



SCHOOLPLAN 2019 - 2023

OBS De Witte Olifant



Brinnummer : 20 VK
Directeur : Marjolijn Willemse
Adres : Nieuwe Uilenburgerstraat 96,
1011 LX, Amsterdam
Telefoon : 020-6245000
E-mailadres : info@witteolifant.nl
Website : www.witteolifant.nl
Facebook : <https://www.facebook.com/obsdewitteolifant/>
Instagram : <https://www.instagram.com/obs.de.witte.olifant/>

Bestuur : Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel
Bestuursnummer : 41781
Adres : Ruysdaelkade 215 (1^e etage),
1072 AW, Amsterdam
Telefoon : 020-5702050
Website : www.oada.nl
LinkedIn : www.linkedin.com/company/st.-openbaar-onderwijs-aan-de-amstel
Facebook : <https://www.facebook.com/OpenbaarOnderwijsAanDeAmstel/>
Twitter : <http://www.twitter.com/oadaocholen>

WAT WE VOOR JOU WILLEN BETEKENEN

Ben jij ook zo nieuwsgierig naar de wereld om je heen? Door de wereld om je heen te ontdekken, zie je dat er verschillen zijn tussen mensen: hoe ze leven, hoe ze denken en wat ze belangrijk vinden. Je leert op de Witte Olifant respect te hebben voor die verschillen. Hierdoor bieden wij jou een veilige omgeving waarin je jezelf kunt zijn en je je optimaal kunt ontwikkelen.

Op De Witte Olifant bereiden we je voor op de toekomst en de vaardigheden die je daarvoor nodig hebt. Omdat wij jouw **onderzoekende houding** belangrijk vinden bij het leren zorgen wij ervoor dat je gebruik kunt maken van een uitdagende, rijke leeromgeving; in de school en in de buurt: het centrum van Amsterdam! Deze leeromgeving daagt je uit om te leren en te spelen en wakkert je nieuwsgierigheid aan. Hierbij maak je gebruik van eigentijdse methoden en materialen, ook op het gebied van ICT.

Op De Witte Olifant zorgen we ervoor dat je betekenisvol en uitdagend onderwijs krijgt. Door het **werken met thema's** ontdek je dat alles met elkaar te maken heeft. We geven je de ruimte om dat wat jij interessant vindt te onderzoeken. Omdat je gaat samenwerken leer je veel met en van elkaar. Wij stimuleren je zelf na te denken bij het oplossen van problemen en daarbij gebruik te maken van je eigen creativiteit. Zo doe je ervaring op met vaardigheden die nodig zijn in de toekomst.

"We geven je de ruimte om dat wat jij interessant vindt te onderzoeken."

Op de Witte Olifant vinden we **cultuureducatie** belangrijk en daarom maak je bij ons op school kennis met kunst, literatuur, cultureel erfgoed en media. We gaan veel op stap om kunst en cultuur te bekijken en erover te praten. Ook leer je bij ons zelf kunst te creëren, bijvoorbeeld tijdens de lessen beeldende vorming en dans. Je leert bij ons hoe je actief kunt bijdragen aan een duurzame wereld. Je werkt met je groep, met de school en met de buurt aan duurzame thema's. Zo leer hoe je gezond en duurzaam kunt handelen en waarom dit belangrijk is.

Op onze school leer je samen met de leraar verantwoordelijkheid te nemen voor jouw leerproces. Doordat je leert werken met een weektaak leer je goed te plannen en krijg je de ruimte om te kiezen met welk werk je wilt beginnen. Je wordt **mede-eigenaar** van je eigen leren en dit zorgt dat je kritisch gaat kijken naar je ontwikkeling en dat je kijkt hoe het anders of hoe het beter kan.

Bij ons op school leer je dat **fouten maken** mag, hierdoor kun je groeien. Je zult ervaren en begrijpen wat de leerkuil is en dat doorzetten, volhouden en om hulp vragen je verder zullen helpen in je ontwikkeling.



- ✓ Op De Witte Olifant leer je om zelfstandig én om samen te werken.
- ✓ Bij ons leer je naar elkaar te luisteren, je mening te vormen en te geven en om je te verplaatsen in een ander.
- ✓ Bij ons krijg je zelf een belangrijke rol in je ontwikkeling en word je, samen met de leerkracht, eigenaar van jouw ontwikkeling.
- ✓ Bij ons leer je door te bewegen, te ontdekken en te doen.
- ✓ We dagen je uit om fouten te maken en daarvan te leren.
- ✓ We helpen je een wereldburger te worden en nemen je mee naar de wereld buiten ons schoolgebouw.
- ✓ Je leert hoe je gezond kunt leven en goed voor de wereld om je heen kunt zorgen.

INHOUDSOPGAVE

WAT WE VOOR JOU WILLEN BETEKENEN	2
INLEIDING	4
WAAR STAAN WE VOOR	5
Wereldwijd onderwijs in Amsterdam!	5
Onze leerlingenpopulatie	5
WAT KOMT ER OP ONS AF?	6
Daling van het aantal leerlingen	6
Renovatie schoolgebouw	6
Internationalisering	6
Lerarentekort	6
Wereldburgers	6
WAAR GAAN WE VOOR	7
Eigentijds onderwijs	7
Wereldburgerschap	9
Basis op orde houden	10
Stabiliseren leerlingaantal	11
Internationalisering	12
Personeel	13
KWALITEITSZORG	14
WERKGEVERSCHAP	17
FINANCIËLE CONSEQUENTIES	20
BIJLAGE I	21
Samenvatting strategisch beleid Openbaar Onderwijs aan de Amstel	21
Stedelijke afspraken waar we ons aan hebben gecommitteerd	23
Wet- en regelgeving	23
BIJLAGE II	24
Onderwijskundig beleid	24
BIJLAGE III	26
Personeelsbeleid Openbaar Onderwijs aan de Amstel	26

INLEIDING

Dit schoolplan is het beleidsdocument waarin wij verwoorden welke keuzes we als team voor de schoolplanperiode 2019-2023 hebben gemaakt om ons onderwijs verder te ontwikkelen en te versterken. In dit document staat hoe onze school invulling geeft aan het realiseren van onze kerntaak: het vormgeven van boeiend onderwijs dat past in deze tijd. Boeiend voor kinderen én leerkrachten.

In haar strategisch beleid heeft ons bestuur Openbaar Onderwijs aan de Amstel (OOadA) 'eigentijds onderwijs' en 'aantrekkelijk werkgeverschap' centraal gesteld. (zie bijlage 1)

Bij het vormgeven van **eigentijds onderwijs** gaat het over:

- Het realiseren van een eigentijds onderwijsaanbod
- Inspelen op talenten en behoeftes van leerlingen
- Het realiseren van een duidelijk schoolprofiel
- Duurzaamheid in ons systeem
- Systematische en integrale schoolontwikkeling
- Onderwijs anders organiseren

Bij ontwikkelen van **aantrekkelijk werkgeverschap** gaat het over:

- Het implementeren van de 'Employee Journey'
- Verbreden van loopbaanperspectief
- Het creëren van een lerende dynamiek
- Flexibiliseren van arbeidsvoorwaarden
- Ruimte voor werkplezier

In dit schoolplan maken we de verbinding tussen de uitgangspunten van het strategisch beleid van ons bestuur en de ambities van onze school. Dit schoolplan fungeert als basis voor onze schoolontwikkeling en als verantwoordingsdocument naar de onderwijsinspectie, het bestuur de medezeggenschapsraad (MR) en de ouders van De Witte Olifant. De MR heeft in november 2019 ingestemd met dit schoolplan.

Onze ambities voor de komende vier schooljaren staan beschreven in het hoofdstuk 'Waar gaan we voor'. Elke ambitie wordt uitgewerkt in concrete doelen en plannen en deze staan per schooljaar beschreven in het jaarplan. Wij evalueren de jaarplannen in ons jaarverslag. Dit jaarverslag vormt, samen met de ambities in dit plan, de basis voor het volgende jaarplan. Zo werken wij aan een duurzame schoolontwikkeling.

WAAR STAAN WE VOOR

Wereldwijd onderwijs in Amsterdam!

De Witte Olifant staat voor wereldwijd onderwijs; we helpen kinderen om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving, nu en later. De Witte Olifant is een openbare basisschool waar we leerlingen leren samen te spelen en te werken, met regels om te gaan, hun eigen mening te vormen en die van anderen te respecteren. Leerlingen op de Witte Olifant ontwikkelen zich tot verantwoordelijke wereldburgers.

We geven ons onderwijs klassikaal vorm waardoor er voor alle leerlingen een stevige basis gelegd wordt. Tegelijkertijd is er voldoende uitdaging en/of ondersteuning voor ieder kind. We vinden het belangrijk dat iedere leerling inzicht krijgt in zijn of haar eigen leerproces.

