

Meerjarenbeleidsplan 2015-2019

Stichting Sirius



KOERS2020


Leren is reizen naar je toekomst

Inhoudsopgave



1	Voorwoord	3
2	Inleiding	5
3	Missie en visie	7
3.1	Missie	7
3.2	Visie en kernwaarden	7
3.3	Landelijke, stedelijke en lokale context.....	9
3.4	Kansen en bedreigingen.....	10
4	Meerjarendoelen	14
4.1	Leiderschap.....	14
4.2	Strategie en beleid.....	15
4.3	Management van medewerkers: personeelsbeleid.....	16
4.4	Management van middelen.....	19
4.5	Management van processen.....	21
4.6	Ouders.....	24
Bijlagen:		
Bijlage A	Demografische gegevens context.....	27
Bijlage B	Voorwaarden.....	29
Bijlage C	Monitor.....	31
Bijlage D	Scenario's 2020	33
Bijlage E	Meerjarendoelen/jaardoelen	34
	Colofon	38

1 Voorwoord



Geachte lezer,

Voor u ligt het meerjarenbeleidsplan 2015 - 2019 van Sirius. Dit document beschrijft het einddoel van onze route naar 2019. Bij de totstandkoming van dit plan hebben we de verschillende scenario's besproken die we onderweg kunnen tegenkomen.

Dit plan bouwt voort op het plan 2011-2015. We hebben geconstateerd dat dit een ambitieus plan was, maar ook dat we goed op koers zijn; Sirius heeft de afgelopen jaren een flinke stap in de goede richting gezet. Onze leerlingen krijgen beter onderwijs en onze leerkrachten zijn beter toegerust om hier vorm aan te geven. Onze scholen beschikken over moderne en adequate methoden en middelen om onderwijs te geven en de leeromgeving voor kinderen is uitdagend. Onze gebouwen zijn veilig en aantrekkelijk voor alle gebruikers. Er zijn ouderkamers, voorscholen en ruimten voor brede talentontwikkeling. Moesten we vier jaar geleden nog veel gebruik maken van externe deskundigheid om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, nu zien we dat er steeds meer 'capacity- building' in onze eigen organisatie ontstaat. Ook het leren van en met elkaar is steeds meer gemeengoed geworden. De eigen kracht is zichtbaar en daar zijn we trots op.

We zijn op koers, maar willen ook de komende jaren op koers blijven en op volle kracht vooruit! In 2020 zijn wij in staat om alle talenten van onze leerlingen optimaal te benutten. Wij zijn dan collectief in staat kennis te genereren en deze met elkaar te delen. Op het niveau van de medewerkers en op het niveau van leerlingen.

Dit betekent dat de focus steeds meer gericht wordt op de leerling. Die staat centraal in onze scholen. De leraar is onlosmakelijk verbonden aan deze leerling en daarom blijft de professionalisering van onze leraren van groot belang. Wat heeft de leraar nodig aan kennis en vaardigheden om de leerlingen verder te brengen op zijn of haar reis naar de toekomst?

Het gaat bij Sirius om de borging van wat we bereikt hebben en een verdere verdieping en verbreding van het aanbod. Bij verdiepen gaat het dan om de kwaliteit van het primaire proces en om het afstemmen van meer kennis en inzicht over het aanbod op de ontwikkelingsbehoefte van de leerlingen, zoals het omgaan met minder- en meerbegaafdheid. (Passend Onderwijs). Bij verbreding denken we aan het integreren van Wetenschap & Techniek, Kunst- en Cultuureducatie, burgerschap, samenwerken, verantwoordelijkheid.

Onze leerlingen van nu zijn de volwassenen van straks. Van hen verwachten wij een antwoord op complexe vraagstukken in onze maatschappij. Zij moeten kunnen omgaan met een steeds hogere omloopsnelheid en toename van kennis en informatie. Zij moeten straks steeds internationaler kunnen concurreren. Elk kind heeft talent en daar willen wij recht aan doen!

Met deze ambitie sluit Sirius aan bij het bestuursakkoord primair onderwijs (de afspraken die gemaakt zijn tussen het ministerie van OCW en de PO-Raad) en de lokale en stedelijke afspraken om bij te dragen aan beter onderwijs voor alle Amsterdamse kinderen.

Het meerjarenbeleidsplan is tot stand gekomen in een constructieve dialoog met de shareholders en stakeholders van onze organisatie:

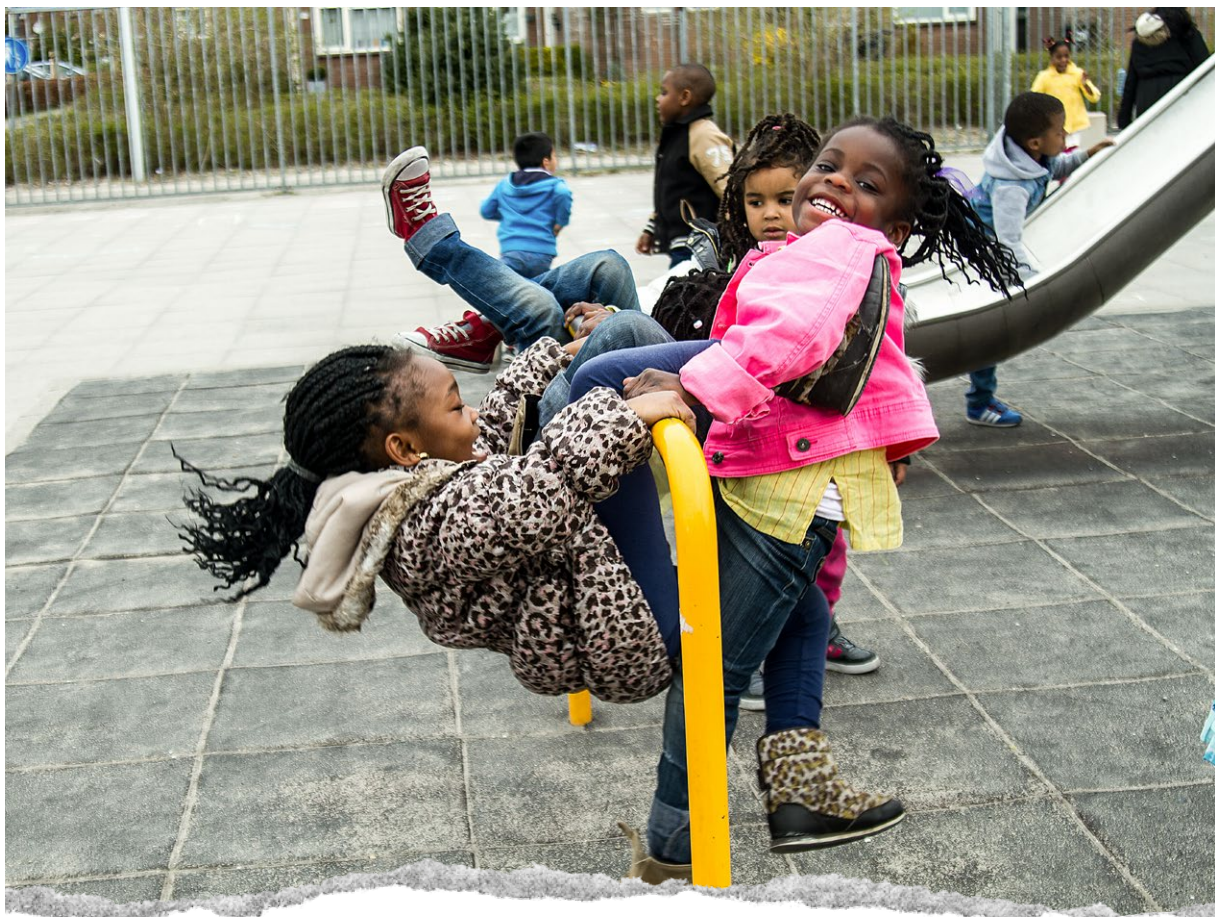
- Leraren en leerlingen hebben informatie over de toekomstige werknemers opgehaald bij bedrijven. De centrale vraag hier was welke skills en vaardigheden leerlingen nu moeten leren om straks succesvol te kunnen zijn als werknemer in een bedrijf, om zo een waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan onze maatschappij. De uitkomst laat zich raden; een stevige basis en 21 first century skills!
- De bestuursmanager en de adjunct bestuursmanager hebben gesprekken gevoerd met de teams van de scholen. Tijdens deze gesprekken werd vooral gesproken over de doelgroep en wat er nodig is om hier met ons onderwijs zo goed mogelijk op aan te sluiten.
- Bestuursleden, directeuren en GMR-leden (personeel en ouders) hebben deelgenomen aan de speciale studiedagen voor het meerjarenbeleidsplan. Hierbij is gebruik gemaakt van het scenariomodel; welke scenario's zijn denkbaar voor Sirius en welke opties kiezen wij? Deze discussie heeft bijgedragen aan een grotere wendbaarheid van onze organisatie met het oog op de toekomst.
- Op de stakeholdersdag in oktober 2014 hebben stakeholders (zoals het stadsdeel, DMO, welzijn, jeugdzorg, inspectie, ABC, bestuurders, Hogeschool van Amsterdam, Universiteit van Amsterdam) input gegeven voor een aantal relevante thema's uit het meerjarenbeleidsplan.

We spreken de verwachting uit dat allen zich kunnen herkennen in dit plan. We nodigen vooral onze stakeholders uit om hierop feedback te geven.

De kernwaarden en doelen van Sirius uit dit plan zijn vormgegeven in een filmpje dat te zien is op onze website; www.stichting-sirius.nl.

Mariet Brouwers
bestuurder Stichting Sirius

Februari 2015





2 Inleiding

'Sirius' Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam maakt onderdeel uit van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. De Federatie vormt het samenwerkingsverband van zeven openbare schoolbesturen voor (speciaal) basisonderwijs en speciaal onderwijs in Amsterdam. De Federatie staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en telt ca. 33.000 leerlingen. Ruim de helft van alle Amsterdamse basisschoolleerlingen gaat naar een openbare school en dit aantal neemt jaarlijks toe.

De openbare identiteit van onze stichtingen is de belangrijkste overkoepelende waarde die ons bindt. De identiteit van de openbare school wordt bepaald door de mensen die samen de school vormen en de waarden die zij met elkaar delen. Identiteit is dus geen kwestie van kiezen, maar van delen. Alle leerlingen zijn welkom op onze scholen, ongeacht hun afkomst, religie of sociaal-economische achtergrond. Wij geven met elkaar ons onderwijs vorm en leggen daarover publieke verantwoording af.

De beleidsdoelstellingen die de verschillende stichtingen voor het voetlicht brengen zijn nadrukkelijk bedoeld voor de Federatie als geheel. Dit betekent in de praktijk dat de verschillende stichtingen voor en met elkaar opereren en gebruik maken van elkaars expertise. In de komende planperiode streven wij naar een meer gezamenlijk personeelsbeleid en willen wij als Federatie de beste onderwijswerkgever in Amsterdam worden.

Het belangrijkste doel van het meerjarenplan Sirius is dat er geen talent verloren mag gaan op onze scholen. Dit betekent dat ons onderwijs kinderen vooral leert hoe ze kennis tot zich nemen en vaardigheden kunnen ontwikkelen die nodig en behulpzaam zijn in de steeds veranderende samenleving. Dit betekent ook dat onze medewerkers bevlogen zijn en alle kansen krijgen zichzelf te ontwikkelen.

De kwaliteit van onze scholen verloopt langs drie sporen:

- Het aanbod op onze scholen (Kerndoelen, taal en rekenen, talentontwikkeling, wetenschap en techniek, creativiteit, etc., maar ook dit aanbod aanpassen op de vragen van onze leerlingen)
- Het personeel (kwaliteit, gedrevenheid, professionaliteit, onderzoekend en ontwerpnd leren)
- Het kwaliteitssysteem (planning- en control cyclus, intern en extern toezicht, zelfevaluatie)

Daarnaast geven wij een bredere invulling aan het begrip 'kwaliteit'; niet alleen voldoen aan de wettelijke verplichtingen, maar kwaliteit van ons onderwijs als een zinvolle afstemming op de omgeving waarin onze scholen staan, waarbij we vooral de ouders, maar ook de ouder-kind centra en welzijnsinstellingen als educatieve partners nodig hebben.

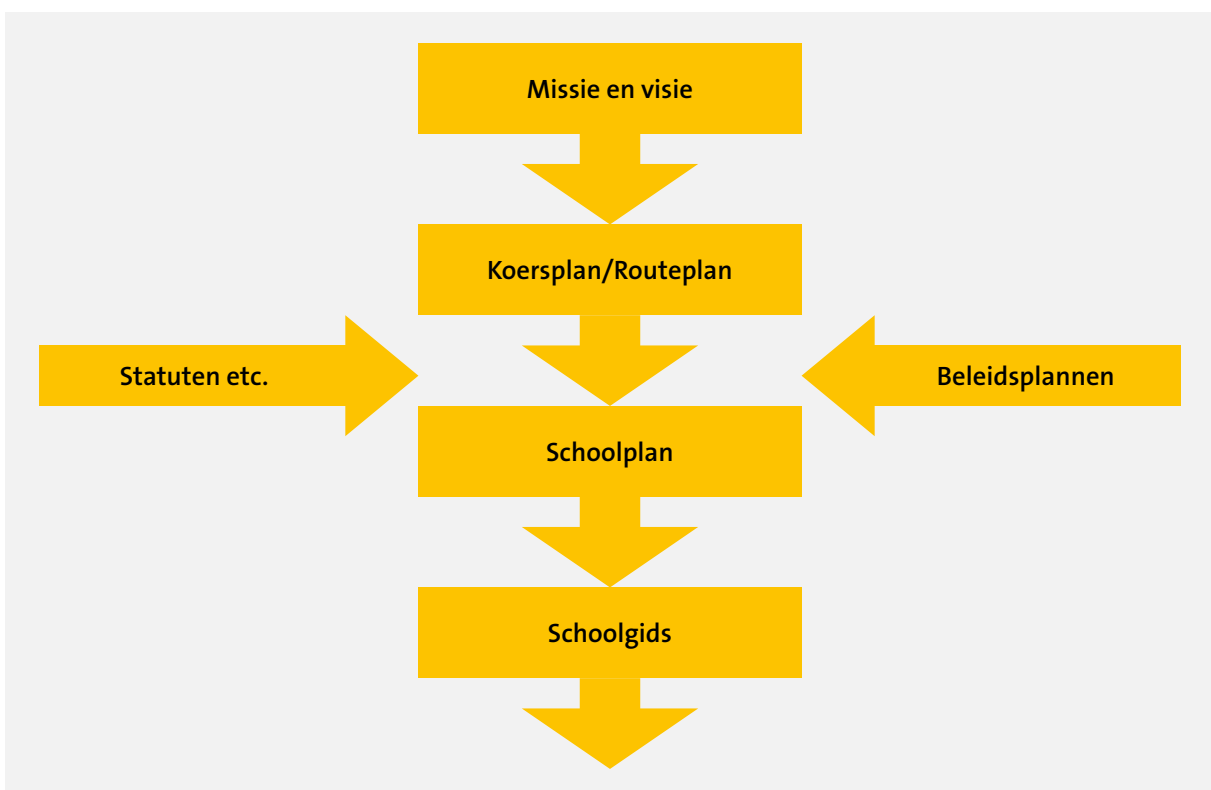
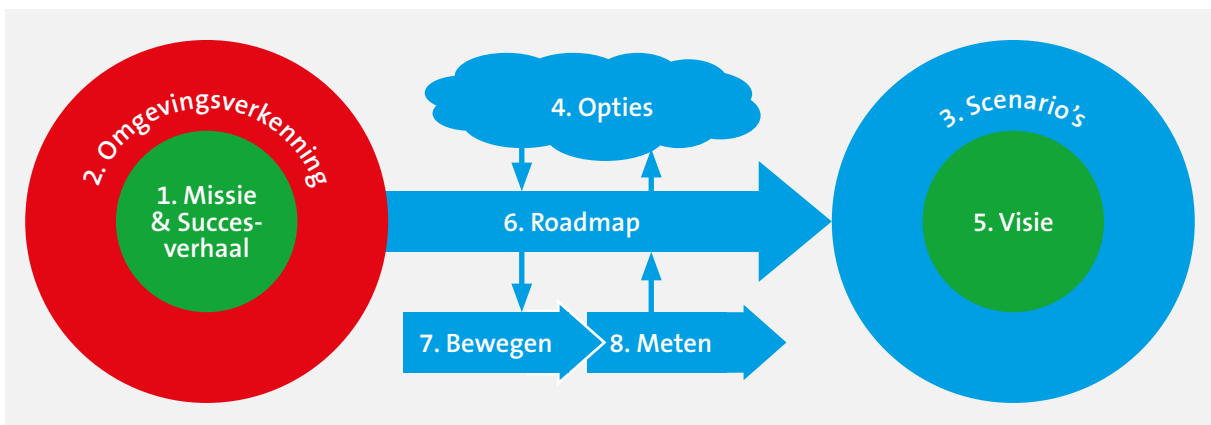
Leerling: op onze school haal je een diploma mediawijsheid. Je leert zo omgaan met de computer, je weet hoe er met cyberpesten omgegaan wordt. We hebben ook een cursus programmeren gedaan. Ik kan goed samenwerken met andere klasgenoten.

