantwoordelijk voor (resultaten, onderwijskundige ontwikkeling, pedagogisch/didactisch klimaat)?
- Op basis waarvan wordt de samenstelling van de teams bepaald?
- In hoeverre wordt persoonlijk en collectief leren verbonden met het leren van leerlingen en/of schoolontwikkeling?

Dienstbare logistiek:

- Welke bevoegdheden hebben de uitvoeringsteams?
- Hoe zijn bevoegdheden van de uitvoeringsteams vastgelegd?
- In hoeverre weet het uitvoeringsteam waar het eindverantwoordelijk voor is?
- Op welke manier zijn de uitvoeringsteams in de scholen met elkaar vervlochten?
- In welk mate is er sprake van individuele en collectieve monitoring van beoogde resultaten?
- Binnen welke groepen in de school wordt er op welk gebied kennis (thema's, didactiek, pedagogiek) ontwikkeld?

Gedeeld leiderschap:

- In hoeverre betreft de schooldirecteur de teamleden bij het beleid van een bepaald onderwerp?
- In hoeverre zijn de taak en functies van schooldirecteuren en teamleiders beschreven?
- Welke overlegstructuur zorgt voor afstemming tussen de verschillende teams?
- In hoeverre draagt de schooldirecteur de visie uit en stelt hij hoge verwachtingen aan het onderwijs?
- In hoeverre zorgt de schooldirecteur voor voldoende bronnen, adequate structuren en toereikende systemen voor het individueel en collectief leren?
- In hoeverre stimuleert de schooldirecteur een cultuur van vertrouwen en respect?
- In hoeverre stimuleert de schooldirecteur een cultuur van kritisch onderzoek en verbetering van het onderwijs?
- Hoe zorgt de schooldirecteur voor eigenaarschap (autonomie) en met betrekking tot welke onderwerpen?

Bijlage 3 – Mijpalenschema

Het mijpalenschema concretiseert de beschreven beleidsdoelstellingen en wordt benut om ook op schoolniveau te komen tot uitvoeringsafspraken in het schoolplan.

Domein	Doel	Prestatie indicator	Facilitering/geldstroom	Tijdsindicatie
Onderwijskwaliteit				
	De scholen van STAIJ zijn ieder zelf verantwoordelijk voor de basiskwaliteit van het onderwijs en expliciteren de wijze waarop ze Pakkend onderwijs vormgeven.	Basisarrangement inspectie. Hoofdstuk “pakkend onderwijs” in schoolgids.	Schoolbegroting	2015-2019.
	STAIJ scholen beoordelen zichzelf systematisch en zorgen met de hulp van “critical friends” voor externe beoordeling op kwaliteit om voortdurend het beste uit zichzelf te halen.	In- en externe audits.	Meerjarenbegroting STAIJ (bovenschools deel voor externe audits en schoolbegrotingen voor interne audits).	2015-2019.
	STAIJ ontwikkelt/faciliteert op bestuursniveau een netwerk gericht op uitwisseling en flexibele inzet van expertise tussen scholen.	De site www.lerenmetelkaar is ons digitale platform voor professionele groei en wordt voortdurend up to date gehouden.	OIS begroting.	Eerste grote update juni 2016.
	SBO Het Spectrum blijft een reguliere SBO-voorziening voor het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs en stelt	Afspraken set binnen het SWV Passend Onderwijs dat alle scholen voor SBO in Amsterdam op deze wijze gaan werken.	Begroting SWV Passend Onderwijs en reguliere schoolbegroting.	2015-2016.