Onze leerlingenpopulatie

De Witte Olifant is een echte buurtschool. Zo'n 74% van onze leerlingen komt uit de omringende wijken (Nieuwmarkt, Lastage, Weesperbuurt, Plantage, Oostelijke Eilanden en Kadijken) van onze school. De populatie op de Witte Olifant is maatschappelijk en cultureel divers, waarbij een klein deel van onze leerlingen minder kansrijk opgroeit. Het percentage leerlingen van hoog opgeleide ouders (HBO of WO) is 75%. Onze school wordt bezocht door leerlingen van 21 verschillende nationaliteiten. Van onze leerlingen spreekt ca. 10% thuis een andere taal dan de Nederlandse. Onze leerlingenpopulatie vraagt om een verrijkt, uitdagend, breed aanbod met extra aandacht voor taal.

Resultaten

De resultaten van de leerlingen van onze school liggen boven het landelijk gemiddelde. Onze 'middenmoot' scoort hoog, dit betekent dat ons basisaanbod uitdagend dient te zijn. Dit vraagt van de leerkracht een ander gebruik van de methodes. Verrijken en compacten van de lesstof, het aanleren van onderzoeksvaardigheden, aandacht voor denkstrategieën en ruimte bieden voor eigen leervragen van leerlingen, zijn voor de leerkrachten essentiële didactische vaardigheden om onze leerlingen goed te kunnen bedienen.



WAT KOMT ER OP ONS AF?

Daling van het aantal leerlingen

Het aantal leerlingen is 319 op teldatum 1 oktober 2019. Dit zijn 12 leerlingen minder dan het voorgaande jaar. We zien deze daling sinds schooljaar 2017-2018. De belangrijkste oorzaak van de daling is het verhuizen van gezinnen naar omringende gemeenten. Deze ontwikkeling geldt voor vrijwel alle basisscholen in Amsterdam-Centrum.

Renovatie schoolgebouw

Ons schoolgebouw staat op de lijst om gerenoveerd te worden. Dit wordt door de gemeente georganiseerd in samenwerking met de afdeling huisvesting van ons bestuur. Ons schoolgebouw is een monumentaal pand en dit betekent dat het karakter van het schoolgebouw behouden zal en moet blijven. Wij willen dat ons gebouw duurzamer en eigentijds ingericht zal worden. Deze renovatie biedt voor ons mogelijkheden om het gebouw aan te passen aan onze onderwijsvisie en werkwijze.

Internationalisering

Een trend die op dit moment zichtbaar is in Amsterdam is de instroom van internationals. Zij kiezen bewust voor een Nederlandse school omdat zij de intentie hebben om zich gedurende een langere periode of permanent te vestigen in Amsterdam. Zij vinden het belangrijk dat hun kinderen de Nederlandse taal en cultuur eigen maken. Met de toenemende instroom van internationals is de verwachting dat onze leerlingenpopulatie de komende jaren deels zal internationaliseren. Wij realiseren ons dat, ook al is het kenmerkende van deze groep leerlingen over het algemeen dat zij de Nederlandse taal vlot oppakken en hun ouders hoogopgeleid zijn, dit iets extra's vraagt van onze school qua inzet, aanbod en afstemming.

Lerarentekort

Het tekort aan onderwijzend personeel en aan schoolleiders groeit. Het is steeds moeilijker om kwalitatief goede leraren in te kunnen zetten als leerkrachten vertrekken, met pensioen gaan of ziek zijn. We zien dat het voor leerkrachten moeilijk is om een betaalbare woning in Amsterdam te vinden wat ertoe leidt dat leerkrachten de stad verlaten en uiteindelijk ook buiten Amsterdam gaan werken.

Wereldburgers

De leerlingen van De Witte Olifant groeien op in Amsterdam: een wereldstad en een veranderende stad. Ons onderwijs moet zich richten op de kennis en vaardigheden die nu en morgen nodig zijn om als wereldburger je weg te vinden en een verschil te kunnen maken. Met ons onderwijs kunnen we een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van deze wereldburgers. Leerlingen zullen door burgerschapsonderwijs ervaren hoe het is om actief mee te doen aan de samenleving en een positieve bijdrage te leveren.

WAAR GAAN WE VOOR

Onze ambities

Aansluitend bij de uitgangspunten van ons bestuur en de uitdagingen die wij tegenkomen hebben wij ambities voor onze school geformuleerd. Deze ambities komen voort uit analyses van

- onze huidige leerlingenpopulatie;
- de behaalde opbrengsten;
- het huidige aanbod;
- de huidige leerlingenondersteuning (interne en externe analyse);
- lesbezoeken in alle groepen met behulp van een observatiemodel;

en vanuit

- aanbevelingen van onderwijsinspectie m.b.t. het curriculum.
- teamgesprekken over gedeelde waarden, het pedagogisch klimaat en aanbod;
- tevredenheidsspeilingen onder ouders en leerlingen;
- gesprekken met ouders.

Eigentijds onderwijs

Werken met thema's: onderzoekend leren en vakken in verbinding

Door het gezamenlijk ontwikkelen van schoolbrede thema's waarbij het aanbod voor wereldoriëntatie is bijgewerkt en waarin cultuur, natuur, wetenschap en techniek een plaats hebben, wordt vanuit de interesse en nieuwsgierigheid van de kinderen geleerd en gewerkt. Kinderen ontdekken dat alles met elkaar te maken heeft. Het thematiseren en het onderzoekend leren zorgen voor betekenisvolle lees-, schrijf- en gespreksactiviteiten. Uitgangspunt hierbij is leerlingen een stem geven en actief laten meebepalen wat er geleerd wordt. Door goed aan te sluiten bij de verhalen van leerlingen en daar een 'schepje bovenop te doen' vanuit relevante taaldoelen, brengt de leerkracht plezier, motivatie en resultaat bij elkaar.

Dat betekent voor de komende vier jaar dat onze school een keuze maakt tussen:

1. het zelf ontwikkelen van werkwijzen of
2. het aanschaffen van (vernieuwde) methodes voor 'wereldoriëntatie in samenhang' en taal.

Deze keuzes zullen we in schooljaar 2019-2020 maken. Hiervoor is een ontwikkelteam opgericht dat zorgdraagt voor scholing van het team, goede voorbeelden uit de praktijk deelt en pilots van diverse werkwijzen organiseert. Zo zorgen we vanuit de praktijk voor beleidsontwikkeling waarbij we actuele inzichten uit de wetenschap gebruiken. In de schooljaren daarna zullen we onze keuze inbedden in het lesrooster en verdere scholing organiseren zodat alle leerkrachten over de vaardigheden beschikken om de gekozen werkwijze goed te kunnen uitvoeren.

Eigenaarschap bij leerlingen

Door de individuele aandacht die kinderen krijgen bij het voeren van kindgesprekken, ontdekken kinderen wat hun talenten zijn en hoe ze deze kunnen inzetten om nieuwe leerdoelen te bepalen en te halen.

Leerkrachten hebben positieve verwachtingen van de leerlingen, die passen bij het niveau van het kind. Ieder kind wordt gezien. Door leerlingen te voorzien van goede feedback en hen te stimuleren te reflecteren, zorgen leerkrachten ervoor dat leerlingen zich bewust zijn van hun leer- en denkstrategieën. Leerlingen leren deze gericht in te zetten en hierdoor worden resultaten verhoogd. Dit vraagt van onze leerkrachten:

- dat zij in gesprekken met leerlingen de leerlijnen voor de kinderen zichtbaar kunnen maken;
- dat zij de leerlingen kunnen coachen;
- dat zij de leerlingen strategieën voor denken en leren aanleren;
- dat zij leerlingen laten reflecteren op verschillende oplossingsstrategieën;
- dat zij reflectie stimuleren door middel van interactieve instructie- en werkvormen;
- dat zij het hanteren van controleactiviteiten stimuleren.

Deze vaardigheden zullen we met behulp van collegiale uitwisseling en lesobservaties teambreed versterken vanaf schooljaar 2019-2020. Daarnaast is het nodig dat we een structuur ontwikkelen voor het effectief voeren van kindgesprekken. Ook bij de rapportage van de ontwikkeling van het kind willen we het kind betrekken zodat deze een eigen inbreng heeft en kan laten zien aan welke doelen het heeft gewerkt. Onze ambitie is om vanaf schooljaar 2022-2023 volledig te werken met deze door ons ontwikkelde en afgesproken structuur.

Leerlijn digitale geletterdheid

Op onze school werken wij met een leerlijn voor digitale geletterdheid. Digitale geletterdheid is onderdeel van de 21ste-eeuwse vaardigheden. Je bent digitaal geletterd als je de volgende vier vaardigheden hebt: mediawijsheid, computational thinking, informatievaardig en ict-basisvaardig. Onze leerlijn digitale geletterdheid is altijd in ontwikkeling, de ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Digitale geletterdheid zal grotendeels ondergebracht worden in bestaande vakken. Daarnaast zullen onderdelen van de leerlijn als apart vak, project of thema aan de orde komen. Om deze werkwijze verder te ontwikkelen en te implementeren is het allereerst nodig om onze visie hierop te (her)formuleren. Dit wordt geleid door het ontwikkelteam ICT in schooljaar 2019-2020. Verder gaan zij aan de slag met het evalueren van de digitale vaardigheden van onze leerlingen. Hoe weten wij of een leerling die na groep 8 van onze school gaat daadwerkelijk over alle vaardigheden van digitale geletterdheid beschikt? Het ontwikkelteam zal daarnaast onze leerlijn verder versterken in het team door het organiseren van inspiratielessen en workshops aan collega's.