Ouder: Wij worden goed betrokken bij de school. We voelen ons welkom. We worden goed geïnformeerd over de vorderingen van onze kinderen. We krijgen tips en tops als het over de opvoeding gaat. We mogen de verteltassen en diskoffers mee naar huis nemen. Er zijn veel ouders op onze school die helpen en ondersteunen.

Dit meerjarenbeleidsplan bevat een strategie waarbij we op hoofdlijnen aangeven waar we vandaag staan en waar we over vier jaren willen staan.

De strategie wordt verwoord in onze missie en visie: wat is ons bestaansrecht hier in Zuidoost en hoe geven we dat vorm? Is dit ook toekomstbestendig? Bij de totstandkoming van ons plan hebben we volgens het DESTEP model gewerkt om de huidige stand van zaken aan te geven (zie bijlage A). Vanuit dit model zijn we scenario's voor Sirius gaan opstellen. Vervolgens hebben we uit deze scenario's een aantal opties gekozen. Deze hebben geleid tot een 'routekaart' (zie bijlage B) als een publieksvriendelijke samenvatting.

Dit meerjarenbeleidsplan is de 'routeplanner' geworden voor 2015-2019. Sirius is reizen naar je toekomst. We zullen tijdens deze route van alles tegenkomen. Elke school zal haar eigen route kiezen passend bij de kaders die in dit plan geformuleerd zijn (beschreven in de schoolplannen) Onze omgeving verandert voortdurend en we zullen in staat moeten zijn om 'te wenden' als daarom gevraagd wordt. Daarom zal het noodzakelijk zijn de route jaarlijks bij te stellen.



3 Missie en visie



3.1 Missie

De missie van Sirius: *Leren is reizen naar je toekomst!*

Sirius is een ster die vroeger de zeelieden behulpzaam was om de goede richting te vinden. Dat doen onze scholen ook. Op de Siriuusscholen ontmoeten we elkaar, maken we plezier en krijgen de kans om te leren en te ontdekken. Ons logo laat de verbinding zien van alle scholen. Hiermee geven wij aan dat er een collectieve ambitie is. Op een Siriuusschool ben je op reis naar een betere toekomst.

3.2 Visie en kernwaarden

De visie van Sirius geeft aan wie we willen zijn en geeft de richting aan waar we naar toe willen.

Sirius wil een aantrekkelijke aanbieder zijn van openbaar onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Openbaar onderwijs is namelijk meer dan het aanleren van taal- en rekenvaardigheden. Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. De Siriuusscholen maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt, dragen bij aan de integratie en stimuleren het democratisch burgerschap. Onze leerlingen hebben zeer diverse achtergronden en in het openbaar onderwijs leren kinderen van- en met elkaar, door het actief verkennen van hun culturele en levensbeschouwelijke achtergronden. Het brengt al deze verschillen bij elkaar en leert kinderen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in discussie te treden. Op de scholen van Sirius zijn *alle* leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond of religie. De openbare scholen van Sirius zijn ontmoetingscholen met ruimte voor verschillen. In onze scholen leren de leerlingen van elkaar door het actief verkennen van hun culturele, levensbeschouwelijke en sociaal-economische achtergronden. Onze scholen hebben ook een maatschappelijke opdracht en willen een bijdrage leveren aan de samenleving en de directe omgeving waarin ze zijn gevestigd. Het gaat dan over: wereldburgerschap, ecologisch bewustzijn, financiële educatie en gezondheid.

Sirius onderschrijft de brede toegankelijkheid van het openbaar onderwijs. Onze scholen staan open voor iedereen die uitgaat van gelijkwaardige samenwerking op basis van respect en vertrouwen. Wij brengen verschillende opvattingen bij elkaar en onze leerlingen leren elkaar kennen op basis van gelijkwaardigheid. Op onze scholen ontmoeten leerlingen elkaar en leren ze naast de basisvaardigheden verdraagzaam en respectvol om te gaan met andere opvattingen, levensovertuigingen en culturen. Wij leren onze leerlingen waarnemen hoe verschillende achtergronden tot anders denken en handelen kunnen leiden.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen vanuit dat inzicht eigen opvattingen ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven.

Alle medewerkers van Sirius onderschrijven de grondbeginselen van artikel 1 van de Grondwet, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag in zake de Rechten van het Kind. Zo maakt Sirius ook bij het benoemen van nieuw personeel geen onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. De grenzen die wij stellen aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeel zijn mede gebaseerd op onze kernwaarden.

Op deze manier geven wij vorm aan de identiteit van het openbaar onderwijs

Ook diversiteit is een belangrijk thema in onze organisatie. Zuidoost is een stadsdeel dat zich kenmerkt door een superdiversiteit; veel verschillende nationaliteiten van de inwoners, verschillen in sociaal-culturele achtergronden, religie, waarden en normen, opvoeding, opleidingsniveau etc. Deze verscheidenheid heeft een meerwaarde (kennis van 'het leven') en Sirius wil deze optimaal benutten. Diversiteit betekent meer kennis over de werkelijkheid. Wij willen deze diversiteit bundelen en zo gestalte geven aan een werkelijkheid die zo een breder en veelzijdiger beeld van de werkelijkheid (de samenleving in Amsterdam, in Zuidoost nu en in de toekomst) oplevert. Dit betekent dat Sirius voortdurend de dialoog zal blijven voeren met alle stakeholders van onze organisatie, we streven naar diversiteit in alle lagen van onze organisatie, in leiderschap en in personele bezetting in onze scholen. We willen aandacht besteden aan rolmodellen voor onze leerlingen, qua personeel maar ook door het benutten van de kennis en ervaring van de ouders op onze scholen.

Wat betekent dit voor het onderwijs in onze scholen?

De afgelopen jaren is er op onze scholen hard gewerkt aan de verbetering van het onderwijs in de basisvakken taal en rekenen. Ook de komende jaren blijft deze focus onverminderd gehandhaafd. Echter, in het onderwijs aan onze leerlingen zullen ook andere thema's meer en meer een plek krijgen. Belangrijke vaardigheden als zelfstandigheid, goede communicatieve vaardigheden, samenwerken, creativiteit, kritisch denkvermogen en probleemoplossing zullen vervlochten worden in het hele onderwijsaanbod. Op deze wijze willen wij onze leerlingen zo optimaal mogelijk toerusten. Wij kunnen niet voorzien hoe de toekomst er voor onze leerlingen uit gaat zien. We weten wel (mede uit de bezoeken aan de bedrijven) dat onze leerlingen deze competenties moeten verwerven om straks op de arbeidsmarkt te kunnen participeren.

Dit betekent dat de scholen van Sirius

- garant staan voor talentontwikkeling van alle kinderen. Hieronder verstaan wij dat de school een basis legt voor de vaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Ook leren de kinderen op onze scholen de vaardigheden die ze straks nodig hebben: creativiteit, goed kunnen omgaan met ICT, samenwerken, nieuwsgierig zijn en willen onderzoeken, reflecteren. Onze leraren beheersen deze vaardigheden ook en kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. Ze geven zo invulling aan passend onderwijs voor elk kind;
- 'veilige havens' zijn in de wijk, ook voor ouders. Er heerst een klimaat waarin het leren met en van elkaar in een goede en plezierige sfeer plaatsvindt. Het schoolgebouw is multifunctioneel en biedt de mogelijkheid verschillende wijkfuncties bij elkaar te brengen. De scholen vormen met elkaar een (lerend) netwerk binnen Zuidoost en daarbuiten. De scholen werken samen met de andere scholen en organisaties in de wijk;
- flexibel zijn in tijd en continu aanbod: openingstijden worden beter afgestemd op de wensen en mogelijkheden van ouders. De 'vakantiedips' komen niet meer voor in de leercurves. Er is een goed en sluitend aanbod van 2 - 13 jaar. Er valt voor ouders iets te kiezen, omdat de scholen verschillende profielen hanteren;
- professionaliteit hoog in het vaandel hebben staan: alle kwaliteiten worden ontwikkeld en ingezet voor opbrengstgericht onderwijs voor alle kinderen.



3.2.1 Kernwaarden

De visie van Sirius krijgt richting door de kernwaarden van onze organisatie. Kernwaarden zijn de beginselen die bij de missie en visie horen en waarin – als het goed is – alle medewerkers geloven. Ze geven richting aan ons gedrag. Als dat gedrag zichtbaar is, draagt dit bij aan de geloofwaardigheid en de betrokkenheid in onze organisatie. We hebben onze kernwaarden samengevat in het begrip TAO. TAO verwijst naar de weg die wij volgen om onze toekomst vorm te geven. Het begrip geeft aan dat de weg die je volgt net zo belangrijk is als de bestemming. De weg die je volgt is een zoektocht en is daarmee vormend/reflecterend/spiegelend voor het totale mens-zijn. Wij mogen onze leerlingen begeleiden op deze weg en willen dit doen aan de hand van drie kernwaarden, die achter elkaar gezet symbool staan voor TAO; **T**ransparantie, **A**mbitie en **O**nderzoekend. Hiervan is een animatiefilmpje gemaakt, welke te vinden is op onze website.

Transparantie

Sirius wil een transparante organisatie zijn: ‘we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen’ We kunnen op alle niveaus in de organisatie helder uitleggen wat we doen en hoe we denken dat deze activiteiten bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen op het niveau van de leerlingen. De scholen en het stafbureau zijn laagdrempelig voor betrokkenen. Op school- en bovenschools niveau is er overleg met alle stakeholders die relevant zijn voor de ontwikkeling van het kind, de school/de organisatie. Sirius is transparant over haar vorderingen en werkwijzen en werkt aan een cultuur waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt voor de eigen bijdrage aan het proces.

Ambitie

Sirius wil een uitdagende leeromgeving bieden aan haar leerlingen. Zij doet haar uiterste best om aan hen optimale kansen voor leren en ontwikkelen te bieden. De leerlingen hebben baat bij goed onderwijs, in goede gebouwen met vakbekwame enthousiaste en ambitieuze medewerkers. De ambities worden gedeeld in de hele organisatie en door de samenwerkende partners. Ze zijn een dagelijkse inspiratiebron.

We werken aan structurele verbetering van de kwaliteit en het verhogen van de leerprestaties. Wij vinden dat een goede beheersing van de cognitieve vaardigheden, met taal en rekenen voorop, essentieel is voor al onze leerlingen. Alleen met een goede beheersing van de basisvaardigheden kunnen onze leerlingen zich succesvol ontwikkelen en handhaven in de maatschappij. De ambitie van Sirius is dan ook dat de kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden op alle scholen van Sirius door de onderwijsinspectie tenminste als ‘voldoende’ wordt beoordeeld. De scholen die dit doel bereikt hebben blijven zich door ontwikkelen tot goede of excellente scholen.

Goed basisonderwijs is de eerste stap in de ontwikkeling van een kennissamenleving, economische ontwikkeling, emancipatie en het terugdringen van sociaal-economische achterstanden.

Sirius kan alleen goede scholen hebben als er medewerkers zijn die hoge verwachtingen hebben van zichzelf en van hun leerlingen. Een goede leraar maakt het verschil voor een leerling. Sirius stelt zich daarom ten doel om de kwaliteit van de medewerkers voortdurend te verbeteren en hen de mogelijkheid tot deze verbetering te bieden op verschillende manieren. Elke school formuleert haar ambities samen met de ouders en leerlingen.

Onderzoekend

Sirius staat voor een onderzoekende cultuur. Dat zien we in alle lagen van de organisatie terug, van de leerling tot aan het bestuur. Het gaat dan over nieuwsgierig zijn, niet alleen bij de leerlingen maar bij iedereen in de organisatie. Altijd willen weten hoe iets in elkaar zit, weten dat er meerdere oplossingen op een vraag mogelijk zijn. Iets durven uitproberen mag. Dan gaat het niet alleen over de cognitieve vakken maar op ook op andere terreinen! We zien dat onder andere in opbrengst gericht werken (systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de leerlingprestaties), in effectieve schoolverbetering (systematische strategie om leerlingresultaten te verbeteren door ontwikkeling van professionaliteit van leerkrachten, schoolleiding en schoolorganisatie) en in onderzoekend gedrag van leerlingen, leraren en schoolleiding + bestuur.

In een onderzoekende schoolcultuur staat leren centraal op alle niveaus.

3.3 Landelijke, stedelijke en lokale context

Het beheersen van de basiskennis en basisvaardigheden zijn voorwaarden voor het functioneren als burger in de samenleving. De kwaliteit van het onderwijs in Nederland is goed, maar kan natuurlijk altijd beter. Voor onze doelgroep is het van groot belang dat er vooral veel aandacht besteed wordt aan het beheersen van de basiskennis en de basisvaardigheden.

Passend onderwijs geeft ouders grotere vrijheid in het maken van schoolkeuzes. Passend onderwijs is vooral kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen. Onderwijs dat tegemoet komt aan de verschillen tussen leerlingen. Dit geldt voor de kinderen welke voorheen 'zorgleerling' genoemd werden, maar óók voor de hoogbegaafde leerlingen.

De brede talentontwikkeling kent ook een landelijke, stedelijke en lokale context. De overheid stelt dat alle kinderen gebruik moeten kunnen maken van voor- tussen- en naschoolse activiteiten (sport, cultuur & educatie). Wij spreken in dit verband steeds over brede talentontwikkeling, deel uitmakend van de Brede School.