	zijn opgedane expertise ter beschikking aan de overige scholen van STAIJ.			
	Alle scholen van STAIJ participeren in de wijknetwerken die zich inzetten om op wijkniveau inhoud te geven aan de zorgplicht in het kader van de Wet Passend Onderwijs en om daarnaast de maatschappelijke en sociale cohesie binnen de wijk te bevorderen.	Uit de verslagen van de wijknetwerken blijkt dat alle scholen voor 100% deelnemen.	Middelen passend onderwijs (basis- en extra ondersteuning).	Zes keer per jaar.
	Alle scholen scoren minimaal een voldoende op de inspectie-indicatoren met betrekking tot de basisondersteuning.	Het jaarlijkse bestuursgesprek met de Inspectie.	Middelen passend onderwijs (basis- en extra ondersteuning).	Jaarlijks.
Professionaliteit				
	STAIJ heeft interne professionaliseringstrajecten voor startende, vakbekwame en senior medewerkers in alle lagen van de organisatie (leerkrachten, schooldirecteuren en ondersteunend personeel).	Een helder omschreven professionaliseringsaanbod vanuit de vindplaatscholen. Een kwalitatief hoogwaardig intern coachingsaanbod. Samenwerking met externe partners t.b.v. actuele vragen in de stichting. Allen zichtbaar op www.lerenmetelkaar.nl	OIS begroting. Professionaliseringsmiddelen scholen en prinsjesdaggelden.	2016-2017.

	STAIJ specialiseert zich in professionaliseringstrajecten die het leren en ontwikkelen in de eigen uitvoeringspraktijk centraal stellen.	Het professionaliseringsplan van STAIJ ontwikkelt zich door het netwerk van de interne opleiders in school en de ontwikkelde Kijkwijzer lerende organisatie STAIJ (zie bijlage 2).	OIS begroting –subsidie versterking samenwerking LO/veld 2015-2017 en vanaf 1 augustus 2017 uit de prinsjesdaggelden.	2015-2017.
	Elke school ontwikkelt zich tot een lerende organisatie.	Elke school scoort “goed” op de indicator professionalisering in het inspectiekader. Zie indicatoren Kijkwijzer.	Schoolformatie.	Inspectiebezoek.
Ondernemerschap/Innovatie				
	Elke school heeft een voor ouders/verzorgers aantrekkelijk duurzaam profiel dat bijdraagt aan de koersuitspraken van de stichting.	Iedere school beschrijft in het nieuwe schoolplan het profiel en ontwikkelperspectief voor de school voor de komende planperiode.	Extra middelen uit het bestuursakkoord (prinsjesdaggelden).	2015-2016.
	STAIJ breidt minstens één school met geïntegreerde basisvoorzieningen uit van 0-12 jaar naar 0-16/18 jaar (vanuit één visie, één doorgaande lijn, één team en één leiding). We gaan hierbij samenwerken aan met partners, maar onze visie blijft leidend. STAIJ werkt	STAIJ dient een plan in bij de gemeente Amsterdam via het “Kraamkamerinitiatief” om één van onze scholen uit te bouwen van PO naar VO – van 0-16/18 jaar.	Eerste ontwikkelkosten vanuit het innovatiebudget STAIJ. Verdere ontwerpkosten gefinancierd door de gemeente Amsterdam en uit de prinsjesdaggelden.	Juni 2015 – inleveren plan; Augustus 2015 – presentatie en eerste verkiezingsronde; Januari 2016 – definitieve selectie; 1 augustus 2017 – start “nieuwe school”.

	daarbinnen aan een eigen academie waarin leerkrachten en pedagogisch medewerkers op minimaal HBO-niveau worden opgeleid.			
	De gehele STAIJ organisatie (staf en scholen) is toegerust op digitaal werken in flexibele IT-omgevingen.	SharePoint STAIJ (flexibel ingericht).	Bovenschoolse meerjaren ICT begroting (prinsjesdaggelden).	1-1-2017 is het SharePoint STAIJ operationeel.
	STAIJ heeft zowel de beleidsmatige als de administratieve processen rond financiën en personeelszaken in eigen beheer.	De beleidsmatige en administratieve processen zijn ingericht en leveren adequate managementinformatie op.	Bovenschoolse meerjarenbegroting.	1-1-17 is de insourcing gereed.