Eigentijds schoolgebouw

Als wij willen dat leerlingen gebruik kunnen maken van een uitdagende leeromgeving betekent dit ook iets voor ons schoolgebouw. Wij willen daarom de geplande renovatie gebruiken om ons schoolgebouw zo in te richten dat het nog beter past bij ons onderwijs: goed ingerichte ruimtes voor bijvoorbeeld het groepsdoorbroken samenwerken en een omgeving die uitdaagt tot bewegen en leren. Onze schoolbibliotheek is een belangrijk plek in onze school. We willen dat deze een centrale plaats gaat krijgen in ons gebouw. Zo zal het zichtbaar zijn dat lezen en leesplezier veel aandacht krijgt bij ons op school. In de gesprekken met

huisvesting en gemeente geven wij onze onderwijsinhoudelijke wensen duidelijk aan zodat deze tijdens de renovatie werkelijkheid kunnen worden. Verder willen we dat ons gebouw duurzaam is en 'groen'. Dit nemen we mee in de renovatieplannen en vanaf schooljaar 2019-2020 zetten we hiervoor ook de 'groene' expertise van ouders in. Dit doen we onder andere door het oprichten van het ontwikkelteam de 'groene' olifant waarin ouders en leerkrachten samen optrekken. Met behulp van ouders willen we de bijen op ons dak en onze tuin op het plein betrekken bij ons (natuur)onderwijs.

Wereldburgerschap

Cultuuronderwijs

Door cultuuronderwijs maken kinderen kennis met kunstzinnige en culturele diversiteit. Waar mogelijk wordt er bij de cultuureducatie gebruik gemaakt van onderwerpen die samenhangen met andere leergebieden. Het onderwijs wordt daardoor samenhangend en betekenisvoller voor leerlingen. Cultuuronderwijs vindt zowel binnen als buiten de school plaats. Kinderen leren praten over cultureel erfgoed en kunstzinnige ervaringen, vanuit verschillende perspectieven leren ze betekenis te geven aan de ervaring.

Als wij willen dat kinderen zich openstellen voor culturele en kunstzinnige ervaringen, dan vraagt dit van de school om kinderen in de acht jaar op de basisschool een breed en divers cultureel aanbod te bieden waarbij er ruimte is voor het praten over, het uitwisselen van en het reflecteren op culturele en kunstzinnige ervaringen. Kinderen leren de afspraken en codes voor het bezoeken van en deelnemen aan culturele instellingen. Op school leren kinderen zich uit te drukken door middel van kunst tijdens de lessen beeldende vorming, muziek en dans.

Dit vraagt van ons om de doorlopende leerlijnen te versterken voor de diverse culturele disciplines. We beginnen daarmee in schooljaar 2019-2020, dan werken we de doorlopende leerlijn voor cultureel erfgoed verder uit. In deze leerlijn beschrijven we per leerjaar wat een leerling moet kennen en kunnen aan het eind van de schoolperiode en zorgen we ervoor dat er aansluiting is tussen binnenschoolse en buitenschoolse cultuureducatie. Onze Interne Cultuur Coördinator (ICC) neemt hierin het voortouw en betreft het team en vakleerkrachten waar nodig.

Gedeelde geschiedenis

Tijdens de Tweede Wereldoorlog stond onze school al in het hart van de joodse buurt rond het Waterlooplein. De school werd door de bezetter in de jaren 1941-1943 gesplitst in joodse school I en 2. In een deel van de school kregen niet-joodse kinderen les. Tijdens die jaren zijn veel leraren en leerlingen gedeporteerd en omgebracht. Door de Amsterdamse kinderen van nu de geschiedenis van onze school en wijk te leren worden zij zich bewust van wat de gevolgen kunnen zijn als mensen niet meer als mens worden gezien. Dit is een belangrijk onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Wij geven als school hier een jaarlijkse invulling aan; onze leerlingen zijn betrokken bij het herdenken. Dit vraagt van ons om deze lessen structureel in te bedden in ons lesprogramma en om onze herdenking jaarlijks vorm te geven. In schooljaar 2019-2020 zal het thema '75 vrijheid' centraal staan.

Ouderbetrokkenheid

Om ons onderwijs verder te versterken werken wij graag met ouders samen. Hierbij gaat het om het gebruik maken van de expertise van ouders waarmee we ons onderwijs versterken. Ouders worden bijvoorbeeld ingezet om in de klas te komen vertellen over hun beroep. Vanuit hun specifieke expertise organiseert de ouder een activiteit of workshop voor leerlingen bij ons op school. Dit vraagt van ons om ouders actief te benaderen en te betrekken bij actuele thema's die spelen op school.

Basis op orde houden

Onze eerste verantwoordelijkheid is ervoor te zorgen dat leerlingen in een veilige sfeer effectief onderwijs krijgen. Het op orde houden van onze basiskwaliteit is een continuproces, wij blijven ons ontwikkelen. Hierbij wordt er gekeken naar wat wij willen vasthouden, versterken en vernieuwen. Doorgaande lijnen en afspraken zijn beschreven en deze moeten geborgd, aangevuld en geactualiseerd worden. Hiervoor hebben wij een ontwikkelteam opgericht dat de basis onderzoekt en op orde houdt.

Passend onderwijs

Op onze school hebben we voor de verschillende vakgebieden onderwijsplannen geschreven. In deze onderwijsplannen staat beschreven wat het aanbod op het betreffende vakgebied is, met de daarbij behorende differentiatie. Deze onderwijsplannen gaan we doorontwikkelen, zodat deze plannen een meer schoolspecifieke en bondige beschrijving van ons passend onderwijsaanbod, gericht op het bereiken van de schoolambities, aan alle leerlingen, wordt.

De school heeft het digitale systeem Leerunieq aangeschaft. Dit systeem werkt met de 50% middenmoot als vertrekpunt. Het team is hiermee bekend. De daarbij behorende denk-switch, namelijk het afstemmen van het onderwijsaanbod op de 50% middenmoot, die bij ons hoger ligt dan het landelijk gemiddelde, is teambreed nog niet volledig gemaakt. Hier gaan we de komende jaren mee aan de slag. Door handelingsgericht te werken (HGW), werken we systematisch aan de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding aan alle leerlingen. Om hier samen met het team in op te trekken is er in schooljaar 2019-2020 tijd en ruimte ingepland in de vorm van studiedagdelen, teambijeenkomsten en groepsbesprekingen.

Talentontwikkeling en verschillen als uitgangspunt

De term 'talentontwikkeling' wordt gebruikt voor onderwijs dat zoveel mogelijk afgestemd is op wat de leerlingen nodig hebben. Op die manier kunnen de leerlingen meer uit zichzelf halen en zo hun talenten ontplooien. Talentontwikkeling vraagt voor de rol van de leerkracht dat deze het talent en de interesses van het kind signaleert, ondersteunt en begeleidt. Want hoewel iedereen talenten heeft, zijn deze niet altijd direct zichtbaar. Een taal- of leerachterstand of een gebrek aan zelfvertrouwen of persoonlijke aandacht kan een talent goed verstoppen. Daarom is het wegwerken van achterstanden en obstakels en het stimuleren van zelfvertrouwen ook onderdeel van talentontwikkeling op De Witte Olifant. Dit krijgt vorm in een aanbod, binnen en buiten de groep, voor meer- en hoogbegaafden en een ondersteunende aanpak voor leerlingen die dat extra zetje nodig hebben. In de praktijk wordt het aanbod voor meer- en hoogbegaafden vormgegeven door het gebruik van kwaliteitskaarten per vakgebied in de groep en buiten de groep in de verrijkingsgroep. Ons beleid en visie op het meer- en hoogbegaafde onderwijs op onze

school moet echter verder worden uitgewerkt en beschreven worden, zodat de afspraken worden geborgd. Hier gaat het ontwikkelteam talentontwikkeling mee aan de slag in schooljaar 2019-2020. Tegelijkertijd werken we met onderwijsarrangementen in en buiten de groep voor kinderen die dat zetje extra nodig hebben. Dit wordt gecoördineerd door de intern begeleiders en uitgevoerd door leerkrachten en leraar ondersteuners.

Een veilige en sociale school

De basis voor sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat is vertrouwen. Samen met leerlingen en ouders zorgt het team voor een veilige school. Uitgangspunten daarbij zijn respect, veiligheid, ontwikkeling en verantwoordelijkheid. Door in groep 1 t/m 8 lessen van de Kanjertraining te geven bevorderen we het onderling vertrouwen in de groepen. Dit vraagt van de school dat alle teamleden geschoold en gecertificeerd zijn voor de Kanjertraining. Ook alle medewerkers van de tussenschoolse opvang (TSO) zullen de Kanjertaal moeten leren spreken. Samen zorgen we er zo voor dat de basisprincipes van de Kanjertraining uitgedragen en nageleefd worden in de hele school. We stellen een gedragscode op met afspraken om op een prettige manier met elkaar om te gaan. Deze gedragscode wordt breed gecommuniceerd, gedeeld en regelmatig besproken. We zorgen voor gezamenlijke, positief opgestelde schoolregels. Deze regels worden door kinderen, teamleden en ouders ondersteund en zijn zichtbaar in de school. In schooljaar 2019-2020 staat de (na)scholing van de Kanjertraining gepland voor het team en de TSO en wordt onze gedragscode geactualiseerd.