De belangrijkste stedelijk gesprekspartners van Sirius zijn de andere stichtingen voor openbaar onderwijs in Amsterdam. Gezamenlijk vormen zij de 'Federatie openbaar onderwijs Amsterdam'.

Het Breed Bestuurlijk Overleg is het orgaan waarin Sirius afspraken maakt over de stedelijke onderwerpen: huisvesting, stedelijk toelatingsbeleid, kernprocedure, vroeg- en voorschoolse educatie en kwaliteit. Aan dit overleg nemen (bijna) alle Amsterdamse schoolbesturen deel en veelal is dit ook het platform waar overleg met de gemeente Amsterdam plaatsvindt. In Zuidoost werkt Sirius op lokaal niveau samen met de andere schoolbesturen aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (BOOZ). De organisatie van VVE, Brede Talentontwikkeling, Nieuwkomersonderwijs, Leerlabs en Passend Onderwijs is ondergebracht in het Projectenbureau. Ook de bestuurscommissie Zuidoost en de welzijnspartner Swazoom (VVE) zijn belangrijke partners.

Het meerjarenbeleidsplan van Sirius sluit aan bij het landelijke bestuursakkoord dat de schoolbesturen in het najaar van 2014 ondertekend hebben. Het sluit ook aan bij de afspraken die stedelijk gemaakt worden. Het nieuwe gemeentebestuur van Amsterdam heeft haar plannen met betrekking tot onderwijs recent bekend gemaakt. Er wordt vooral geïnvesteerd in de ontwikkeling van leraren en lerarenteams. Ook wil de gemeente extra investeren in conciërges op iedere school. Er zullen leraren- en scholenbeurzen beschikbaar gesteld worden in het nieuwe lokale beleid (vloa Amsterdam), die willen we gebruiken voor zover deze aansluiten bij de focus op de kwaliteitsverbetering die wij willen bereiken.



3.4 Kansen en bedreigingen

De haalbaarheid van onze ambitie is mede afhankelijk van de sterke en zwakke punten van Sirius en van de kansen en bedreigingen uit haar omgeving. Onze scholen kunnen niet los gezien worden van de omgeving. Er is sprake van een continue wederkerige beïnvloeding. Onderstaand benoemen wij deze factoren in relatie tot de drie managementgebieden: medewerkers, middelen en processen, en het domein beleid en strategie, omdat ze elkaar zowel positief als negatief kunnen beïnvloeden.

3.4.1 Management van medewerkers

De wijze waarop de stichting de expertise van de medewerkers aanstuurt, ontwikkelt en naadloos laat aansluiten bij de uitvoeringsprocessen. Dit gebeurt op het niveau van het individu, het schoolteam en de stichting.

Management van medewerkers	
Sterk	Zwak
<ul style="list-style-type: none"> - Een aantal scholen heeft een sterke binding met hun omgeving - Sirius is aantrekkelijk voor jonge ambitieuze leerkrachten - 75% van onze leerkrachten beheerst de pedagogisch - didactische competentie om goed taal- en rekenonderwijs te geven - Goede begeleiding starters - Gesprekkencyclus is op orde - Veel mogelijkheden voor ontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Borging van de kwaliteit van lesgeven bij vervanging personeel o.a. door uitstroom directeuren en leraren in de komende jaren - Te weinig mobiliteit - Onvoldoende professionele cultuur op scholen heeft een remmende werking op de ontwikkeling - Beleving werkdruk leerkrachten - Expertise van personeelsleden wordt nog te weinig bovenschools ingezet - ICT-competenties nog niet bij alle leerkrachten - Beheersing 21st Century Skills nog niet bij alle leerkrachten
Kans	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> - De mogelijkheden in de nieuwe CAO - Scholen als opleidingschool, kweekvijver - Pilots geven aan dat doorontwikkeling naar een professionele cultuur mogelijk is - Er is een basis gelegd voor onderzoekend leren door directies en medewerkers - Samenwerking binnen de Federatie geeft kansen het werkgeverschap te verbeteren (verzuim, mobiliteit en arbo) 	<ul style="list-style-type: none"> - Beperkt aanbod hoog gekwalificeerd personeel. - Onduidelijk beschikbaarheid impuls gelden na augustus 2015 - Wet werk en zekerheid; - Hoog verzuim (boven het landelijk gemiddelde) - Te weinig mannen voor de klas

3.4.2 Management van middelen

De wijze waarop de stichting omgaat met middelen en haar samenwerking organiseert, ten einde het beleid uit te voeren en de uitvoeringsprocessen doelmatig te laten verlopen.

Management van middelen	
Sterk	Zwak
<ul style="list-style-type: none"> - Goede financiële situatie; budget voor investeringen in kwaliteit en innovatie - Lage overhead gezien complexiteit werkgebied - Staat van onderhoud schoolgebouwen - Gebruik van duurzame energie - Meer evenwichtige leeftijdsopbouw van medewerkersbestand met dalende GGL - Inzet ICT (tablets en software) ter ondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoog percentage aan 'tijdelijke' inkomsten - Onvoldoende afstemming in de P&C-cyclus (op schoolniveau in relatie tot bovenschools niveau) - Inzichtelijke projectadministratie - Kleine scholen - Exploitatietekort door leegstand lokalen
Kans	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> - Samenvoeging/afstoten schoolgebouwen - Medegebruik van lokalen en brede schoolruimte - Bovenschoolse (voordeel) contracten - Eigen verantwoordelijkheid buitenonderhoud - Meer eigen duurzame energie (zonnepanelen) - Gemeentelijke subsidies (o.a. lerarenbeurs, scholenbeurs, vakleerkrachten, conciërges, gezond binnenklimaat) 	<ul style="list-style-type: none"> - Onduidelijkheid over vervolg van Impuls gelden in 2017 - Weigeren van ouders om (juiste) opleidingsniveau in te vullen (leerlinggewicht) - Eigen verantwoordelijkheid buitenonderhoud - Dreiging opheffing te kleine scholen (< 193)

3.4.3 Management van processen

De wijze waarop de stichting haar processen ontwikkelt en aanstuurt om het strategisch beleid te ondersteunen.

Management van processen	
Sterk <ul style="list-style-type: none"> - Een aantal scholen heeft een eigen onderwijskundige profiel - Goede up-to-date lesmethodes + ict-middelen - Alle scholen hebben een basisarrangement van de inspectie - Samenwerking stakeholders (waaronder Swazoom) - Innovatief (o.a. Wetenschap en Techniek, Steve Jobs Concept, leerKRACHT, samenwerking OPLIS met HVA/ UVA) - Zorgstructuur. - Extra leertijd voor onze leerlingen door De brede talentontwikkeling en leerlabs 	Zwak <ul style="list-style-type: none"> - Opbrengsten/leerresultaten blijven risicovol ondanks alle investeringen - Doelgroep vraagt grote deskundigheid; alleen de goede leraar kan verschil maken, continuïteit is belangrijk - Beperkte betrokkenheid van ouder bij leerproces kinderen - De maatschappelijke context van de scholen (wijk, opleidingsniveau van de ouders, armoede en het imago van Zuidoost)
Kans <ul style="list-style-type: none"> - minder eenzijdige nadruk op de Cito-resultaten - Passend Onderwijs; meer mogelijkheden doordat de scholen meer middelen krijgen - Mogelijkheden ICT - Wijkgericht werken biedt de mogelijkheid tot sneller ingrijpen en een multidisciplinaire aanpak - Overheid met extra geld voor professionalisering leerkrachten en directeurs. - Overheid met extra geld voor hoogbegaafde leerlingen - Gemeentelijke projecten voor taalinterventie etc. - Verlengde leertijd, scholen open van 7:00 - 19:00 uur en in vakanties 	Bedreiging <ul style="list-style-type: none"> - Landelijke normen voor de opbrengsten gaan steeds verder omhoog, terwijl het aantal gewichtenleerlingen afneemt - Beperkt aanbod hoog gekwalificeerd personeel - Ontbreken van structurele financiering verlengde leertijd en brede talentontwikkeling - Terugloop kinderopvang; het vormen van IKC's is hierdoor een bijna onmogelijke opgave - Discontinuïteit en de slechte afstemming met jeugdhulpverlening door wijkgericht te werken - Hoog percentage zij-instromende leerlingen - Groot deel van de leerlingen heeft geen voorschool gevolgd en komt daardoor veelal met een ontwikkelingsachterstand op school

3.4.4 Leiderschap

Leiderschap	
Sterk <ul style="list-style-type: none"> - Moreel leiderschapsgehalte is hoog; grote betrokkenheid bij de doelgroep - Sterke focus op het primaire proces, leiders zijn zichtbaar in de school (veelvuldige klassenbezoeken) - Gerichtheid op de school als leergemeenschap - Gedeeld leiderschap in de school en de organisatie (zelfevaluaties, visitaties) - Ook leiderschap op teamniveau zichtbaar - Optimisme 	Zwak <ul style="list-style-type: none"> - Veel ad hoc acties noodzakelijk, innovatiecapaciteit op sommige scholen traag - Kleine scholen hebben moeite om veelheid aan taken te verdelen m.b.t. leiderschap (kan een risico zijn voor ontwikkeling)
Kans <ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe mogelijkheden voor leiders met ambitie - Input voor innovatie - Ontwikkelcapaciteit is aanwezig binnen organisatie - Samenwerking binnen de Federatie geeft kansen het werkgeverschap te verbeteren (verzuim, mobiliteit en arbo) 	Bedreiging <ul style="list-style-type: none"> - Uitstroom van huidige directeurs i.v.m. pensionering - Het werving- en selectiebeleid in Amsterdam is een grote uitdaging vanwege de hoge eisen die we stellen aan leiderschap in een multiculturele omgeving

3.4.5 Strategie en beleid

Strategie en beleid	
Sterk	Zwak
<ul style="list-style-type: none"> - Leerlingenaantal is stabiel - Ouders kunnen in Zuidoost in elke wijk kiezen voor een openbare school met een basiskwaliteit - Een aantal scholen heeft een onderwijskundig profiel of ontwikkelt dit - De stichting heeft goede samenwerkingsrelaties met de partners - Doordat Sirius onderdeel is van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam kunnen de kleine scholen tot nu toe in stand gehouden worden 	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn scholen die te klein zijn en met opheffing bedreigd worden - PR van Sirius - IKC ontwikkeling is niet mogelijk vanwege de geringe deelname aan de kinderopvang, wel zeer wenselijk
Kans	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe mogelijkheden voor leiders met ambitie - Input voor innovatie is mogelijk door voldoende financiële middelen - Samenwerking binnen de Federatie geeft kansen het werkgeverschap te verbeteren (verzuim, mobiliteit en arbo) 	<ul style="list-style-type: none"> - Stichten van twee nieuwe scholen in Zuidoost kan van invloed zijn op het leerlingenaantal - Concurrentie groter - Geen zekerheid voor voortbestaan kleine scholen

3.4.6 Conclusies

Op onze scholen is de basis nagenoeg op orde. Dit biedt kansen voor doorontwikkeling in de individuele school, maar ook als collectief.

We moeten blijven investeren in de kwaliteit van onze leerkrachten. Een goede leerkracht-leerling relatie, kwaliteit van de instructie en het geven van effectieve feedback zijn van essentieel belang in het onderwijs van onze leerlingen. Een nauwe samenwerking met de hogeschool en de universiteit is belangrijk.

Onze scholen staan veelal in kwetsbare wijken. Dat vraagt om veel aandacht voor de sociale veiligheid in de school en in de wijk. We blijven investeren in een constructieve samenwerkingsrelatie met onze ouders.

Het wijkgericht werken (samen doen, ouderkindcentra) biedt hiertoe kansen. Wij gaan deze kansen benutten. Juist voor onze doelgroep zijn integrale kindcentra belangrijk. Door de geringe deelname aan de kinderopvang is het bijna niet mogelijk om deze op te zetten. We zullen derhalve in overleg met het stadsdeel en de centrale stad naar mogelijkheden moeten blijven zoeken om dit op een andere manier te realiseren. De continuering van extra leertijd (in de brede zin van het woord) van onze leerlingen met behulp van financiële middelen van het stadsdeel blijft van groot belang.

Onze kleine scholen staan onder druk als het gaat om kwaliteit, maar ook vanwege de financiële risico's en mogelijke wijzigingen in de gemiddelde schoolgrootte in Amsterdam. We zullen derhalve besluiten moeten nemen over het voortbestaan van deze scholen.

Sirius heeft de ambitie om binnen Federatief verband de beste werkgever te worden van de stad.

Mobiliteit/loopbaanbeleid is hierbij een relevant onderwerp.

Het opstellen van een meerjarenbegroting blijft lastig door het feit dat er gewerkt wordt met een aantal subsidies, waarvan het voortbestaan onzeker is. Het aangaan van personele verplichtingen hierop is risicovol, zeker in het kader van de komst van de wet Werk en Zekerheid.

4 Meerjarendoelen



De meerjarendoelen zijn onderverdeeld in de volgende paragrafen:

- Leiderschap
- Strategie en beleid
- Management van medewerkers
- Management van middelen
- Management van processen

4.1 Leiderschap

Het gaat bij leiderschap om de manier waarop de leiding de organisatie inspireert tot voortdurende verbetering.

De doelen ten aanzien van leiderschap:

- zorgen voor draagvlak bij alle betrokkenen voor de visie en de missie van Sirius
- het behalen van de doelstellingen van de organisatie (individueel en collectief)
- het realiseren van een professionele structuur en cultuur in de organisatie
- faciliteren en ondersteunen, tonen van voorbeeldgedrag.

De schooldirecties vormen de managementlaag die direct leiding geeft aan het onderwijskundig proces in de school. Onze schooldirecteuren vormen de doorslaggevende factor bij het realiseren van de gedragsveranderingen in de organisatie die nodig zijn voor inhoudelijke vernieuwing (verdieping en van de kwaliteit, verbreding van het aanbod). Zij zetten zich in voor de juiste kwaliteit van de schoolorganisatie. Om effectief leiding te kunnen geven aan een schoolorganisatie werken onze schooldirecteuren vanuit morele doelen, kennis en begrip van veranderingsprocessen. Zij kunnen relaties opbouwen, delen kennis en creëren samenhang in de beleidsonderwerpen. Daarbij leggen onze schooldirecteuren rekenschap af aan de ouders, het bestuur en de inspectie over de kwaliteit en de opbrengsten. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de school.

De taakverdeling tussen bestuur en schoolleiding is vastgelegd in het managementstatuut dat opgesteld is in 2008 en is bijgesteld in januari 2015 ten aanzien van het ingevoerde Raad-van-Toezicht model. In het komende schooljaar zal dit statuut verder herijkt worden.

Om het beleid in samenspraak met alle betrokkenen te ontwikkelen en uit te voeren zijn er regelmatig bijeenkomsten waarbij het managementteam, de beleidsmedewerkers en de schoolleiders elkaar ontmoeten (overleg, training, werkgroep, intervisie, e.d.).

Op alle niveaus binnen de organisatie wordt het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten gestimuleerd en gefaciliteerd. Hiermee bouwen we aan duurzaam, kwalitatief goed onderwijs.

Bij Sirius wordt de cultuur 'van elke dag een beetje beter' uitgedragen op alle scholen.