Communicatie

School en ouders hebben elkaar nodig. Kinderen leren namelijk beter en gaan met meer plezier naar school als hun ouders bij de school betrokken zijn. De school wil investeren in goede communicatie zodat de ouders weten wat er speelt en zich verbonden voelen met de school en de leerkrachten. Dit vraagt van ons dat wij helder communiceren over hoe wij als school tegen de samenwerking met ouders aankijken. Zo weten ouders wat we van hen verwachten maar ook wat zij van ons mogen verwachten. We gaan onderzoeken of eigentijdse communicatiemiddelen ingezet kunnen worden die de communicatie tussen school en ouders ten goede komt. Hierbij willen we ouders met expertise op communicatiegebied betrekken om onze opties in kaart te brengen en vanuit daar keuzes te maken. Vanaf schooljaar 2022-2023 zullen we met de vernieuwde communicatiewijze werken.



Stabiliseren leerlingaantal

Profiel

Om ons leerlingenaantal te kunnen stabiliseren zullen wij ons de komende jaren stevig moeten positioneren in de buurt. Prognoses laten zien dat het totale leerlingaantal in Amsterdam-Centrum afneemt. Onze ambitie is er voor te zorgen dat de leerlingen die er zijn voor onze school kiezen. Door een duidelijk schoolprofiel neer te zetten, zal de

populariteit van de school verder groeien en meer leerlingen aantrekken. Dit vraagt van ons om goede PR naar buiten toe. In schooljaar 2019-2020 willen wij ons met het team, leerlingen en ouders oriënteren op een schoolprofiel en deze vervolgens krachtig neerzetten en uitdragen. Hierbij gaat onze eerste gedachte uit naar een cultuurprofiel. Dit sluit goed aan bij onze visie en bij ons huidige aanbod van kunst- en cultuureducatie op onze school. Dit betekent dat wij ons bij de Vereniging Cultuur Profiel Scholen kunnen aanmelden als aspirant-lid en van hen ondersteuning kunnen krijgen bij het (her)formuleren van onze visie en bij het opstellen van een beleidsplan waar cultuuronderwijs het uitgangspunt is. Wij willen de keuze voor een schoolprofiel in 2019-2020 maken. Wanneer wij tot de conclusie komen dat dit profiel hét nieuwe schoolprofiel is voor De Witte Olifant, is ons streven om de officiële erkenning te verkrijgen in schooljaar 2020-2021.

Anders organiseren

Door het in de praktijk uitproberen van innovatieve samenwerkingsvormen ontwikkelen we een flexibele schoolorganisatie die in staat is goed om te gaan met de wisselende in- en uitstroom van leerlingen. De onderwijskwaliteit voor de leerlingen en het werkplezier van de leerkrachten staat hierbij voorop. We onderzoeken welke organisatievormen goed voor ons werken met het team waarbij we ouders en leerlingen betrekken. Het met elkaar uitproberen van diverse innovatieve organisatievormen zorgt voor groei in kennis en vaardigheden in het team die wij in de eigen praktijk nodig hebben. We maken hierbij gebruik van elkaars kennis en kunde en werken vanuit vooraf opgestelde onderzoeksvragen. Hierbij wordt gedacht aan organisatievormen zoals groepsdoorbroken werken, meerdere leerkrachten voor een (grote) groep leerlingen of het werken met workshops. Bij de evaluatie van deze organisatievormen betrekken we leerlingen en ouders.

Internationalisering

De prognose is dat onze leerlingenpopulatie de komende jaren verder zal internationaliseren. Het aantal kinderen van expats en buitenlandse werknemers op reguliere scholen is al in schooljaar 2018-2019 in Amsterdam flink gestegen. Om deze leerlingen kansrijk te laten opgroeien in de Nederlandse maatschappij is het van belang dat zij de Nederlandse taal verwerven zodat zij actief kunnen deelnemen. Met name in groep 1 en 2 zal er extra aandacht voor de taalontwikkeling nodig zijn. Het niveauverschil tussen de (zeer) taalvaardige Nederlandse kleuters en anderstalige kleuters kan groot kan zijn. In schooljaar 2019-2020 start het ontwikkelteam 'internationalisering en NT2' bij ons op school. NT2 staat voor Nederlands als tweede taal. Het ontwikkelteam start met het in kaart brengen van de specifieke onderwijsbehoefte van de NT2-leerlingen. Vervolgens wordt er een aanpak ontwikkelt om aan deze onderwijsbehoefte te kunnen voldoen. Hierbij richten we ons vooral op de ontwikkeling van lees- en taalvaardigheden. Deze (nieuwe) groep leerlingen biedt naast kansen ook uitdagingen voor de school; de nieuwe meer diverse samenstelling van onze school vraagt om extra inzet van alle teamleden. De leden van het ontwikkelteam volgen in schooljaar 2019-2020 een opleiding 'NT2 nieuwe stijl'. Verder nemen we in de ambitie voor communicatieverbetering (zie blz.11) ook de communicatie met de (anderstalige) ouders van deze groep leerlingen mee.

Personeel

Om goed personeel te kunnen behouden en te binden aan onze school moeten wij een aantrekkelijke werkgever zijn. Wij vernieuwen het inwerktraject op De Witte Olifant voor nieuwe collega's en zorgen dat startende leerkrachten goed worden begeleid en ondersteund door collega's. Daarnaast worden deze startende leerkrachten ook bovenschools begeleid; zij nemen deel aan het OOadA starterstraject. Zittend personeel geven we de ruimte om hun ambities waar te laten maken, te investeren in hun ontwikkeling en in te zetten op talenten en kwaliteiten. In ambitie-, functionerings- en beoordelingsgesprekken worden ontwikkelambities besproken.

We zetten in op taakverlichting van de leraren door bijvoorbeeld vakleerkrachten aan te nemen. Met zo'n bredere, flexibelere, schoolorganisatie kan er ook beter tegemoet worden gekomen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen en zijn we als school minder kwetsbaar bij ziekte van personeel of bij niet-ervulbare vacatures. Om ervoor te zorgen dat we in geval van deze laatste twee punten de taakverlichting voor leerkrachten niet uit het oog verliezen volgen we ons protocol vervanging bij ziekte en afwezigheid.

We ondersteunen leraren waar mogelijk met het vinden van geschikte huisvesting. Dit doen we onder andere door het inschakelen van de woonbemiddelaar van De Brede Selectie, dit is de invalpool van de federatie openbaar primair onderwijs in Amsterdam. Daarnaast kunnen leerkrachten hulp krijgen via de gemeente. Zij hebben voorrangsgeregelingen voor leerkrachten om in aanmerking te komen voor jongerenwoningen of sociale- en middel dure huurwoningen. Verder bestaat de mogelijkheid om een extra parkeervergunning voor de school aan te vragen. Zo hopen wij als school mensen langere tijd aan onze school te kunnen binden.



KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg OOadA

Het kwaliteitszorgsysteem van OOadA wordt gevormd door een geheel aan ambities, afspraken, instrumenten en routines die gericht zijn op het bereiken en het borgen van kwaliteit. Om onderwijskwaliteit te kunnen bieden is het essentieel dat scholen zicht hebben op de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie en de mogelijke differentiatie hierin en de mate waarin zij in staat zijn 'het best mogelijke onderwijs' voor hun leerlingenpopulatie te realiseren. Hiervoor is het nodig dat OOadA scholen normen hanteren waaraan zij de kwaliteit van het onderwijs en de leer- en ontwikkelresultaten afmeten en evalueren of zij deze normen met hun leerlingen behalen.

Kwaliteitscyclus op onze school

Wij doorlopen jaarlijks een vaste kwaliteitscyclus. Hiermee monitoren wij of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd. Wij stellen toetsbare doelen op om de onderwijskwaliteit te borgen en te verbeteren, evalueren of de gestelde doelen worden behaald en analyseren oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit. Op basis van deze analyse worden acties voor verbetering doelgericht doorgevoerd.

De volgende activiteiten zijn onderdeel van de kwaliteitscyclus op onze school:

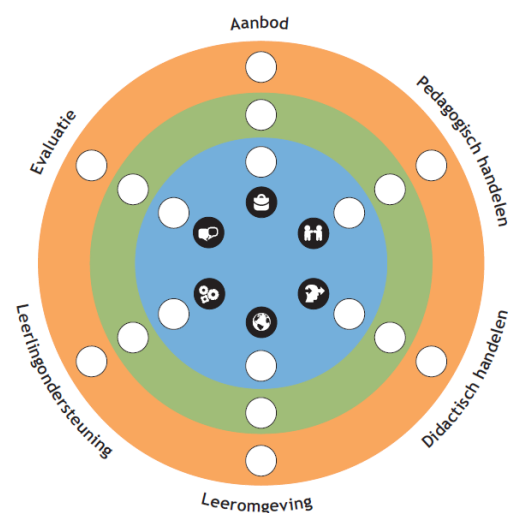
- een analyse van de leerlingenpopulatie en de onderwijsbehoeften
- een vertaling van het schoolplan naar een jaarplan met daarin toetsbare doelen voor onderwijskwaliteit.
- per jaar twee keer analyses maken van de opbrengsten (waaronder de M + E toetsen, sociaal-emotionele ontwikkeling) in relatie tot de gestelde schoolambities (OPO)
- monitoring van de sociale veiligheid bij leerlingen van groep 6 t/m 8 (WMKPO) en de tevredenheid van leerlingen uit groep 3 t/m 5 over de TSO-voorziening
- monitoring van de tevredenheid bij ouders en leerkrachten (WMKPO, om het jaar)
- klassenobservaties
- gesprekkencyclus (DDGC)
- een jaarverslag waarin de gestelde ambities voor dat jaar worden geëvalueerd

Formuleren van eigen ambities

Wij werken met ontwikkelteams bestaande uit medewerkers in de school. Zij jagen de onderwijsontwikkeling op specifieke gebieden aan en geven hier vorm aan op basis van de doelen die zijn gesteld in het jaarplan.

Recentelijk is een schoolontwikkelmodel ontworpen. Dit model voorziet in samenhang tussen de verschillende domeinen waar een school op het gebied van de onderwijs-kwaliteit aan werkt en gemeenschappelijke taal over onderwijskwaliteit. De inhoud van het model omvat de volle breedte van onderwijskwaliteit en

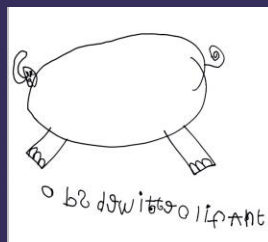
is afgestemd op de ambities die we als organisatie hebben voor onderwijskwaliteit. Vanzelfsprekend is het getoetst aan de wettelijke kaders die de onderwijsinspectie aan ons onderwijs stelt. Het model ondersteunt



schoolteams om de basiskwaliteit te borgen (blauwe ring) én stappen in de schoolontwikkeling te bepalen (groene en oranje ring). Hiermee worden schoolteams uitgedaagd eigen ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit te formuleren, passend bij de doelen uit het strategisch beleidsplan van de organisatie. Het model is opgebouwd uit zes domeinen van onderwijskwaliteit: aanbod, pedagogisch handelen, didactisch handelen, leeromgeving, leerlingondersteuning en evaluatie. Per domein is een aantal aspecten geformuleerd waarmee wij onze school in beeld brengen, waar we staan in onze ontwikkeling. Er is ook ruimte gelaten voor onze schooleigen aanvullingen. De aspecten in de blauwe cirkel representeren 'de basis', datgene waar ons onderwijs wettelijk aan moet voldoen. De groene en oranje cirkels geven volgende fasen van schoolontwikkeling aan. De aspecten in de groene en oranje cirkel zijn een verdieping of verbreding van de basis op orde.

In de komende schoolplanperiode voeren wij op onze school minstens twee maal een (begeleide) zelfevaluatie uit aan de hand van het schoolontwikkelmodel. Hierbij zoomen wij, op basis van een onderzoeksvraag, in op een of meerdere domeinen van het model (bijvoorbeeld 'aanbod' en 'leeromgeving'). Wij gebruiken hierbij onze eigen kwaliteitsinstrumenten en manieren om de nodige informatie te verzamelen over de verschillende aspecten behorende bij een bepaald domein. Hierbij kan gedacht worden aan: klassenobservaties, vragenlijsten, analyse van de (leer- en ontwikkel)opbrengsten, teamgesprekken, groepsbesprekingen en leerling- en oudergesprekken. De zelfevaluatie is een belangrijk onderdeel van ons jaarverslag. De opbrengsten van de zelfevaluatie vormen mede de input voor het volgende jaarplan.

Vanuit de samenwerking met andere schoolbesturen in een stedelijk kwaliteitstraject zijn er intern vier auditoren opgeleid. Deze auditoren begeleiden scholen bij het maken van een zelfevaluatie en kunnen ook gevraagd worden om een audit uit te voeren bij een school. Bij een audit is de centrale vraag: worden de bevindingen van de school herkend door anderen? De auditoren binnen OOadA kunnen hiervoor ook ingezet worden bij andere besturen die participeren in het stedelijk kwaliteitstraject.



Monitoring van de onderwijskwaliteit door het bestuur

In het najaar vinden er managementgesprekken plaats waarbij het bestuur en de beleidsadviseurs de scholen bezoeken. Het gesprek met de school wordt gevoerd aan de hand van het jaarverslag, het jaarplan en de opbrengsten uit de zelfevaluatie. Het doel van het gesprek is om de schoolontwikkeling te monitoren in relatie tot de ambities die door de school en het bestuur zijn gesteld. Het bestuur verkrijgt tijdens het schoolbezoek een breed beeld door ook leerlingen en teamleden te bevragen en lessen te bezoeken. In het voorjaar vinden er voortgangsgesprekken plaats. Tijdens dit bezoek wordt met de directie of het managementteam gesproken over de voortgang en afspraken die zijn gemaakt naar aanleiding van het eerste bezoek.

Bovenschoolse kwaliteitsontwikkeling

Bovenschools werken medewerkers uit de scholen in netwerken en ontwikkelteams aan de ontwikkeling, vaststelling en evaluatie van beleid ten behoeve van de onderwijskwaliteit. Dit vergroot de doorwerking van beleid op de scholen en het gevoel van eigenaarschap. Een voorbeeld daarvan is het netwerk voor bewegingsonderwijs. Leerkrachten bewegingsonderwijs hebben met elkaar en met de directeuren een visie op bewegingsonderwijs ontwikkeld, die vastgesteld is door het bestuur en aan de hand waarvan scholen nu werken. Datzelfde zal de komende periode gebeuren voor onderwerpen als onderzoekend leren, taalondersteuning voor niet-Nederlandstalige kinderen en (hoog)begaafdheid.

WERKGEVERSCHAP

Het team

De spirit zit in het team! Het team van De Witte Olifant wil groeien, zich richten op verdieping en verbetering en staat open voor vernieuwing. Ze bruist van enthousiasme en dit is zichtbaar voor ouders en kinderen. Door de samenwerking binnen het team wordt er met en van elkaar geleerd. Successen maar ook aandachtspunten worden met elkaar gedeeld.

Op onze school werken (vak)leerkrachten, intern begeleiders, onderwijs ondersteuners, een directeur, een management assistente en een conciërge. Het team is divers qua leeftijd, ervaring en talenten. Van onze leerkrachten is 75% vrouw en 25% is man. Ons professionele team vormt het fundament van de school en werkt samen binnen onze lerende organisatie. Veel leerkrachten hebben naast het diploma voor leraar basisonderwijs aanvullende masters behaald zoals pedagogiek of educational needs.

Werkverdelingsplan

Het team heeft samen een werkverdelingsplan opgesteld. Hierin is o.a. opgenomen hoe de verdeling lesgebonden en niet-lesgebonden uren is. Jaarlijks worden schooltaken verdeeld. We gaan bij het verdelen van de taken uit van de talenten en voorkeuren van de teamleden. Bij frictie zoeken we samen naar een oplossing. In het werkverdelingsplan staan ook de afspraken rondom aanwezigheidsuren, pauzetijden en de inzet van de door de overheid beschikbaar gestelde middelen voor verlaging van de werkdruk. Deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid worden door leerkrachten ingevuld en verantwoord in de digitale gesprekkencyclus.

Ontwikkeling van leerkrachten

Ons bestuur werkt met de digitale gesprekkencyclus. Ambitie-, functionerings- en het beoordelingsgesprek vormen de basis van deze tweejaarlijkse cyclus. Uit de gesprekken komen de scholings- en ontwikkelingswensen van de leerkracht naar boven.

Professionalisering

Trainingen die het team of (bovenschools) management nodig acht in het kader van de algemene personeels-, school- en/of teamontwikkeling worden gefaciliteerd in tijd en geld en alle teamleden worden, ongeacht hun werktijdfactor en werkdagen, geacht hieraan deel te nemen.

Individuele professionalisering wordt gefaciliteerd in tijd (professionaliseringsuren) en geld voor zover deze plaatsvindt op basis van de koppeling met de ontwikkelingsdoelstellingen van de school of die van het teamlid. Indien de budgettaire middelen niet toereikend zijn, gaat de facilitering van de teamontwikkeling boven die van het individu.