In de periode van dit meerjarenbeleidsplan zullen echter ook nieuwe schoolleiders gezocht moeten worden. We stimuleren medewerkers van Sirius in loopbaanbeleid, daar hoort ook bij de ontwikkeling van het

leiderschap. Deze planperiode zal er opnieuw beleid worden vastgesteld (in overleg met de Federatie) hoe inhoud te geven aan deze loopbaanontwikkeling binnen Sirius.

Indicatoren:

- al onze directeuren zijn geregistreerd in 2018
- de directeuren zorgen voor een omgeving waarin het leren van leraren een continue proces is dat gericht is op het optimaliseren van de opbrengsten voor de leerlingen. Dit blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken van leraren en leerlingen (>75), de KBA-monitor en de opbrengsten van de leerlingen
- de directeuren werken planmatig en hanteren een kwaliteitszorgcyclus die bevorderlijk is voor de duurzaamheid in onze organisatie. Dit blijkt uit de data verzameling- analyse- en feedback, zelfevaluaties en de visitaties van de scholen (intern en extern)
- op al onze scholen is er sprake van gedeeld leiderschap (de kennis en ervaring wordt zichtbaar gedeeld met elkaar in expertgroepen, leergemeenschappen, workshops en andere bijeenkomsten)
- het managementstatuut directeuren-bestuur is in 2016 bijgesteld.

.....
De rol van de leidinggevende in de school is het zodanig leiding geven dat in alle groepen en door alle leerkrachten via een goed leerproces gewerkt wordt richting de gewenste resultaten. In een school met risicoleerlingen is een actieve onderwijskundige rol van de schoolleiding essentieel. De schoolleiding heeft direct en indirect invloed op de schoolorganisatie en de schoolcondities.
.....

If you don't know where you are going to, any road will bring you.
.....

4.2 Strategie en beleid

Het gaat hierbij om de strategie waarmee de organisatie haar visie implementeert voor alle belanghebbenden, de informatiebronnen die gebruikt worden voor het beleid en de vertaling van het beleid naar concrete plannen en budgetten.

Vanuit onderwijskundig-, maatschappelijk-, en economisch oogpunt blijven het verbeteren van de onderwijsprestaties en het ontwikkelen van de talenten van onze leerlingen van groot belang. De globalisering en maatschappelijke ontwikkelingen vragen echter ook van ons speciale aandacht voor de veiligheid op de scholen. Sociale cohesie en burgerschap zijn belangrijke thema's. Sirius wil de komende jaren een ondernemende organisatie zijn en blijven die op heldere wijze werkt, communiceert met haar omgeving en verantwoording aflegt.

Ondanks de sombere prognoses in ons stadsdeel streeft Sirius ernaar haar marktaandeel minimaal te behouden. Wij willen dit doen door het bieden van hoge kwaliteit op het gebied van leerprestaties, de leerlingenzorg, talentontwikkeling, personeelsbeleid, huisvesting, bedrijfsvoering en bestuur. Het is ook van belang dat we laten zien dat de identiteit van het openbaar onderwijs past bij alle ouders en leerlingen.

De scholen geven jaarlijks aan hoe zij werken aan de verbetering van de kwaliteit en de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Ook wordt jaarlijks aandacht besteed aan actieve PR en marketing. Wij willen dat onze scholen een positief imago hebben in de wijk en daarmee ook in de rest van Amsterdam.

In de afgelopen jaren heeft Sirius gebruik kunnen maken van ruime subsidiemogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Vanwege de bezuinigen bij de overheid verwachten wij dat de mogelijkheden in de komende jaren beperkter zullen zijn. Echter, de gemeente Amsterdam geeft aan dat ze wil blijven investeren in het Amsterdamse onderwijs. Om de kwaliteitsimpulsen duurzaam te borgen in onze organisatie is in de meerjarenbegroting jaarlijks een bedrag gereserveerd. Door een effectieve en efficiënte inzet van deze middelen verwachten wij dat extra investeringen mogelijk blijven.

Indicatoren:

- Marktaandeel blijft gelijk bij toenemende concurrentie
- In elke wijk in Zuidoost moet de keuze voor openbaar onderwijs voor alle ouders een mogelijkheid zijn
- In elke wijk moet een school zijn die kan voldoen aan de kwaliteitseisen van Sirius. In 2019 heeft Sirius in overleg met de gemeente Amsterdam een besluit genomen over het aantal openbare scholen
- in 2015 wordt goed toegankelijke en aantrekkelijke website van de Stichting in gebruik genomen
- alle scholen hebben in 2016 een aantrekkelijke website
- elke school heeft minimaal twee open dagen
- er vindt een imago-onderzoek plaats
- media-uitingen: elke school komt met positief nieuws minimaal 3x per jaar in de media en/of de website van Sirius
- In kader van burgerschap nemen Siriuisscholen deel aan cultuurhistorische activiteiten (zoals nominatie Amsterdammertje van het jaar, mei herdenking, slavernij).

4.3 Management van medewerkers: personeelsbeleid

4.3.1 De leraar doet er toe

De leraar heeft een cruciale rol bij het realiseren van onderwijskundige doelen. Voor het vergroten van onderwijskwaliteit is een verdere ontwikkeling van de competenties van de leerkracht essentieel. Als we willen dat leerlingen de 21st century skills beheersen, zullen leraren deze zeker ook moeten beheersen.

De beroepsstandaard voor leraren, intern begeleiders en directeuren is op stadsniveau vastgesteld. Sirius werkt aan de ontwikkeling van medewerkers van startbekwaam naar vakbekwaam tot excellent. De consequentie is dat de professionele ontwikkeling van de leraar in nauwe relatie moet staan met de doelen die de school nastreeft. Om de kwaliteit van de scholen te borgen blijven we (voorlopig) werken met het KBA-instrumentarium. In het schooljaar 2016-2017 zal dit herijkt worden. De focus zal verschuiven van instructievaardigheden en klassenmanagement naar vaardigheden die betrekking hebben op het onderzoekend en ontwerpend leren (hogere orde leren).

Themagroepen en professionele leergemeenschappen/expertgroepen binnen en buiten de school, waar het voeren van een professionele dialoog, het reflecteren op bestaande en nieuwe lespraktijken, het onderzoeken en nieuwsgierig zijn centraal staat. Dit stimuleert de ontwikkeling van leraren. Hier worden leervragen geformuleerd en onderzoek gedaan. Dit verhoogt de kennis en de betrokkenheid van de medewerker.

Goed HRM-beleid kenmerkt zich ook door een balans te vinden tussen de organisatiedoelen en een goede werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en zich gewaardeerd voelen. De nieuwe CAO voor het primair onderwijs biedt hiertoe zeker mogelijkheden die de organisatie zal benutten. Het gaat dan over:

- Betere spreiding werkzaamheden over schooljaar (tegengaan werkdruk)
- Professionalisering
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Begeleiding startende leraren.

Daarnaast vindt er actief beleid plaats om meer excellente leerkrachten te krijgen in de organisatie. Hierbij past ook het aanbod van goede scholing (middels lerarenbeurs of Amsterdamse scholen/lerarenbeurs). Voor een goede ondersteuning van directie en leraren zetten we in op kwalitatief goed onderwijs ondersteunend personeel, al dan niet gebruik makend van hiervoor geldende subsidies.

4.3.2 Professionaliteit en ontwikkeling

Sirius heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de kwaliteit van de leraren; onze leerlingen hebben excellente leraren nodig willen zij optimaal kunnen profiteren van het onderwijs. Ook is er veel aandacht geweest voor het verbeteren van de samenwerking met de opleidingen (PABO HVA en Upva) en is er gewerkt aan het verbeteren van de carrière perspectieven voor onze leraren (functiedifferentiatie en specialisatie op de verschillende vakgebieden). Het doel was en is het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs (zie ook 5.5.1). Het professionaliseren van leraren had de focus 'leren-on-the-job' individuele trajecten in de klas en team-bijeenkomsten gericht op de verbetering van de pedagogische en didactische competenties. Langzaam verschuift deze focus naar 'het leren van en met elkaar op bouw- en teamniveau binnen de school en buiten de school' (op het niveau van Sirius). Voor startende leraren heeft Sirius een apart traject. Dit traject wordt aangepast aan de nieuwe CAO (40 uur extra duurzame inzetbaarheid, mogelijkheid tot versnelde doorstroming naar vakbekwaam). De pedagogische en didactische competenties van de leraren zijn de afgelopen jaren gemonitord. Zo zien we dat onze leraren een positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt. De eerste twee indicatoren worden nu in voldoende mate beheerst. Nu is het tijd voor verdieping en verbreding. Middels de nadruk op de 21ste-eeuwse vaardigheden bij leraren gaat de komende tijd de aandacht naar indicator 4 en 8 uit.

		Vergelijking monitormomenten					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Pedagogisch handelen (omgang met elkaar)	60%	82%	82%	84%	80%	87%
2a	Effectief benutten onderwijstijd	nvt	90%	80%	87%	81%	89%
2b	Taakgerichte werksfeer	72%	86%	84%	88%	83%	86%
3	Duidelijke uitleg	45%	60%	60%	65%	62%	73%
4	Strategieën voor denken en leren	31%	47%	42%	46%	46%	60%
5	Systematisch volgen van vorderingen	47%	65%	69%	73%	77%	82%
6	Afstemming instructie en verwerking	35%	61%	64%	72%	62%	75%
7	Leerlingen zijn actief betrokken	63%	80%	74%	81%	70%	78%
8	Verantwoordelijkheid leerlingen voor organisatie en proces	24%	49%	47%	48%	51%	54%
9	Overall score	47%	66%	64%	68%	66%	74%

We hebben ervaren dat professionalisering het meest effectief is als het gekoppeld wordt aan de visie en de doelen van de stichting en de ontwikkeling in de eigen school. Het draagvlak voor deze doelstellingen en visie blijkt een absolute voorwaarde om tot leren te komen. Alleen op deze manier ontstaat een op leren gerichte cultuur. Derhalve blijft het borgen van de verbeteringen en het versterken van de professionalisering de komende jaren centraal staan in onze organisatie. De ingezette ontwikkeling sluit ook aan bij de nationale en lokale lerarenagenda:

- Blijven werken aan de collectieve ambitie van Sirius 'goede leraren maken het verschil', focus gericht houden op de kwaliteit van het onderwijs
- Motiveren en inspireren (pressure and support)
- Durven differentiëren (op het niveau van het team en de organisatie)

Sirius zal de komende jaren gebruik blijven maken van de volgende instrumenten:

- Bevorderen van het leren van en met elkaar (individueel, op schools- en bovenscholniveau)
- Gesprekkencyclus (functioneren en beoordelen gekoppeld aan lesbezoeken en de doelen van de school/organisatie, voortgangsgesprekken)
- Mobiliteitsbeleid/loopbaanbeleid (zowel binnen de organisatie als op Federatieniveau)
- De kijkwijzer van KBA als monitor (verdere uitdieping van dit instrument, verbreden naar meer vakgebieden, reflectie en reflectieve houding, onderzoeken of onderzoekende houding en participeren in onderzoeksactiviteiten).
- De 'Academie van het Projectenbureau Zuidoost': op basis van gesprekken met schoolleiders worden relevante thema's geïnventariseerd en wordt het leren van en met elkaar buiten de eigen school/stichtingsmuren gestimuleerd. Good practices worden aan elkaar getoond op een learning fair. Op deze manier kunnen leraren van onze scholen een kijkje nemen in de keuken van collega scholen in Zuidoost.
- Deelname aan LeerKRACHT, een systematisch werken aan een cultuur om elke dag het onderwijs op school naar eigen inzicht te verbeteren. Drie processen staan hierin centraal: lesbezoek en feedbackgesprek, gezamenlijke lesvoorbereiding en gestructureerd kort overleg in kleine teams bij een bord om leerlingdoelen en verbeteracties te bespreken.

.....
Eigenaarschap is een voorwaarde voor leren en veranderen.
.....



4.3.3 Arboverzuim en re-integratie

In de komende vier jaar willen we naast het terugdringen van het verzuimpercentage vooral veel aandacht besteden aan een preventieve aanpak door op tijd te signaleren wat de oorzaak van het verzuim is. Kennisdeling van zowel de P&O-medewerkers binnen de Federatie als de directeuren binnen ons bestuur en een actief preventief verzuimbeleid zijn hiertoe speerpunten. Een gezamenlijke inkoop op Federatieniveau kan behalve een efficiencyslag ook zorgen voor meer samenwerking.

4.3.4 Arbeidsvoorwaarden en beloning

Er wordt opnieuw onderzocht of er een wijziging moet komen in aanvullende arbeidsvoorwaarden, in samenhang met de invulling van de werkkostenregeling.

4.3.5 Indicatoren

- Op de KBA-monitor scoren de leraren op de indicatoren 4 en 8 op groen. De indicatoren 1, 2a en 2b en 5 scoren blauw.
- Medewerkers ervaren een lagere werkdruk. De medewerkerstevredenheidsenquête laat een daling zien van werkdrukervaring
- Uren duurzame inzetbaarheid zijn voorafgaand aan elk schooljaar in overleg met de medewerker ingevuld tot tevredenheid van werknemer en werkgever, waardoor de talenten en de knowhow van oudere werknemers goed benut worden
- Startende leerkrachten worden goed begeleid en groeien door naar vakbekwaam (en waar mogelijk excellent). Zij groeien binnen de gestelde termijn van 4 jaar door naar vakbekwame leerkrachten
- Het percentage vakbekwame en excellente leerkrachten is toegenomen. Het percentage LB en LC leerkrachten is toegenomen tot de minimumeis voor het PO
- Op alle scholen zijn vakleerkrachten voor bewegingsonderwijs en beeldende vorming
- De mobiliteit van medewerkers is toegenomen van 3% naar 8% in 2019: daar waar vraag is naar talent/kennis binnen de organisatie zijn medewerkers bereid om (tijdelijk) te werken/ondersteunen.
- De scholen kunnen uitgevallen medewerkers vervangen met medewerkers uit de flexpool. In 90% van de gevallen is een geschikte vervanger gevonden bij een ziektemelding
- Alle directeuren en adjunctdirecteuren van Sirius zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Er is een verbinding tussen de eisen van het registreren en de kwaliteitsnorm van Sirius.
- Het ziekteverzuimpercentage is gelijk of lager dan het stedelijk gemiddelde (in 2014 7.7% op stadsniveau, bij Sirius 8,4%).
- Voldoende kwaliteit van onderwijs ondersteunend personeel.



4.4 Management van middelen

De kwaliteit van het onderwijs is mede afhankelijk van een goede bedrijfsvoering. De samenhang tussen onderwijs, organisatie en financiën zijn hierbij van belang. Doelmatige inzet van de financiële middelen in relatie tot het onderwijs is een vereiste voor Sirius. Deze financiële inzet moet aantoonbaar bijdragen aan goed onderwijs. Dit wordt bereikt door te sturen op de Planning & Control cyclus en door administratieve processen te structureren. Hierbij is het essentieel om risico's tijdig te signaleren, te analyseren en te beheersen. Door contractenbeheer, centrale inkoop en aanbestedingen worden de middelen efficiënt ingezet. Tenslotte is juiste en tijdige managementinformatie een vereiste om resultaatgericht te sturen en verantwoording af te leggen voor zowel scholen als bestuur.