Ontwikkelteams

Met ontwikkelteams werken wij als team doelgericht aan de ambities die in ons schoolplan staan. Een ontwikkelteam gaat aan de slag met een afgebakende opdracht. De ontwikkelteams bestaan uit teamleden die affiniteit hebben met de opdracht. Op deze manier kan de betrokkenheid bij beleidsontwikkeling binnen de organisatie verbreed worden. Het leuke is ook dat er ruimte ontstaat om bepaalde expertise gericht in te zetten. Tijdens de studiedagen en team-overleggen ruimen we tijd in voor terugkoppeling en presentatie van de plannen van de ontwikkelteams. In sommige gevallen kan het een meerwaarde hebben om ook een externe expert of ouders toe te voegen aan het ontwikkelteam. Dus een ontwikkelteam:

- is gericht op beleidsvorming of ‘producten’ voortkomend uit het strategisch beleid of uit de actualiteit.
- werkt met een duidelijke opbrengst en tijdspad (1-paginaplan)
- bestaat uit een vaste groep deelnemers die zich hebben gecommitteerd aan de doelstelling van het team en planning.
- is een actieve groep en doet actief verslag of verzorgt activiteiten op studiedagen of andere team-overleggen.

MOVE

MOVE is een beweging van en voor leraren. De beweging faciliteert ontmoetingen tussen leraren van verschillende OOadA- scholen. Die ontmoetingen zijn gericht op het delen van successen en worstelingen en het samen leren. Eigentijds werken, inspiratiesessies, een digitaal platform, netwerken, expertise beter benutten, ruimte voor innovatieve ideeën, aandacht voor startende leraren en lol in je werk. Het zijn de ingrediënten van MOVE.

De oprichters van MOVE zijn ervan overtuigd dat deze dynamiek goed is voor het onderwijs, maar dat is niet alles. Het idee is dat MOVE ook de aantrekkelijkheid van Openbaar Onderwijs aan de Amstel als werkgever vergroot. In tijden van lerarentekorten niet onbelangrijk. MOVE werkt met ambassadeurs. Ook onze school heeft een ambassadeur die de ogen en oren is van het bestuur. Zij weet wat er leeft en waar behoefte aan is.

De letters van MOVE staan voor:

M

Motivatie: gemotiveerd om je vak goed uit te oefenen
Mobiliteit: in beweging blijven, van school wisselen, al is het maar een dag

O

Ontwikkelen: het blijven ontwikkelen van jezelf
Ondernemen: nieuwe kansen zien en die pakken

V

Vakmanschap: nog beter worden in wat je al doet
Verbinden: alleen ga je sneller, samen kom je verder

E

Expertise: experts binnen OOadA goed inzetten
Eigenwijs: want dat zijn we wel in Amsterdam Centrum-Zuid.

Arbobeleid

Iedere drie jaar wordt er een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gehouden, waaruit een actieplan wordt opgesteld. De te ondernemen activiteiten worden opgenomen in het jaarplan van de school. Op de school is een teamlid aangesteld als preventiemedewerker. Deze persoon observeert en constateert dagelijks de veiligheid van de werkomgeving.

Kwaliteitszorg op ons personeel

Om de kwaliteitszorg op ons personeel te waarborgen worden de volgende protocollen gehanteerd:

- De digitale geprekkencyclus (DDGC) voor ambitie-, functionerings- en beoordelingsgesprekken

- Klassenbezoeken en flitsbezoeken
- Collegiale consultatie en intervisie
- Coaching/scholing

Opleidingsschool

Binnen ons schoolbestuur OOadA zijn er diverse opleidingsscholen. Onze school is er daar één van. Bij opleiden in school werken onze school en lerarenopleidingen intensief samen om zo aanstaande leraren op te leiden in het vak van leerkracht. De essentie van opleiden in de school is dat studenten in de opleidingsschool opgeleid worden door leerkrachten in de praktijk. De school biedt studenten hiermee een professionele leer- en werkplek. De nieuwe kennis van studenten en de praktijkervaring van leerkrachten brengt binnen de scholen een dynamiek van samen leren op gang. De leerkrachten van de opleidingsscholen worden begeleid door bovenschoolse schoolopleiders. Zij kennen de scholen van OOadA goed, waardoor de communicatielijnen kort zijn. De schoolopleiders zijn VELON gecertificeerd (www.velon.nl) en zijn goed op de hoogte van het curriculum van de PABO en UPvA (Universitaire Pabo van Amsterdam). De schoolopleiders hebben een begeleidende en beoordelende taak.

Met het opleiden in school werken wij aan de gezamenlijke toekomstbestendige opleiding van startbekwame leraren in een grootstedelijke context. Veel studenten krijgen de mogelijkheid om na het behalen van het diploma door te stromen naar een reguliere baan op onze school of een van de andere OOadA-scholen.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Om een goede onderwijskwaliteit te kunnen realiseren zijn er naast goed personeel en een eigentijds compleet aanbod ook andere schoolcondities van belang zoals de beschikbare financiële middelen, de huisvesting en schoolinrichting. Stichting OOadA voert een verantwoord financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit. Tegelijkertijd moeten de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. OOadA volgt voor dit financiële beleid de visie van integraal management, waarbij de nadruk van verantwoordelijkheden zoveel mogelijk decentraal worden gelegd. Dat betekent een grote verantwoordelijkheid voor de directies van de scholen. Echter, daar waar noodzakelijk en logisch, worden verantwoordelijkheden bovenschools belegd.

We streven naar een transparant systeem van financiële planning en controle op centraal-en op schoolniveau. Dit blijft ook een van de belangrijkste uitgangspunten voor de komende jaren. Het werken volgens een jaarlijkse cyclus waarbij de budgetten gecontroleerd worden ingezet, is daarbij uitgangspunt.

Het schoolplan en de schooljaarplannen met daarin de onderwijsinhoudelijke doelen geven richting en is onze leidraad voor budgettering.

Om onze ambities en doelstelling te kunnen behalen betekent dit voor onze school dat:

- er continu afstemming is met het bestuur met betrekking tot de begroting en leerlingaantal;
- er investeringen gedaan worden met betrekking tot de aanschaf van nieuwe leermiddelen en/of methodes;
- er wordt geïnvesteerd in het renoveren van het gebouw;
- er geïnvesteerd wordt in de aanleg van een krachtig wifi-netwerk.

Daarnaast zullen er financiële keuzes gemaakt voor:

- scholing van personeel;
- inhuur van derden;
- ondersteuning op het gebied van duurzaamheid en natuur;
- het organiseren van extra ondersteuning/ arrangementen in het kader van passend onderwijs;
- het werven en opleiden van nieuw personeel met het oog op het lerarentekort;
- de inzet van de beschikbare middelen voor het verlagen van de werkdruk.

BIJLAGE I

Samenvatting strategisch beleid Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Wereldburger in Amsterdam

De eerste verantwoordelijkheid van onze stichting is om ervoor te zorgen dat onze leerlingen in een veilige sfeer effectief onderwijs krijgen. Dat onderwijs is gebaseerd op de kerndoelen en sluit aan op de behoeftes en mogelijkheden van leerlingen. Het op orde houden van de basiskwaliteit is een continu proces; scholen zullen zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen. In lijn met de verwachtingen van de onderwijsinspectie hebben we als stichting ook eigen ambities. Die eigen ambities zijn te herleiden naar de titel van het strategisch beleidsplan “Wereldburger in Amsterdam”. Met ons onderwijs willen we namelijk een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van wereldburgers. Wereldburgers zijn wereldwijd, ze kunnen hun weg vinden in de wereld en ze weten welk verschil ze kunnen maken. In het tweede deel van de titel staat de naam van onze stad. Dat is niet voor niets. Het grootstedelijke karakter van Amsterdam biedt aan de ene kant veel educatieve mogelijkheden om je te ontwikkelen tot wereldburger. Aan de andere kant zorgt het ook voor een dynamiek die scholen voor uitdagingen plaatst. Zo verandert de instroom voortdurend. In sommige gebieden moeten scholen inspelen op een forse toename van het aantal ‘*internationals*’ dat langdurig in Nederland wil blijven. Met een ondernemende houding en een duidelijk profiel kunnen scholen inspelen op de veranderende stad en er dankbaar gebruik van maken. Wij zijn ervan overtuigd dat eigentijds onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap passen bij de ambities die we hebben.