4.4.1 Financieel beleid

Om de kwaliteit van het onderwijs centraal te kunnen stellen, moeten basisvoorzieningen (leermiddelen, gebouwen, ICT, schoonmaak, e.d.) op orde zijn. Leraren moeten hun aandacht en tijd aan het lesgeven kunnen besteden en de schoolleiders aan het onderwijskundig leiderschap. Sirius kent een geringe overhead (< 4%), maar we zullen nieuwe wegen blijven zoeken om de bedrijfsvoering zo doelmatig mogelijk in te richten, bijvoorbeeld door gezamenlijke ondersteunende faciliteiten of gezamenlijke inkoop (Sirius scholen, Federatie, stedelijk).

In de afgelopen jaren heeft Sirius zich ontwikkeld tot een financieel gezonde organisatie. Sirius voert een financieel (en materieel) beleid waarbij de middelen optimaal ingezet worden ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs. Sirius gaat verantwoord om met de middelen die door de (landelijke en lokale) overheid beschikbaar worden gesteld. Verantwoord omgaan met geld en middelen betekent dat wij adequate reserveringen treffen voor een goede toekomst en anderzijds geen middelen (onnodig) oppotten.

Door de overstap naar een nieuw administratiekantoor per 1 januari 2015 zullen de processen op het bestuursbureau opnieuw bekeken en geoptimaliseerd worden. Uitgangspunt zal een efficiënte en digitale manier van werken zijn.

4.4.2 Indicatoren financieel beleid

- Het financiële beleid is gekoppeld aan de (strategische) doelen van Sirius
- Een plan is pas af wanneer er een financiële paragraaf (inclusief de benoeming van risico's) in beschreven is
- Binnen de stichting wordt gewerkt volgens de Planning & Control cyclus en jaarplanning
- Alle scholen en op stichtingsniveau wordt een gezond en transparant financieel beleid gevoerd met een sluitende begroting
- Er is voor zowel scholen als bovenschools juiste en tijdige managementinformatie beschikbaar om resultaatgericht te sturen
- Werkprocessen op het onderwijsbureau zijn geoptimaliseerd
- Centrale regie vanuit het bestuursbureau zorgt voor gezamenlijk voordeel voor alle scholen.

4.4.3 Huisvestingsbeleid

Sirius wil onderwijs geven in veilige, schone en goed toegeruste gebouwen, die een aantrekkelijke leer- en werkomgeving bieden aan de gebruikers. De dagarrangementen en de brede talentontwikkeling stellen in de nieuwe beleidsperiode eisen aan de flexibele inrichting van de schoolgebouwen. Daarnaast zal de wens tot energiebesparing en een betere klimaatbeheersing te realiseren tot de huisvestingsprioriteiten behoren. Er zal lange termijn beleid worden geformuleerd ten aanzien van de huisvesting van de onderwijslocaties van Sirius (zie 5.2).

4.4.4 Indicatoren huisvestingsbeleid

- De gebouwinrichting laat zien dat de gebruikers van de ruimte centraal staan
- Dagarrangementen, VVE en brede talentontwikkeling zijn uitvoerbaar in het gebouw
- Het gebouw geeft gebruikers een veilig gevoel; het is binnen en rondom de gebouwen veilig voor zowel personen als goederen
- ICT-voorzieningen zijn up to date en overal in het gebouw te gebruiken
- In de gebouwen heerst een gezond binnenklimaat
- De gebouwen zijn zoveel mogelijk duurzaam en energiezuinig (zonnepanelen);
- Indeling, inrichting en afwerking (materiaal en kleur) staan ten dienste van de onderwijsprestaties
- Er is een nieuw meerjaren onderhoudsplan (MOP) opgesteld voor de periode 2015-2032 waarin zowel het binnen als buitenonderhoud beschreven staat. Jaarlijkse 'inspectie' van de scholen zal uitgevoerd worden om indien nodig het plan bij te stellen
- Exploitatie van schoolgebouwen vindt plaats binnen de daarvoor beschikbare middelen
- Het onderhoudsbeheer op de scholen is op orde.

4.4.5 ICT beleid

Effectief gebruik van ICT voor onderwijsdoeleinden draait om een evenwichtige inzet van de volgende vier bouwstenen:

- Visie: de opvatting van de organisatie over wat goed onderwijs is en de manier waarop dat gerealiseerd wordt;
- Deskundigheid: medewerkers en leerlingen moeten over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om ICT te gebruiken in het onderwijs;
- Digitaal leermateriaal: beschikken over voldoende formeel en informeel lesmateriaal
- ICT-infrastructuur: het gaat dan om de beschikbaarheid, beheer en onderhoud van devices, netwerken en internetverbindingen.

Op het bovenschools niveau betekent dit dat het uitgangspunt is dat ICT het onderwijs kan verbeteren. Het is een belangrijk leermiddel voor de leerling en hulpmiddel voor de leraar. Daarnaast zorgt ICT er voor dat de buitenwereld de school ingebracht wordt.

Op schoolniveau ligt de focus op de 21st century skills: gebruik van ICT zoals tablets en de juiste software (apps) biedt leerlingen de mogelijkheid om hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Hierdoor is maatwerk mogelijk voor iedere leerling in het kader van Passend Onderwijs. Dit betekent ook wat voor de leraar. Door de ontwikkelingen van draadloze devices (notebooks, tablets etc) en educatieve apps binnen het onderwijs zullen ook de leerkrachten moeten beschikken over de juiste competenties om de leerlingen te kunnen ondersteunen. Ze moeten voldoende vaardig zijn om de leerlingen met deze apparatuur en software te kunnen laten werken en moeten vaardig zijn in het optimaal gebruik maken van het digiboard/smartboard.

Er wordt met verschillende programma's op school gewerkt, zoals die van de Rekentuin en Taalzee, waarmee kinderen ook thuis kunnen werken. Leraren kunnen volgen wat de leerlingen in deze programmatuur doen.

De voorwaarden om goed met ICT te kunnen werken zijn op de scholen aanwezig. Er is een goede infrastructuur, een goede (glasvezel)verbinding, er is een goede schil gebouwd (unilogic) van waaruit gewerkt kan worden.

Verder wordt de inzet van ICT voor automatisering van administratieve processen uitgebreid. Te denken valt aan de uitrol van de tools voor P&O en Financiën in de Concent-omgeving en de verdieping van het gebruik van ParnasSys. Ook wordt de website van Sirius vernieuwd, met aandacht voor een afgesloten deel voor medewerkers om informatie uit te wisselen.

Het gebruik van internet heeft ook een andere zijde. Het bezoeken van verkeerde websites, het cyberpesten etc. Dit wordt niet voorkomen door gebruik te maken van filters op internet of het verbieden van mobieltjes in de klas. Er zal veel aandacht uit moeten gaan in lessen mediawijsheid hoe je verstandig met deze media om moet gaan. De lessen mediawijsheid zullen deel uit maken van het curriculum.



4.4.6 Indicatoren ICT-beleid

- Scholen hebben een visie op ICT voor het onderwijs op hun school, vastgelegd in hun schoolplan. ICT-mogelijkheden worden maximaal opgenomen in ons curriculum
- We zetten ICT in als een belangrijk hulpmiddel voor het bereiken van onderwijsopbrengsten
- Alle leraren beschikken over de ICT competenties zoals minimaal vastgesteld door Sirius
- Kennis wordt aantoonbaar en structureel uitgewisseld tussen de verschillende scholen
- Er wordt beleid ontwikkeld voor mediawijsheid voor leerlingen
- De Concentomgeving wordt optimaal gebruikt
- ParnasSys is goed ingevoerd op de scholen
- De nieuwe website van Sirius is in gebruik, met daarin een afgesloten gedeelte voor medewerkers.

4.5 Management van processen

Voor de periode van het meerjarenbeleidsplan willen wij een drietal doelen realiseren:

4.5.1 Voor elke leerling passend onderwijs = goed onderwijs

Sirius maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam Diemen en sluit daarom ook aan bij de missie van dit samenwerkingsverband:

‘Wij bieden goed en passend onderwijs aan alle leerlingen, aansluitend op hun mogelijkheden en behoeften, waarbij indien nodig professionele onderwijsondersteuning en begeleiding voor leerlingen en leerkrachten beschikbaar is en deze hulp zoveel mogelijk, in zo licht mogelijke vorm, zo dicht mogelijk bij de thuissituatie en op de meest adequate wijze wordt aangeboden’.

Deze missie is vertaald naar de volgende uitgangspunten die in onze scholen verder gestalte gegeven worden:

- Elk kind zal zoveel mogelijk in de eigen omgeving naar school gaan. Dit betekent dat elke school in staat moet zijn een hoog en gedifferentieerd onderwijsaanbod te realiseren. Scholen zullen middelen ontvangen om deze basisondersteuning te kunnen bieden.
- Aanvullende extra ondersteuning zal in de school of zo dicht mogelijk bij de school georganiseerd worden. Om dit te realiseren heeft Sirius besloten de samenwerking op te zoeken met andere besturen (scholen) in Zuidoost. Door deze samenwerking zijn we in staat een adviesloket in te richten en passende arrangementen voor leerlingen te organiseren.
- Daar waar ondanks een goede en professionele ondersteuning toch handelingsverlegenheid ontstaat, zal gezocht worden naar een passende plaats in het speciaal (basis) onderwijs.
- Ouders worden vanaf het eerste moment betrokken bij het vaststellen van gewenste en mogelijke extra ondersteuning van hun kind. Ouders worden serieus genomen en ook aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid. De samenwerking met de ouder-kind adviseur is hier ook van belang.
- De wijk wordt het centrum van de leer- en ontwikkelbehoeften van kinderen en leerkrachten. De samenwerking met de jeugdhulpverlening is gericht op versterking van de persoonlijke en sociale context van ouders en kinderen.



Passend onderwijs is voor Sirius vooral goed onderwijs. Onderwijs dat tegemoet komt aan de verschillen tussen leerlingen. Sirius wil dat voor ieder kind onderwijs in Zuidoost bereikbaar is. Elk kind gaat in principe naar school in de eigen wijk. Daarom zorgt Sirius er samen met de andere schoolbesturen in Zuidoost en de expertisecentra voor dat voor elke leerling een passend onderwijsarrangement samengesteld kan worden. Dit geldt voor de kinderen met het predicaat 'zorgleerling' maar óók voor de hoogbegaafde leerlingen. We richten ons bij de organisatie van passend onderwijs op de kwaliteit van de scholen, de kwaliteit van de leerkrachten, het eigenaarschap van directeuren bij het invoeren van het gedachtegoed van het handelingsgericht werken.

Onderwijs in wetenschap en techniek stimuleert onderzoekend en ontwerpend leren. Het draagt bij aan het probleemoplossend vermogen van leerlingen. Het helpt de 21ste-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen zoals creativiteit, ondernemingszin, kritisch denken, ict-geletterdheid en samenwerken. Wetenschap en techniek is geen apart vak, maar een vakoverstijgende benadering. Dit vereist van leraren een andere manier van lesgeven. Het belang ervan wordt steeds groter; het dagelijkse leven is er mee doortrokken. Bedrijven geven aan dat er in de toekomst steeds meer technologisch geschoolde mensen nodig zijn. Aandacht voor wetenschap en technologie ligt al jaren vast in de kerndoelen.

.....
Onderzoek toont aan dat de natuurlijke interesse van kinderen voor wetenschap en technologie verdwijnt als ze voor hun zevende levensjaar daar niet op een positieve manier mee in aanraking zijn gekomen.
.....

Juist kinderen in de basisschool ontwikkelen in deze leeftijdsfase hun beelden over bèta wetenschap. Deze zijn later nog maar moeilijk bij te stellen. De overheid voert een stimulerend beleid om wetenschap en techniek meer ingang te doen vinden in het primair onderwijs. Dit lukt nog maar gedeeltelijk. Verklaringen hiervoor zijn dat Siriuisscholen erg de focus moesten en moeten richten op het taal- en rekenonderwijs. Zowel de leerlingen als de leraren moesten en moeten hier veel tijd in investeren. Daarnaast is ook een aantal leraren 'handelingsverlegen'. Zij hebben vaak nog geen duidelijk beeld van deze vakken en vaak ook een gemis aan affiniteit. Veel scholen beschikken over de zogenaamde techniektorens, maar het gebruik ervan is nog incidenteel en afhankelijk van de leerkracht.

Toch is de afgelopen twee jaren op een aantal van onze scholen een begin gemaakt met activiteiten in het kader van wetenschap en techniek en is hier ook gezocht naar de verbinding met andere vakken in de school. Zo was de 16e Montessorischool een vindplaatschool voor wetenschap en techniek en werden van hieruit workshops georganiseerd voor leraren van de andere Siriuisscholen. Op de Bijlmerhorst startte twee jaar geleden de Day a Weekschool. Eén dag per week krijgt een aantal hoogbegaafde leerlingen les in een aparte groep waarbij ook veel aandacht is voor wetenschap en technologie. Het afgelopen jaar is een aantal scholen gestart met het inrichten van een zogenaamd kleuterlaboratorium; leraren uit de onderbouw worden getraind in het aanboren en tegemoetkomen van de onderzoekende houding van onze jongste leerlingen. Op deze manier willen wij ook van onderaf vorm geven aan dit onderwijs en het integreren in vakken als taal en rekenen, wereldoriëntatie, maar ook kunst- en cultuur.



Engels wordt steeds vaker de voertaal in bedrijven, hogescholen en in onze maatschappij. Sirius wil haar leerlingen voorbereiden op deze toekomst. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen aansluiting vinden bij het vervolgonderwijs en de samenleving. Op enkele scholen gaat Engels in ruimere mate dan nu het geval is binnen het curriculum worden aangeboden.

Daarnaast gaan wij de mogelijkheid van tweetalig onderwijs onderzoeken. Gezien de populatie van de wijk kan hiervoor een goede aansluiting gevonden worden met thuisituaties.

4.5.2 Indicatoren goed onderwijs

- elke school heeft minimaal het basisarrangement, op 30% van de scholen wordt er op twee indicatoren hoger dan het toelaatbare minimum gescoord
- Alle scholen werken doelgericht aan het bieden van 'sterk rekenonderwijs', dit betekent voor ons dat het leerrendement de vak rekenen hoog is; dit wordt vastgesteld door op de tussentijdse toetsen van het LVS op leerling-, groep- en schoolniveau vast te stellen. Wanneer overgegaan wordt op de norm 'vaardigheidsscore' voldoen de scholen van Sirius allemaal minimaal aan de minimale norm voor dit vakgebied.
- Alle scholen werken doelgericht aan het bieden van 'sterk taalonderwijs', dit betekent voor ons dat het leerrendement op taal hoog is; dit wordt vastgesteld door op de tussentijdse toetsen van het LVS op leerling-, groep- en schoolniveau vast te stellen. Wanneer overgegaan wordt op de norm 'vaardigheidsscore' voldoen de scholen van Sirius allemaal minimaal aan de minimale norm voor dit vakgebied.
- De basisondersteuning in onze scholen is kwantitatief en kwalitatief versterkt. Het afgelopen jaar hebben alle scholen een ondersteuningsprofiel opgesteld (0-meting). Vanuit deze situatie formuleert elke school het beleid. Het gaat hierbij om de indicatoren op het gebied van zorg en kwaliteit zoals geformuleerd door de inspectie en de KBA- norm. Ook de Amsterdamse beroepsstandaarden voor leraren, intern begeleiders en directeuren gelden als richtlijn
- Scholen zijn in staat tot 'arrangeren'; het systeem van individuele rugzakken wordt in 2016 vervangen door een systeem van flexibele arrangementen in en rondom school
- Het verwijzingspercentage sbo/so blijft op of onder het landelijk gemiddelde (2%)
- Het aantal thuiszitters (en de duur van het thuiszitten) wordt teruggebracht tot een uiterst noodzakelijk minimum
- De mogelijkheden voor terugplaatsing en bao-bao plaatsing worden serieus verkend en uitgebreid
- In de komende jaren krijgt wetenschap en techniek een plek in het onderwijs op al onze scholen. Allen leren werken met het curriculum dat handvatten biedt voor de integratie van wetenschap en technologie met de andere vakken
- In jaarverslagen wordt zichtbaar gemaakt hoe de ontwikkeling van wetenschap en technologie een plek krijgt binnen onze scholen.
- In het schoolplan (en groepsplan) is het beleid wetenschap en techniek opgenomen en is tevens vastgelegd hoeveel tijd er besteed wordt (10 % minimaal). Dit kan gekoppeld worden aan taal, rekenen, wereldoriëntatie of kunst- en cultuuronderwijs.
- Scholen hebben een coördinator wetenschap en techniek aangesteld die zorgt draagt voor het opstellen van het schoolbeleid en de implementatie ervan. Hierdoor wordt wetenschap en technologie zichtbaar gemaakt in de school (scholing voor leraren, workshops in samenwerking met bedrijfsleven, ouders, e.d.). De coördinator kan lessuggesties geven of good practices laten zien, zoals bijv. het schrijven van een handleiding als een leerling een interessant voorwerp meeneemt naar school, samen nadenken over oplossingen van alledaagse problemen, tijdens de geschiedenisles aandacht schenken aan de werking van landbouwwerktuigen.
- in 2019 zijn er minstens twee scholen die Engels in het curriculum aanbieden (meer dan het huidige aanbod). Daarnaast zal onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheid van tweetalig onderwijs op enkele Sirius scholen.
- Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen wordt op schools- en op bovenschools niveau mogelijkheden geboden, d.m.v. plusklassen en de Day a Week School. Op dit moment geeft Sirius 0.5% van haar totale leerlingenaantal extra aandacht. In de komende jaren zal dat worden verdubbeld
- Alle leerlingen doorlopen een succesvolle schoolcarrière. Dit betekent voor ons dat het percentage leerlingen dat met een indicatie voor LWOO/PRO naar het VO gaat afneemt van 25% in 2014 naar 20% in 2019 (het landelijk gemiddelde van 4,4% ligt voorlopig buiten ons bereik);
- De rol en mogelijke bijdrage van ouders (vanuit hun achtergrond en werkervaring) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het zichtbaar maken van wetenschap en technologie. Ouders kunnen de rol van ambassadeur vervullen met het oog op de werkende samenleving. Er kunnen 'walls of fame' in de scholen gemaakt worden van succesvolle oud-leerlingen.

4.5.3 Alle leerlingen ontwikkelen hun talenten

De maatschappelijke functie van het onderwijs staat bij Sirius hoog in het vaandel. Sirius creëert voor haar leerlingen een omgeving waarbinnen talenten zich kunnen ontwikkelen. Sirius werkt daarbij samen met scholen, het stadsdeel, de stad, welzijnsinstellingen en andere betrokken partijen. Zij zijn samen verantwoordelijk voor talentontwikkeling. Alle Sirius scholen maken deel uit van de brede school clusters en organiseren daarbinnen activiteiten in het kader van de brede talentontwikkeling. We laten onze leerlingen

kennismaken met andere levensovertuigingen en culturen. Ook vinden wij gerichte aandacht voor de brede talentontwikkeling een belangrijk beleidsthema. Door samenwerking tussen scholen en (culturele) instellingen vergroten wij de ontwikkelingskansen van onze leerlingen. Met de brede talentontwikkeling en dagarrangementen verhogen we tevens de beschikbare onderwijsstijl voor onze leerlingen.

De brede talentontwikkeling kent ook een landelijke, stedelijke en lokale context. De overheid stelt dat alle kinderen gebruik moeten kunnen maken van voor- tussen- en naschoolse activiteiten (sport, cultuur & educatie). Wij spreken in dit verband steeds over brede talentontwikkeling, als onderdeel van de Brede School. Sirius geeft hieraan actief invulling en streeft naar een breed aanbod op dit gebied. Dit is beschikbaar voor alle kinderen, ook voor de kinderen met een beperking of minder draagkrachtige ouders.

4.5.4 Indicatoren talentontwikkeling

- onze scholen richten zich op wat zij wel kunnen doen voor de kinderen (en niet op het milieu van onze leerlingen). Er is een duidelijke visie op wat leerlingen moeten kennen en kunnen. Onze leerlingen worden niet geblameerd. Er is sprake van een breed doorgevoerd ondersteunend pedagogisch klimaat (het gaat om de leerling, hoge verwachting van alle leraren)
- onze scholen laten niets aan het toeval over en leraren beschikken over een breed doorgevoerd didactisch repertoire, er is voldoende kennis aanwezig over effectief taal- en rekenonderwijs. Onze scholen besteden beduidend meer tijd aan taal en lezen dan de gemiddelde Nederlandse basisschool. Ook in de groepen 1 en 2. Wij weten dat dit belangrijk is voor onze leerlingen
- Onze scholen gaan zeer zorgvuldig om met de instructie tijd en proberen deze tijd voor instructie te maximaliseren (leerlingen die meer instructie nodig hebben, krijgen deze extra instructie ook). Extra instructie tijd is belangrijk voor risicoleerlingen. Überhaupt is (extra leer) tijd van belang voor het grootste deel van onze doelgroep
- Alle scholen hebben een samenhangend goed onderhouden leerplan; hierin is naast de basisvaardigheden ook plaats voor onderwijs in kunst en cultuur, Engels en wetenschap & techniek
- Op de scholen is een structuur van leerlingenzorg die is verankerd in het pedagogisch- didactisch handelen van de leraren (aansluiten op wat kinderen nodig hebben)
- Een stimulerende leeromgeving voor leerlingen, ouders en team is op alle Sirius scholen aanwezig
- In onze scholen is er bewust gedeeld leiderschap, zoals: interne begeleider/ zorgcoördinator, VVE coördinator, taal- en rekencoördinator, kunst- en cultuurcoördinator, BS-schoolcoördinator, coördinator wetenschap en techniek. Hierdoor is alle relevante kennis in de school aanwezig. Deze kennis wordt gedeeld met andere scholen. De dagarrangementen en de Voorschoolse Educatie hebben als opbrengst tevens de extra tijd die kinderen in een rijke en stimulerende omgeving doorbrengen
- de VVE doelstellingen door Sirius gerealiseerd
- minimaal 80% van de doelgroepkinderen maakt in 2019 gebruik van kwalitatief goede VVE voorzieningen
- er zijn vanaf 2015 geen wachtlijsten voor naschoolse activiteiten
- De scholen voldoen aan het stedelijk convenant kunst- en cultuureducatie.

.....
Maar ook onze kinderen moeten leren dat je om iets te bereiken hard moet werken en dat dit niet altijd leuk is. Wij weten, maar ook onze leerlingen moeten weten en ervaren, dat ook al stond je wieg niet op de beste plek of heb je de pech van een handicap, je met een sterke inzet en motivatie toch veel kunt bereiken.
.....

4.6 Ouders

Ouderparticipatie is op veel van onze scholen een gegeven. Ouders participeren in de medezeggenschapsraden, scholen hebben klassenouders, ouders wonen presentaties bij en komen op de ouderavonden.

Waarom meer aandacht voor beleid ouders?

- Voortschrijdend inzicht dat ouders een belangrijke schakel zijn tussen school en leerlingen. Wij weten inmiddels uit onderzoek dat leerlingen met ouders die betrokken zijn bij de school (de ontwikkeling van hun kind) in belangrijke mate kan bijdragen tot het schoolsucces van dat kind. De landelijke en lokale overheid willen samen met de scholen de kwaliteit van het onderwijs verbeteren en achterstanden wegwerken. Ouders zijn belangrijke actoren in dit verbeterproces en dienen derhalve meer betrokken te worden bij de school
- Een grotere betrokkenheid van de ouders bij de school dient ook een maatschappelijk belang (zeker in ons stadsdeel). In onze scholen – de samenleving in het klein – leren wij leerlingen dat meedoen, meedenken en meebeeslissen belangrijk is voor de sociale samenhang (burgerschap). Door ouders meer te betrekken bij de school stimuleert de school – indirect – ook hun maatschappelijke betrokkenheid en participatie. Omgekeerd kan de school, dankzij de inbreng en participatie van ouders, zich verder ontwikkelen tot een lerende organisatie en via de ouders een brug slaan naar de wijk. Immers, 'It takes a village to raise a child'. Een actieve inbreng van de ouders is onontbeerlijk voor onze scholen in de community gedachte. Ook kunnen ouders een bijdrage leveren aan het onderwijs door de wereld van hun arbeidssituatie/achtergronden de school in te brengen.

4.6.1 Wat is ouderbetrokkenheid op een Siriuschool?

Binnen het stadsdeel Zuidoost staat ouderbetrokkenheid hoog op de agenda en ook binnen scholenstichting Sirius wordt er veel aandacht aan besteed. Binnen Sirius geeft elke school op zijn eigen manier vorm aan ouderbetrokkenheid. Er zijn veel goede voorbeelden te vinden van succesvolle projecten en evenementen waarbij de ouderbetrokkenheid zeer hoog is. Ook zijn er momenten dat de betrokkenheid van ouders teleur stelt. Wanneer wordt geluisterd naar de ervaringen van verschillende leidinggevendenden van de scholen dan komt naar voren dat een goed contact met ouders begint aan de start. De ervaring leert dat wanneer vanaf het begin wordt geïnvesteerd in een goed contact dat zich later uit betaalt. Hetzelfde geldt voor de start van elke dag. Een directeur vertelt dat ze elke dag bij de deur staat en elke dag zoveel mogelijk ouders persoonlijk begroet. Ze legt er de nadruk op dat het contact met ouders vooral niet te formeel moet zijn. Een band bouw je op door een grapje of door te informeren naar een ziek familielid. Wanneer de band eenmaal goed is, dan is het ook gemakkelijker om over moeilijke onderwerpen te praten.

De belangstelling van leerkrachten voor het onderwerp ouderbetrokkenheid is over het algemeen niet groot. De workshop ouderbetrokkenheid tijdens de learning fair had geen enkele inschrijving en ook het aantal inschrijvingen van de leergang ouderbetrokkenheid was laag. De good practices, die er overal zijn, worden nog niet structureel gedeeld en daarom gaat veel kennis en ervaring m.b.t. dit onderwerp verloren.

Huidige initiatieven ter bevordering van ouderbetrokkenheid op de Siriuscholen:

- Themabijeenkomsten Ik & Co
- Ouderbijeenkomsten over opvoedkundig thema
- Lessen aan ouders op school over b.v. over procenten of breuken
- Uitstapjes en educatieve excursies voor ouders
- Het maken van verteltassen
- Voorleesexpress
- Taal cursus op school
- Open lessen
- Samen het eten verzorgen voor het kerstdiner
- Informatieavond georganiseerd door de leerkrachten met de leerlingen
- Circuit op school onder begeleiding van ouders



Foto: Frank Schoevaart

Ouderbetrokkenheid is in essentie dat ouders meeleven met het wel en wee van hun kind tijdens hun schoolperiode. De ouders en de school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière van het kind nodig als partners in de opvoeding, als klankbord, in de medezeggenschap, als vrijwilliger of als gesprekspartner. Het is dus van groot belang om elkaar regelmatig te informeren over leefregels, leervorderingen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, talentontwikkeling zowel thuis als op school.

Sirius wil graag **alle** ouders in de komende jaren betrekken bij het onderwijs aan hun kinderen.

Wanneer scholen ouderbetrokkenheid willen bevorderen is dat een bewuste keuze en zullen ze daarin zelf het initiatief moeten nemen. De school bepaalt voor een groot gedeelte hoe de ouderbetrokkenheid eruit ziet op grond van wat het beste is voor de ontwikkeling van de leerlingen¹. Er zijn talloze initiatieven waarmee ouders worden gestimuleerd deel te nemen aan activiteiten in de school en waarmee ouders worden betrokken bij het leerproces van de leerlingen. Gelukkig worden er met deze initiatieven veel positieve resultaten bereikt. Het is echter niet altijd duidelijk of goed te voorspellen waardoor deze positieve effecten worden bereikt of waardoor positieve effecten soms uitblijven. Uit literatuur blijkt dat een aantal factoren een positief effect heeft op ouderbetrokkenheid:

1. Het belang van een open houding bij de school en de leerkracht;
2. Het belang van duidelijkheid over verwachtingen en verantwoordelijkheid;
3. Het belang van gelijkwaardigheid en wederzijds vertrouwen;
4. Het belang van het hebben van inzicht in verschillen tussen ouders;
5. Het helpen van ouders met het overwinnen van barrières.

¹ Oostdam & Hooge, 2013

4.6.2 Indicatoren ouderbetrokkenheid

- Betere informatie en communicatie (vastgelegd in een beleidsplan ouders)
- Opvoedingsondersteunend gedrag bevorderen (door themabijeenkomsten en inzet van de oudercontactfunctionaris)
- Het bieden van opvoedingsondersteuning (in samenwerking met het OKT in de wijk)
- Vormgeven van ouderhulp (vastgelegd in het ouderbeleidsplan)
- Het goed organiseren van de formele ouderparticipatie (MR)
- Ouders betrekken bij het onderwijs aan de kinderen (thema's)
- Deskundigheidstraining voor teams met betrekking tot de relatie en communicatie met ouders (communicatietraining, vervolg op training complexe gesprekken tijdens studiedagen)
- Tevredenheidsonderzoek van ouders over de school (waarin bovenstaande indicatoren zijn opgenomen).



Bijlage A

Demografische gegevens – context



Demografische gegevens

Zuidoost is een zeer divers stadsdeel met ruim 84.000 inwoners, 132 nationaliteiten en met ca. 64% van de inwoners van niet-westerse afkomst. Voor Amsterdam ligt dat percentage op 35%. In Zuidoost zitten ongeveer 7.500 leerlingen in het primair onderwijs, waarvan zo'n 200 leerlingen op een school van speciaal basisonderwijs (SBO). In de basisschoolleeftijd gaat 98% in het eigen stadsdeel naar school. Na de basisschool gaat ruim de helft van de kinderen in het eigen stadsdeel naar een school voor voortgezet onderwijs.

Het stadsdeel heeft een relatief jonge bevolking met ongeveer 25% van de bevolking jonger dan 19 jaar (voor geheel Amsterdam is dit percentage 21%). De herkomst van de jeugd is dan ook zeer divers.

De grootste etnische groep wordt gevormd door de bewoners die uit Suriname afkomstig zijn: 26.000 (31%), maar er wonen ook veel Antillianen: 5.000 (6,3%) en steeds meer Ghanezen, naast ruim 20.000 (24%) overige niet westerse allochtonen. Het stadsdeel heeft 22.000 (26%) autochtone bewoners. Een niet heel grote, maar wel specifieke groep bewoners van Zuidoost zijn de Roma.