Eigentijds onderwijs

De tijd waarin we leven is relevant voor het soort onderwijs dat nodig is. De huidige tijd en de toekomst brengen specifieke maatschappelijke, technologische en ecologische uitdagingen en talloze mogelijkheden en kansen met zich mee. Eigentijds onderwijs richt zich op de kennis en vaardigheden die nu en morgen nodig zijn om als wereldburger je weg te vinden en een verschil te kunnen maken. Kenmerkend voor eigentijds onderwijs is dat het uitdagende onderwijsactiviteiten oplevert waarin verschillende leergebieden en life skills gecombineerd worden. De wereld ontdekken en naspelen. Bij het vormgeven van eigentijds onderwijs hoort de bewustwording dat betekenisvol onderwijs ook buiten de muren van het schoolgebouw in de buurt gevonden kan worden. Bij het vertalen van eigentijds onderwijs naar onze onderwijspraktijk speelt mee dat een groot deel van de leerlingen een cognitieve voorsprong heeft. Het niveau moet ook deze groep leerlingen uitdagen. Kortom: eigentijds onderwijs brengt de volgende uitdagingen met zich mee:

- **Het realiseren van een eigentijds onderwijsaanbod dat bestaat uit:**
 - a. *Leerlijnen voor vaardigheden zoals onderzoekend leren, digitale geletterdheid en andere life skills;*
 - b. *Bijgewerkt aanbod voor wereldoriëntatie waarin de domeinen cultuur, natuur, wetenschap en techniek een plaats hebben en de wereldoriëntatie wordt gekoppeld aan de maatschappelijke, technologische en ecologische uitdagingen in de wereld.*
 - c. *Uitdagende onderwijsactiviteiten waarin vaardigheden en verschillende leergebieden worden geïntegreerd en het potentieel van de buurt wordt benut.*
- **Inspelen op talenten en behoeftes van leerlingen.** *Voor sommige leerlingen geldt dat ze iets anders kunnen of nodig hebben dan de andere leerlingen en dat dat in de klas niet kan. Het gaat om leerlingen die beter tot hun*

recht komen als ze met hun handen mogen werken. Het gaat ook om hoogbegaafde leerlingen of leerlingen met een ander specifiek talent. Voor deze groepen willen we arrangementen een eigentijds accent geven door innovatieve samenwerkingsverbanden aan te gaan met het speciaal onderwijs, het voortgezet onderwijs, bedrijven en organisaties in de buurt.

- **Realiseren van duidelijk schoolprofielen.** Scholen gaan zich heroriënteren op het schoolprofiel, inclusief de mogelijkheid van een **internationaal profiel** (communicatie ouders in het Engels, verwerving Nederlandse taal, interculturele competentie en de positie van Engels in het curriculum).
- **Duurzaamheid in ons systeem krijgen.** We hebben ons gecommitteerd aan het Manifest Circulair Onderwijs en dat betekent dat duurzaamheid in onze organisatie een herkenbaar element wordt. Dat zie je terug in het onderwijs, het voorbeeldgedrag, in projecten, in de huisvesting en in de manier waarop we omgaan met materialen.
- **Systematische en integrale schoolontwikkeling.** Schoolteams gebruiken het schoolontwikkelmodel (SOM) om systematisch aan de eigen ambities te werken. Bij de plannen die daaruit volgen worden ook de aspecten personele inzet, huisvesting en financiën meegenomen.
- **Onderwijs anders organiseren.** Scholen experimenten met innovatieve organisatievormen om het potentieel van leerkrachten doelmatiger in te zetten.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Het eigentijds onderwijs dat wij voor ogen hebben, vraagt om medewerkers die van hun vak houden, die ambitieus zijn en die het uitdagend vinden om in de grootstedelijke context van Amsterdam te werken. Een eigentijdse medewerker dus. Voor deze mensen willen we een aantrekkelijk werkgever zijn. We willen de voorwaarden creëren waarmee we hen binden en binnenhalen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dat nog extra belangrijk. Door de jaren heen hebben we al veel geïnvesteerd in werkgeverschap. We willen die positie versterken door de nadruk op de volgende HR-thema's te leggen.

- **Implementeren Employee Journey.** Met een Employee Journey zorgen we voor een warm welkom en een vaste route voor het werven, aanstellen, volgen en (ver)binden van nieuwe medewerkers.
- **Verbreden loopbaanperspectief.** Naast doorgroeimogelijkheden in managementfuncties en interne begeleiding komt er de komende jaren ruimte voor vakinhoudelijke specialisatie en een bredere rolopvatting voor medewerkers. Medewerkers kunnen naast hun hoofdfunctie ook onderzoeker, begeleider, coach, coördinator van een netwerk, auditor, etc. zijn. De inzetbaarheid op andere scholen is daarbij ook een aantrekkelijk aspect.
- **Creëren van een lerende dynamiek.** Schoolteams hebben al een structuur voor individuele en collectieve professionalisering. De komende jaren zal het samen leren, ontmoeten en het benutten van de eigen experts nog meer uit de verf komen. Het aantal bovenschoolse netwerken voor kennisdeling zal toenemen. Ontwikkelteams van experts zullen op scholen en binnen OODA een positie gaan verwerven in de beleidsvorming. Het bovenschoolse professionaliseringsaanbod van MOVE sluit aan bij de vraag van leerkrachten.

- **Flexibiliseren arbeidsvoorwaarden.** Arbeidsvoorwaarden zullen flexibeler worden, zodat op basis van ieders persoonlijke omstandigheden afspraken op maat gemaakt kunnen worden.
- **Ruimte voor werkplezier.** Dat het leuk is om bij OODA te werken zal ook blijken uit aansprekende OODA-evenementen, waarin medewerkers elkaar in een ontspannen setting ontmoeten.

Stedelijke afspraken waar we ons aan hebben gecommitteerd

Stedelijk worden veel zaken afgesproken. Vijf afspraken noemen we hier. De eerste is het stedelijk toelatingsbeleid, waarmee de toewijzing van leerlingen eerlijk en transparant verloopt. De tweede is het basispakket kunst- en cultuureducatie. Dit heeft ertoe geleid dat vrijwel alle scholen twee uitgewerkte leerlijnen hebben voor kunst- en cultuureducatie, veelal muziek en beeldend vormen. De derde afspraak is het convenant “voorschoolse en vroegschoolse educatie” dat als doel heeft om taalachterstanden vroegtijdig tegen te gaan. Dat betekent dat elke school verbonden is aan een voorschool voor peuters en dat in de kleutergroepen gewerkt wordt met speciale taalprogramma's. De vierde is ons commitment aan Gymmersoog, een stedelijk samenwerkingsverband tussen onder andere de Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO), de GGD, de Hogeschool, de VU, Stichting Westelijke Tuinsteden en Openbaar Onderwijs aan de Amstel. Gymmersoog heeft als doel om gymleraren en scholen te ondersteunen bij het verbeteren van de motorische ontwikkeling van leerlingen en daarmee het terugdringen van overgewicht. De vijfde is dat we ons gecommitteerd hebben aan het Model Amsterdamse Opleidingsscholen. Dit betekent dat alle scholen binnen het bestuur meedoen mee aan Opleiden in de School en de komende vier jaar laten zien dat zij voldoen aan de basiskwaliteit die daarvoor geformuleerd is [tekst SBP].

Wet- en regelgeving

De onderwijskwaliteit moet voldoen aan de wettelijke basiskwaliteit. Wij kiezen ervoor om de lat hoger te leggen dan de basiskwaliteit. Scholen worden uitgedaagd om hun eigen ambities te formuleren passend bij hun leerlingpopulatie. De gemeenschappelijke taal die we daarvoor gebruiken ontleen we aan het door ons ontwikkelde schoolontwikkelmodel. We verhouden ons daarbij tot de geldende kerndoelen en zijn betrokken bij de herziening van deze kerndoelen voor het basis en voortgezet onderwijs (curriculum.nu). De ontwikkeling die we daar zien naar een betere balans tussen de drie hoofddoelen van het onderwijs: kennisoverdracht, persoonlijke ontwikkeling en deelname aan de maatschappij, vinden we ook van groot belang voor onze scholen. Hierin hebben pijlers als duurzaamheid, wetenschap en technologie, digitalisering, identiteit, mensbeeld en cultuur nadrukkelijk een plek. Verder hebben we wettelijke verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd in de Wet op Primair Onderwijs en de leerplichtwet. Een voorbeeld hiervan is de zorgplicht. Scholen zijn verplicht een aangemelde leerling te plaatsen als er plaats is of een andere school te vinden die de leerling kan plaatsen (WPO art.40). [tekst SBP]

BIJLAGE II

Onderwijskundig beleid

Organiseren van onderwijs

Onze school is ingericht volgens het principe van het leerstofklassensysteem. De kleutergroepen zijn heterogeen van samenstelling, de groepen 1 en 2 zitten bij elkaar in één groep. Vanaf groep 3 zitten de leerlingen van dezelfde leeftijd in principe in dezelfde (homogene) groep. Om organisatorische redenen kan er soms een combinatiegroep worden gemaakt of wordt er gewerkt met een grote groep leerlingen met meerdere leraren. Dit flexibel organiseren gaan we de komende jaren verder uitwerken waarbij de onderwijskwaliteit voor de leerlingen en het werkplezier voor de leraren voorop staat.

Aanbod en differentiatie

Ons onderwijsaanbod is opgebouwd uit drie of vier onderwijsarrangementen:

- Een basisarrangement: de basisstof met de basisaanpak waaraan de meeste leerlingen voldoende hebben.
- Een verdiept arrangement: voor leerlingen die meer aankunnen dan het basisarrangement en naast de basis ook nog een verdiepte aanpak nodig hebben m.b.v. van compacten en verrijken.
- Een intensief arrangement: voor leerlingen die niet voldoende hebben aan het basisarrangement en naast de basis m.n. extra instructie en extra leertijd krijgen.
- Een zeer intensief arrangement: voor enkele leerlingen die zeer intensieve zorg nodig hebben. Vaak, maar niet altijd, is dit een individueel traject.