60% van de Surinaamse en 62% van de Antilliaanse kinderen groeit op in een eenoudergezin. In de Afro-Surinaamse en Antilliaanse cultuur speelt de moeder meestal een centrale rol in het familiesysteem. Zij is verantwoordelijk voor de zorg voor de kinderen en het inkomen, meestal wel met steun van andere vrouwen uit haar netwerk. De vaders spelen vaak geen of een zeer beperkte rol in het leven van de kinderen.

Sociale omgeving

Bijna 1 op de 3 kinderen in Zuidoost groeit op in een minimagezin: 39% van de Antilliaanse kinderen en 33% van de Surinaamse kinderen. De armoede leidt regelmatig tot nadelige gevolgen voor de kinderen zoals stress door de schulden, krappe behuizing doordat meerdere gezinnen in een huis wonen en het ontbreken van voldoende voorzieningen thuis en geen gezonde voeding. Daarnaast werken ouders op wisselende tijden, combineren ze meerdere banen en zijn lang van huis. Hierdoor is er weinig toezicht en zijn er veel 'sleutelkinderen'. Ouders nemen hierdoor minder deel aan het verenigingsleven en dit vergroot de kans op een sociaal isolement.

Gezondheid

Van de jeugd in Zuidoost (jonger dan 18 jaar) sport 74% minimaal één keer per maand, tegenover 80% van de Amsterdamse jeugd. Eén op de drie jongeren heeft geen regelmatig eetpatroon van 3 maaltijden per dag. Ook heeft een groot deel van de jeugd te kampen met overgewicht of ernstig overgewicht (obesitas). 30% van de Surinaamse en Antilliaanse kinderen heeft overgewicht en iets meer dan een kwart van deze kinderen doet mee aan activiteiten als JUMP IN. Voor Amsterdam is dit respectievelijk 19% en 5%. De jongeren in Zuidoost gaan het minst naar de tandarts vergeleken met andere stadsdelen.

De psychosociale gezondheid is in Zuidoost ongunstiger dan in andere stadsdelen. 15% heeft een verhoogde kans in psychosociale problemen te komen. Ouders kunnen hiervoor in Zuidoost terecht bij verschillende instanties, maar hier wordt relatief weinig gebruik van gemaakt.

Het aantal tienermoeders is onder de Surinaamse en Antilliaanse meisjes het hoogst: 24 op de 1000. Amsterdam heeft gemiddeld 8 tienermoeders op de 1000.

Veiligheid

Van de jongeren in Zuidoost voelt 63% zich onveilig op straat en van de jongeren tussen de 12 en 14 jaar werd in 2010 7,8% verdacht van een misdrijf (Amsterdam 5,5%)

In Zuidoost nam het aantal jongeren met gedragsproblemen toe van 14 naar 18% (periode 2006/2007 tot 2011/2012). Deze gedragsproblemen spelen vaker bij jongens dan bij meisjes: 17% tegenover 11%. Met name jongens van Surinaamse herkomst (21%) hebben hier vaak mee te kampen.

Zuidoost heeft het hoogste percentage kinderen dat in aanraking komt met jeugdzorg (3,5%). Het gaat dan vooral om kinderen waarvan de ouders (tijdelijk) de opvoedingstaak niet aan kunnen, onder toezicht worden geteld of tijdelijk uit huis geplaatst worden. Dit gebeurt in 0,8% van de gevallen, het hoogste percentage in Amsterdam. Voor veel kinderen is de gezinssituatie onveilig.

Het aantal jongeren dat aangeeft gepest te worden is in Zuidoost met 5,5% hoger dan gemiddeld.

Opleidingsniveau ouders

Een belangrijke factor voor schoolsucces is het opleidingsniveau van de ouders. Kinderen van laagopgeleide ouders hebben vaker leerachterstanden. De gewichtenregeling in het basisonderwijs bepaalt hoeveel geld een basisschool krijgt om onderwijsachterstanden weg te werken. Dit gebeurt op basis van het opleidingsniveau van de ouders en het postcodegebied van de school. Als ouders bijvoorbeeld alleen de basisschool hebben voltooid krijgt de school extra geld voor deze leerling.

Een derde deel van de leerlingen in Zuidoost heeft een leerlinggewicht (0,3 of 1,2). Gemiddeld in Nederland is dit percentage 12%. Daaruit is af te leiden dat het gemiddelde opleidingsniveau van de ouders in Zuidoost een stuk lager is dan in de rest van het land. Goede registratie van het opleidingsniveau van de ouders is erg belangrijk om als school in aanmerking te komen voor extra geld. Helaas geven ouders soms aan dat ze bijvoorbeeld een universitaire opleiding gevolgd hebben. Ze denken dat hun kind hiermee meer kans maakt op de basisschool.

Leerprestaties

Vaak hebben leerlingen die op school komen al een taal- en ontwikkelingsachterstand. 81% van de peuters in Zuidoost is doelgroep voor de voor- en vroegschoolse educatie. Uit recent onderzoek blijkt dat er slechtst een deelname van 50% is.

De onderwijsresultaten in Zuidoost zijn al decennia lang (en ondanks stevige inspanningen om hier verandering in aan te brengen) lager dan gemiddeld in Amsterdam. In 2013 scoorden de leerlingen in Zuidoost gemiddeld een 530,9 op de Cito Eindtoets Basisonderwijs. In Amsterdam was deze score 534,0 en in heel Nederland 535,3.

In Zuidoost krijgen de kinderen in 33% van de gevallen een HAVO/VWO advies, terwijl dit in heel Amsterdam 50% is.

Leerlingen in Zuidoost verzuimen² (met name te laat komen) vaker (3,2%) dan gemiddeld (2,0%) in Amsterdam.

Getalsmatig verandert het stadsdeel voortdurend van samenstelling. Jaarlijks verhuizen rond de 8.500 mensen binnen het stadsdeel en trekken rond de 6.500 mensen het stadsdeel uit. De gehele situatie lijkt haast onvermijdelijk de aanleiding te zijn voor de slechte onderwijsprestaties van de kinderen in Zuidoost.

² Volgens leerplicht in 2011-2012.

Bijlage B

Voorwaarden



Sirius als organisatie

Sirius werkt met het Raad van Toezicht model. Het bestuur is verantwoordelijk voor het besturen van de scholen en de Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van het bestuur. Dit model is leidend voor de gehele organisatie. Het meerjarenbeleidsplan is beschreven vanuit de regelgeving van de Code Goed Bestuur.

Het onderwijsbureau bestaat uit de bestuurder, de adjunct-directeur, een senior beleidsmedewerker personeel, een personeelsconsulent, een senior beleidsmedewerker financiën/controller, een medewerker huisvesting, een bestuurssecrtaresse, een office manager en een medewerker administratieve ondersteuning. Het bestuursbureau staat garant voor professionele ondersteuning van de bestuurder en de schoolleiders. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de hele organisatie en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het toetsingskader wordt gevormd door het meerjarenbeleid en de hieruit afgeleide jaarlijkse uitvoeringsplannen. Het onderwijsbureau is voor de schooldirecteuren faciliterend, beleidsvoorbereidend en een instrument voor het schoolbestuur dat het verkeer tussen het beleid en de werkvloer regelt. De kaders voor het onderwijskundig leiderschap zijn uitgewerkt in de missie en de kernwaarden. De bestuurder is verantwoordelijk om samen met het onderwijsbureau deze kaders te bewaken en de scholen te ondersteunen bij het realiseren van de doelstellingen.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft hierin een belangrijke positie door het goedkeuren en meedenken over nieuw en bestaand beleid. Zowel de ouders als de teamgeleding van de medezeggenschapsraden worden door het bestuur en de scholen gefaciliteerd, betrokken en uitgenodigd om hun positie binnen de school in te nemen. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is een belangrijke partner in het overleg met het bestuur.

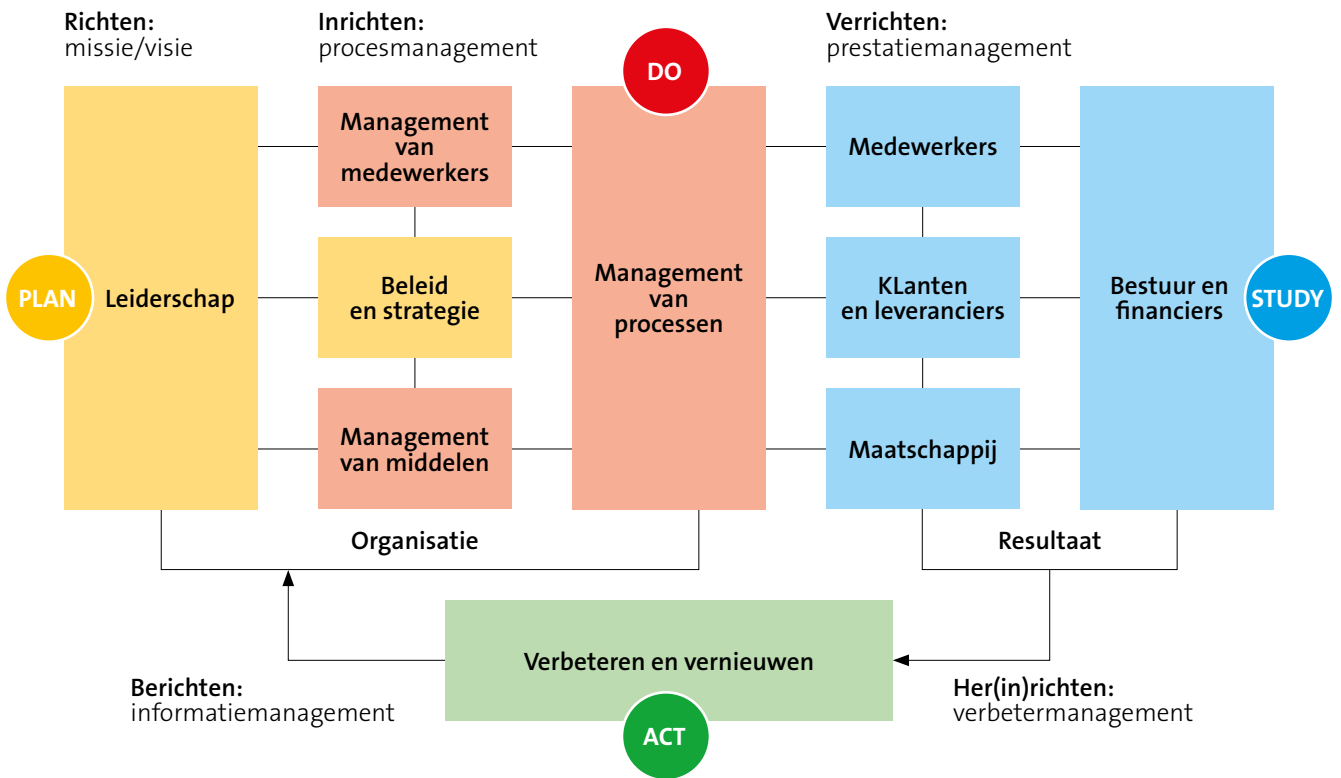
Alle scholen zijn vertegenwoordigd, soms door een ouder en een personeelslid. De GMR van Sirius is paritair samengesteld d.w.z. dat de personeelsgeleding even groot is als de oudergeleding. De GMR geeft invulling aan haar opdracht om in te stemmen of te adviseren over het beleid, maar gaat ook regelmatig de dialoog aan over zelf ingebrachte onderwerpen.

Het INK-model

Sirius wil zich graag publiekelijk verantwoorden over de geleverde kwaliteit, de behaalde resultaten en de besteding van middelen. Sirius doet dit intern; alle rollen en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het managementstatuut en in het handboek bureau medewerkers. En uiteraard extern middels het jaarverslag. Het voorliggende strategisch beleid wordt uitgevoerd volgens de PDCA- cyclus (Plan-Do- Check- Act), die jaarlijks wordt bijgesteld met een jaarplan. Het meerjarenplan vormt ook de basis van de schoolplannen en op schoolniveau wordt eenzelfde kwaliteitszorgcyclus gehanteerd.

Structurele monitoring van de opbrengsten maakt ons beleid doelgericht en realistisch. Het INK- model is hierbij behulpzaam en helpt ons bij het maken van een koppeling tussen het beleid en de middelen, maar ook het beleid en de competenties die nodig zijn om onze doelen te bereiken. Het model helpt bovendien om meer toe te werken naar een effectieve vorm van (zelf) evaluatie en ook van auditing (extern toezicht).

INK-managementmodel



Bijlage C

Monitor					
Resultaatgebied	Kritische succesfactor	Prestatie- indicator	Norm	Resultaat 2014	Resultaat 2019
Waardering door ouders/leerlingen	Leerprestaties	CITO Eind	Binnen bandbreedte van inspectie voldoende.	10 scholen	Alle scholen
		Uitstroom groep 8 VWO	Amsterdams gemiddelde (2013: 23%)	12%	13%
		Uitstroom groep 8 HAVO	Amsterdams gemiddelde (2013: 28%)	20%	21%
		Uitstroom groep 8 VMBO-T	Amsterdams gemiddelde (2013: 21%)	24%	25%
		Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (2013: 10.5%)	39%	37%
		Uitstroom groep 8 PRO + LWO	Amsterdams gemiddelde (2013: 2.5% + 13%)	5% PRO	4% PRO
	LVS toetsen	Vaardigheidsgroei	Vaardigheidsgroei van de leerlingen valt binnen de bandbreedte inspectie	Nog niet overall gemeten	Alle scholen vallen binnen Bandbreedte inspectie
	Brede talentontwikkeling	Deelname (3 blokken van 10 weken)	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	1.400 leerlingen	2.500 leerlingen
	Tevredenheid over de school	Tevredenheid ouders	Rapportcijfer ouders over Sirius > 7,6 - Onderwijskwaliteit - Ouderbetrokkenheid - MR/GMR	7,6 (2012)	> 7,6
		Tevredenheid leerlingen	Rapportcijfer leerlingen over Sirius > 8,3 - Mediawijsheid - Motivatie (indicator 9) - Eigenaarschap (indicator 9)	8,3 (2010)	> 8,3
Waardering door medewerkers	Tevredenheid over Sirius c.q. school	Tevredenheid personeel	Rapportcijfer personeel over Sirius > 7,5	6,6	> 7,5
			Tevredenheid school > 7,5	7,4	> 7,5
			Tevredenheid medewerker > 7,5 - MR/GMR	7,2	> 7,5
	Kwaliteit personeel	Basiscompetenties	80% positief beoordeeld	76%	80%
			Pedagogisch didactisch (KBA) 80%	75%	80%
			LB Leerkrachten	13%	40%
			Mobiliteit/Loopbaanbeleid - Intern - Extern	6.14% 6.137 0.003%	8%
	Kwaliteit directeur	Nieuw competentie-profiel	Competenties beroepenstandaard directeuren voldoende vakbekwaam	80%	100%