Het pedagogisch handelen

De Witte Olifant is erop gericht dat iedereen met plezier de school binnenstapt. Zonder plezier kan er niet goed geleerd worden. De school is een veilige en inspirerende omgeving voor kinderen, ouders en leerkrachten. Kinderen worden jaarlijks betrokken bij het vaststellen van de groepsafspraken. Dit gebeurt in de zogeheten 'Gouden Weken'. Er zijn schoolregels die zorgen voor duidelijkheid en veiligheid. Kinderen hebben invloed op deze regels. Dit kan bijvoorbeeld tijdens groepsgesprekken besproken worden. Kinderen leren sociale vaardigheden die noodzakelijk zijn om problemen in de omgang te voorkomen of op te lossen. Onze sociaal emotionele methode Kanjertraining is hier een onderdeel van.

Het onderwijs op de Witte Olifant is erop gericht dat kinderen ontdekken wie zij zijn en wat hun talenten zijn. We hebben respect voor elkaar en waarderen de ander om wie hij/zij is. De samenwerking tussen school, ouders en leerlingen vinden wij daarom van groot belang. Door samen met het kind doelen te benoemen, worden de verwachtingen duidelijk en haalbaar. Hierdoor doen kinderen succeservaringen op en raken zij gemotiveerd om te leren. Er wordt naar het individuele kind gekeken waardoor elk kind zicht heeft op zijn/haar ontwikkeling en zich gezien voelt. Dit stimuleert de autonomie van het kind.

Het didactisch handelen

Er wordt een instructiemodel gehanteerd dat effectief is: het IGDI-model.

De terugkoppeling, het geven van feedback op het proces en het resultaat worden situationeel ingezet.

Onderdelen die tijdens een effectieve instructie aan de orde komen zijn:

1. doel benoemen en op heldere wijze met kinderen communiceren
2. activeren van de voorkennis, interesse opwekken
3. korte en bondige uitleg/ modellen
4. differentiatie op niveau, tempo, leerstijl, interesse
5. begeleide inoefening, coöperatieve werkvorm of met veel interactie
6. controle of instructie begrepen is d.m.v. bijvoorbeeld een controlesom
7. betrokkenheid van leerkracht en kinderen

Voor meer informatie over ons onderwijskundig beleid verwijzen wij u naar

[mijn scholen op de kaart](#) of naar onze [website](#) voor:

- De schoolgids, o.a. voor een actueel overzicht van onze methodes
- Onze onderwijsplannen voor rekenen, technisch lezen en begrijpend lezen
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)

BIJLAGE III

Personeelsbeleid Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Kwaliteiten van medewerkers en organisatie

De ambities in het strategisch beleidsplan 2019-2023 van OOadA vragen van onze medewerkers bepaald gedrag, kennis en vaardigheden. Voor het realiseren van de ambities zijn de volgende kwaliteiten van onze medewerkers essentieel:



Eigenaarschap

Eigenaarschap gaat over het nemen van verantwoordelijkheid en initiatief, het nakomen van afspraken en het leveren van een échte bijdrage aan de organisatie.

Ondernemerschap

Een ondernemende medewerker staat in verbinding met zijn omgeving, kent de leerlingen en hun achtergrond, gaat samenwerking aan met de omgeving, zoekt naar kansen.



Onderzoekende houding

Een medewerker met een onderzoekende houding is ontwikkelingsgericht, samenwerkend en reflectief. Een medewerker met een onderzoekende houding durft te proberen en daarvan te leren, om de volgende keer weer een stapje verder te komen;

Oog voor diversiteit

Kunnen omgaan met diversiteit is van belang voor zowel de leerlingen als de leerkrachten. Onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen, zoals leeftijd, culturele- en sociale achtergrond, opleidingsniveau en kwaliteiten.

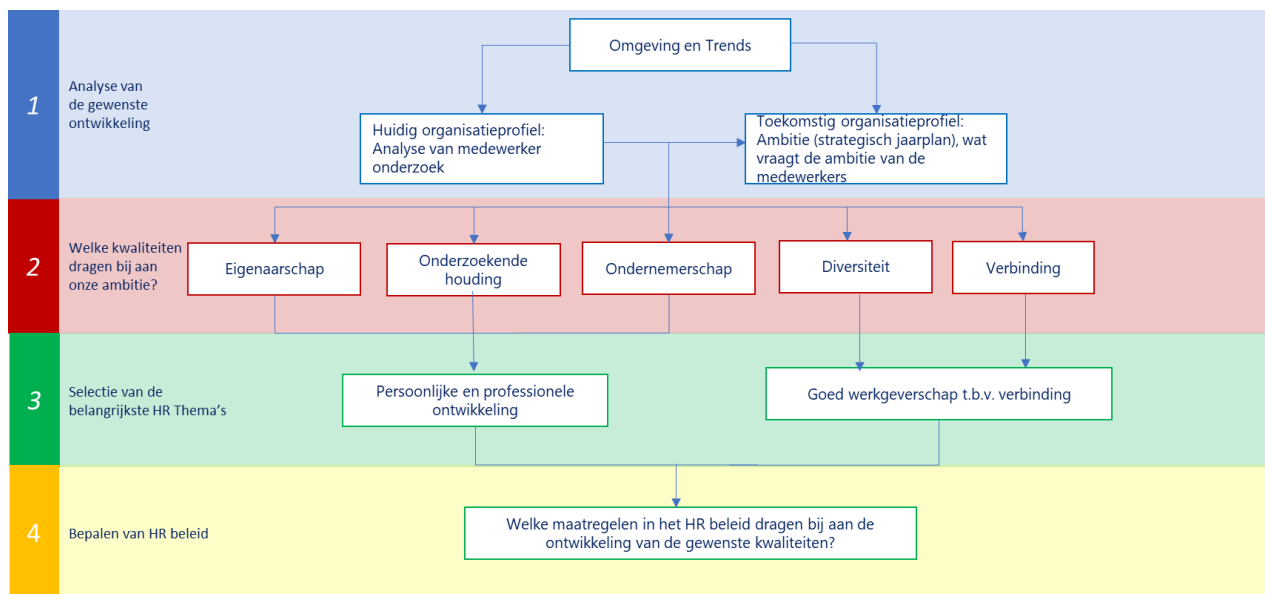


Verbinding

Het proactief zoeken van de verbinding met collega's, zowel op de eigen school, als andere scholen binnen OOadA - en deze verbondenheid ook uitdragen naar "buiten".

De belangrijkste HR-thema's

Op basis van een analyse van de gewenste ontwikkeling en de bepaling van bijbehorende kwaliteiten die bijdragen aan onze ambitie, hebben we twee HR-thema's geselecteerd die in de organisatie centraal staan de komende planperiode. Deze HR-thema's dragen bij aan het ontwikkelen van de kwaliteiten van de medewerkers en organisatie die we nodig hebben voor het realiseren van onze ambities. De thema's en de bijbehorende maatregelen zijn uitgewerkt in ons strategisch HR beleidsplan, dat in het najaar van 2019 vastgesteld zal worden.



Figuur: Werkwijze om te komen tot ons strategisch HR beleid.

1. Persoonlijke en professionele ontwikkeling

Eigentijds onderwijs vraagt om medewerkers die hun leerlingen écht kennen, zich verdiepen in de achtergrond van hun leerlingen en individuele behoeften kunnen vertalen naar doelen en aanbod. Dit vraagt om oog voor diversiteit, eigenaarschap en een onderzoekende en ondernemende houding van alle medewerkers. Deze uitdaging doet een beroep op de ontwikkeling van medewerkers, zowel op persoonlijk als professioneel gebied. Het vraagt om zelfkennis van medewerkers, weten waar de eigen krachten en ontwikkelpunten liggen - om bewust bezig te zijn met de eigen ontwikkeling. We willen bereiken dat medewerkers:

- Persoonlijk leiderschap laten zien: regie nemen over hun werk en loopbaan;
- Initiatief nemen en zoeken naar kansen voor een verhoogde onderwijskwaliteit;
- Hun eigen krachten en valkuilen kennen, en die van anderen;
- Durven uit te proberen en te 'falen', om daar vervolgens van te leren;
- Elkaar gevraagd en ongevraagd feedback geven.

Hiervoor zetten we een set van maatregelen in gericht op opleiding en training, ambitiegesprekken en passende leervormen.

2. Aantrekkelijk werkgeverschap t.b.v. verbinding

Met aantrekkelijk werkgeverschap willen we (potentiële) medewerkers aan de organisatie binden. Juist nu is aantrekkelijk werkgeverschap van groot belang, gezien het lerarentekort, maar ook gezien de behoefte en wensen van de nieuwe generatie leerkrachten. Met aantrekkelijk werkgeverschap spelen we in op deze behoefte en wensen van medewerkers en onderscheiden we ons door de inzet van creatieve en innovatieve oplossingen. Dit betekent o.a. dat we beleid hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid, inspirerende en informele activiteiten organiseren voor de hele organisatie en nieuwe medewerkers met onze *employee journey* warm welkom heten en aan ons binden.