Resultaatgebied	Kritische succesfactor	Prestatie- indicator	Norm	Resultaat 2014	Resultaat 2019
			Registratie directeurenregister	23%	100%
			Volledige gesprekkencyclus wordt afgenomen	100%	100%
	Ziekteverzuim	Verzuimpercentage	Amsterdams gemiddelde 7.7%	8.4%	= < A'dam gemiddelde
Waardering door maatschappij	Inspectiearrangement	Soort arrangement	Sirius school heeft Inspectie basisarrangement. Op 30% van de scholen wordt er op twee indicatoren hoger gescoord dan de basis (basisplus)	100%	100% 30%
			Good Practice school (W&T en K&C)	0%	50%
		Passend Onderwijs	Basisondersteuning op orde	Niet gemeten	100%
			Extra arrangementen	1	3
	VVE	Kwaliteit VVE	Voldoende volgens inspectienorm	100%	100%
			Deelname VVE	55%	80%
		Aandeel in leerlingen-aantal PO Zuidoost	Sirius: 43,5% (norm was 45%)	42,5% (3.232)	43,5% (3.348)
	Voedingsgebied	Spreiding scholen	In elke wijk kwalitatief goed onderwijs	Overal aanwezig met basisarrang.	Overal aanwezig met basisplus voor 1 vd 3 scholen
			In elke wijk financiële gezonde scholen	11 scholen	Alle scholen
	Stakeholders	Stakeholdersbijeenkomst	Deelname stakeholders bijeenkomst	80 stakeh.	=> 80 stakeh.
			Tevredenheid	Niet gemeten	> 7,5
	Klachtenafhandeling	Zorgvuldig afhandelen	Tevredenheid afhandeling klachten leerlingen/ouders/personeel	Niet gemeten	> 7,5
Waardering door bestuur/financiers	Financiën	Solvabiliteit	DON: >= 20%	54%	55%
		Kapitalisatiefactor	DON: <= 35%	50%	40%
		Current ratio	DON: 0,5 - 1,5	2,8	2
		Rentabiliteit	DON: 0 - 5%	-1,7%	0%
	Gebouwen	Staat van onderhoud	Conform MOP 2015-2032	alle scholen	alle scholen
		Duurzaamheid, energie-zuinig	Gezonde scholen concept Amsterdam	4 scholen	10 scholen
		Gebruiksvergunning en veiligheid	Alle scholen	Alle scholen	alle scholen
		Gezonde schoolpleinen	Nog geen norm bepaald	0 scholen	5 scholen

Bijlage D

Scenario's 2020 (uittreksel uit scenariorapport 2020)



Zekerheden tot 2020

De trendverkenning, bestaande uit bedrijvenbezoeken, desk research en de interviews met de schoolteams, heeft een aantal trends opgeleverd die de komende jaren nog steeds te zien zullen zijn rond het primair onderwijs:

- Stijgende armoede in Zuidoost houdt aan
- Kloof tussen Zuidoost als woonomgeving en Zuidoost als werkomgeving
- Nieuwe regelgeving passend onderwijs in werking; rugzakjes-model verdwijnt
- 'Buitenkant' schoolpanden komen ook in eigen beheer (binnenkant was dat al)
- Arbeidsmarkt en maatschappij vragen om competenties op het gebied van samenwerken, communicatie, ICT/techniek, eigen initiatief en Engels
- Decentralisatie van rijk en provincies richting gemeente
- Centralisatie van stadsdelen naar stad
- Grote uittocht gepensioneerden vanaf 2017
- Negatief imago van Zuidoost op arbeidsmarkt voor primair onderwijs
- Versterkte concurrentie van andere basisscholen
- Risico kwaliteit personeel: de focus blijft op basisvaardigheden en dat belemmert doorontwikkeling naar '21st century skills'

Onzekerheden tot 2020

Er zijn ook trends waarvan nu nog onzeker is hoe deze zich de komende jaren zullen ontwikkelen:

- Hoe ontwikkelt de hoge werkdruk zich?
- Wat gaat het nieuwe college opleveren voor onderwijs? (meer aandacht kan betekenen meer maatwerk in regelgeving per stadsdeel, wat de werkdruk zou kunnen verlichten).
- Lukt het om te voldoen aan de vervangingspiek voor de grote uittocht in 2017?
- Hoe verhoudt de gewenste onderwijskundige cultuur zich t.o.v. de groepsculturen in Zuidoost?
- Hoe succesvol pakt de stad vanaf 2015 de gedecentraliseerde jeugdzorg op?
- Worden de scholen meer en meer maatschappelijke instellingen?
- Hoeveel panden blijven over, onder invloed van demografie, economie en wetgeving?
- Welke impact hebben de nieuwe regels voor passend onderwijs?
- Blijft CITO de norm waar primair onderwijs op wordt 'afgerekend'?
- Hoe ontwikkelt de betrokkenheid van de ouders zich? Lukt het om beter samen te werken of wordt consumentisme en 'shopgedrag' nog erger?

Twee kernonzekerheden

Gebaseerd op de gesprekken met de schoolteams, kunnen de volgende twee ontwikkelen worden beschouwd als het meest onzeker en tegelijkertijd het meest relevant voor de toekomst van de Sirius scholen:

- 1. De werkdruk is nu al hoog; wordt deze nog hoger of juist verlaagd?** Gaan de ontwikkelingen in onze omgeving helpen die werkdruk te verlagen, of stapelen de eisen en verwachtingen zich juist verder op? Is het nog wel vol te houden voor onze medewerkers? En staan zij er alleen voor of krijgen ze in de komende jaren meer hulp en ondersteuning van de omgeving?
- 2. Hoeveel Sirius-scholen zijn er straks in 2020?** Daalt, ondanks al onze goede inspanningen, de instroom? Worden we door het ministerie strikt aan de norm gehouden en moeten we krimpen? Of komen er juist veel kinderen bij in Zuidoost, en weten velen ons straks steeds beter te vinden?

Bijlage E

Overzicht meerjarendoelen



Leiderschap				
	2015	2016	2017	2018
Alle directeuren en adjunct directeuren zijn geregistreerd in schoolleidersregister				X
De directeuren zorgen voor omgeving waarin het leren van leraren een continue proces is, gericht op optimalisering van de opbrengsten voor de leerlingen.	X	X	X	X
De directeuren werken planmatig en hanteren een kwaliteitszorgcyclus die bevorderlijk is voor de duurzaamheid in onze organisatie.	X	X	X	X
Op alle scholen is sprake van gedeeld leiderschap.	X	X	X	X
Het managementstatuut is in 2016 bijgesteld.		X		

Strategie en beleid				
	2015	2016	2017	2018
Het leerlingaantal blijft stabiel.	X	X	X	X
In elke wijk in Zuidoost moet de keuze voor openbaar onderwijs voor alle ouders mogelijk zijn.	X	X	X	X
In elke wijk moet een school zijn die kan voldoen aan de kwaliteitseisen van Sirius. In 2019 heeft Sirius in overleg met de gemeente Amsterdam een besluit genomen over het aantal openbare scholen.				X
In 2015 lancering van goed toegankelijke en aantrekkelijke website van de Stichting.	X			
Alle scholen hebben in 2016 een aantrekkelijke website.		X		
Elke school heeft minimaal twee open dagen.	X	X	X	X
Er vindt een imago-onderzoek plaats.		X		
Elke school komt met positief nieuws minimaal 3x per jaar in de media.		X	X	X
In kader van burgerschap nemen Siriuusscholen deel aan cultuurhistorische activiteiten.		X		

Management van medewerkers: personeelsbeleid				
	2015	2016	2017	2018
Medewerkers ervaren een lagere werkdruk, de tevredenheidsenquête laat een daling zien van werkdrukervaring.		x		
Uren duurzame inzetbaarheid zijn voorafgaand aan elk schooljaar in overleg met medewerker ingevuld.		x		
Startende leerkrachten worden goed begeleid en groeien door naar vakbekwaam (en waar mogelijk excellent).			x	
Het percentage LB- en LC –leerkrachten is toegenomen tot de minimumeis voor het PO.				x
Op alle scholen zijn vakleerkrachten voor bewegingsonderwijs en beeldende vorming.				x
De mobiliteit van medewerkers is toegenomen van 6% naar 8%.				x
De scholen kunnen in 90% van de gevallen uitgevallen medewerkers vervangen met medewerkers uit de flexpool.		x		
Alle directeurs en adjunct directeurs zijn geregistreerd in het schoolleidersregister.				x
Het ziekteverzuimpercentage is lager of gelijk dan het stedelijk gemiddelde.				x

Management van middelen: financieel beleid				
	2015	2016	2017	2018
Het financiële beleid is gekoppeld aan de (strategische) doelen van Sirius.	x			
Een plan is pas af wanneer er een financiële paragraaf (incl. risicobenoeming) is toegevoegd.	x			
Binnen de stichting wordt gewerkt volgens de P&C-cyclus en jaarplanning.	x			
Op alle scholen en bovenschools wordt een gezond en transparant financieel beleid gevoerd met een sluitende begroting.		x		
Er is voor zowel scholen als bovenschools juiste en tijdige management-informatie beschikbaar om resultaatgericht te sturen.		x		
Werkprocessen op het onderwijsbureau zijn geoptimaliseerd.		x		
Centrale regie vanuit het bestuursbureau zorgt voor gezamenlijk voordeel voor alle scholen.		x		

Management van middelen: huisvestingsbeleid				
	2015	2016	2017	2018
De gebouwinrichting laat zien dat de gebruikers van de ruimte centraal staan.	x			
Dagarrangementen, VVE en brede talentontwikkeling zijn uitvoerbaar in het gebouw.		x		
Het gebouw geeft gebruikers een veilig gevoel; het is binnen en rondom de gebouwen veilig voor zowel personen en goederen.	x			
ICT-voorzieningen zijn up-to-date en overal in het gebouw te gebruiken.	x			
In de gebouwen heerst een gezond binnenklimaat.			x	
De gebouwen zijn zoveel mogelijk duurzaam en energiezuinig (zonnepanelen).			x	
Indeling, inrichting en afwerking (materiaal en kleur) staan ten dienste van de onderwijsprestaties.				x
Er is een nieuw meerjaren onderhoudsplan opgesteld voor de periode 2015-2032.	x			
Exploitatie van schoolgebouwen vindt plaats binnen de daarvoor beschikbare middelen.			x	
Het onderhoudsbeheer op de scholen is in orde.	x			

Management van middelen: ICT-beleid				
	2015	2016	2017	2018
Scholen hebben hun visie op ICT voor het onderwijs vastgelegd in hun schoolplan. ICT-mogelijkheden worden maximaal opgenomen in het curriculum.		x		
We zetten ICT in als een belangrijk hulpmiddel voor het bereiken van onderwijsopbrengsten.				x
Alle leerkrachten beschikken over de ICT-competenties zoals minimaal vastgesteld door Sirius.			x	
Kennis wordt aantoonbaar en structureel uitgewisseld tussen de verschillende scholen.				x
Er wordt beleid ontwikkeld voor mediawijsheid voor leerlingen.		x	x	
ICT in administratieve processen wordt uitgenut (Concent, ParnasSys)	x	x		
De nieuwe website wordt goed gebruikt, inclusief het afgescheiden gedeelte van de medewerkers		x		

Management van processen: goed onderwijs				
	2015	2016	2017	2018
De basisondersteuning in onze scholen is kwantitatief en kwalitatief versterkt. De scholen hebben beleid geformuleerd op het gebied van zorg en kwaliteit (indicatoren inspectie en KBA-norm).				x
Systeem met rugzakken is vervangen door een systeem van flexibele arrangementen in en rondom school.		x		
Verwijzingspercentage sbo/so blijft op of onder landelijk gemiddelde.	x	x	x	x
Aantal thuiszitters is teruggebracht tot uiterst noodzakelijk minimum.	x	x	x	x
De mogelijkheden voor terugplaatsing en bao-bao plaatsing worden serieus verkend en uitgebreid.		x		
Wetenschap en techniek hebben een plek in het onderwijs op alle Sิริusscholen.				x
In 2019 zijn er minstens twee Sิริusscholen die Engels in het curriculum aanbieden.				x
Elke school heeft minimaal het basisarrangement, op 30% van de scholen wordt er op twee indicatoren hoger dan het minimum gescoord.				x
Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen wordt op schools- en bovenschools niveau voor 1% van het leerlingaantal mogelijkheden geboden d.m.v. plusklassen en de Day a WeekSchool.			x	
Alle scholen werken doelgericht aan het bieden van 'sterk rekenonderwijs' (vaardigheidsgroei minimaal voldoende resultaten volgens inspectienorm).	25%	50%	75%	x
Alle scholen werken doelgericht aan het bieden van 'sterk taalonderwijs' (vaardigheidsgroei minimaal voldoende resultaten volgens inspectienorm).	25%	50%	75%	x
Alle leerlingen doorlopen succesvolle schoolcarrière. Percentage LWOO/PRO gaat naar 20%.				x

Management van processen: talentontwikkeling				
	2015	2016	2017	2018
Onze scholen richten zich op wat zij wel kunnen doen voor de kinderen. Er is een duidelijke visie op wat leerlingen moeten kennen en kunnen. Er is sprake van een breed doorgevoerd ondersteunend pedagogisch klimaat.	x	x	x	x
De scholen besteden meer tijd aan taal en lezen dan gemiddelde Nederlandse basisschool (ook in groepen 1 en 2).	x	x	x	x
Scholen maximaliseren de instructietijd (leerlingen die meer instructie nodig hebben krijgen die ook).		x		
Alle scholen hebben een samenhangend goed onderhouden leerplan, met daarin ook plaats voor kunst en cultuur, Engels en wetenschap & techniek.				x
Op de scholen is een structuur van leerlingenzorg, verankerd in het pedagogisch handelen van de leraren.			x	
Alle scholen hebben een stimulerende leeromgeving voor leerlingen, ouders en team.	x			
Er is sprake van gedeeld leiderschap.		x		
Alle VVE-doelstellingen worden door de Sirius scholen gerealiseerd.				x
Minimaal 80% van de doelgroepkinderen maken in 2019 gebruik van kwalitatief goede VVE-voorzieningen.				x
Er zijn vanaf 2015 geen wachtlijsten voor naschoolse activiteiten	x			
De scholen voldoen aan het stedelijk convenant kunst- en cultuureducatie.	x			

Management van processen: wetenschap & techniek				
	2015	2016	2017	2018
80% van de leraren scoort op groen op indicator 5, 8 en 9.				xx
Elke school start met een scholing in de didactiek.			x	
In het schoolplan is het beleid wetenschap en techniek opgenomen, en is vastgelegd hoeveel tijd er hieraan besteed wordt.				x
Alle scholen hebben een coördinator Wetenschap & Techniek aangesteld.		x		
In jaarverslagen wordt zichtbaar gemaakt hoe de ontwikkeling van wetenschap en techniek een plek krijgt binnen onze scholen.				x

Ouderbetrokkenheid				
	2015	2016	2017	2018
Alle scholen hebben een beleidsplan ouders, waarin de informatievoorziening en de communicatie naar ouders toe is vastgelegd en de ouderhulp is beschreven.		x		
Elke school bevordert opvoedingsondersteunend gedrag door het organiseren van themabijeenkomsten en de inzet van de oudercontactfunctionaris.	x			
Elke school werkt samen met een OKT in de wijk.	x			
Alle schoolteams hebben deskundigheidstraining gehad met betrekking tot de relatie en communicatie met ouders.		x		
Elke school heeft een oudertevredenheidsonderzoek onder alle ouders afgenomen.	x			

Colofon

Tekst: Stichting Sirius

Vormgeving en opmaak: Maximum Koppel, Amsterdam

Fotografie: Bert Vethaak

Foto pag. 25: Frank Schoevaart