

Koersnotitie 2017-2019

Voeten in de klei
en blik op de horizon



Inhoudsopgave



Print

Inleiding

Onze missie

Onze visie

De pijlers

Ons kompas

Terugblik

Blik op de toekomst

Agenda voor de komende twee jaar

Slotwoord



Inleiding

Koersnotitie voor de periode

1 augustus 2017 tot 1 augustus 2019

Ander onderwerp



Voor u ligt de koersnotitie voor de periode 1 augustus 2017 tot 1 augustus 2019. Vanaf 1 januari 2019 begint de nieuwe planperiode waarin schoolbesturen hun ambities voor vier jaar gaan formuleren. Ter voorbereiding daarop hebben we een missie en visie geformuleerd. In dat proces hebben we er ook voor gekozen onze naam te veranderen in Innoord. In deze koersnotitie werken we de missie en visie verder uit. Het document bestaat uit een uitwerking van de missie en de visie, de ambities voor de volgende planperiode en de agenda voor de komende twee jaar.

Schoolleiders, medewerkers van het bestuurskantoor, leerkrachten, intern begeleiders, GMR oudergeleding, leerlingen van de IJdoornschool en ikzelf hebben gewerkt aan de koersnotitie. Op die manier is er input vanuit verschillende invalshoeken geleverd.



Het is de bedoeling dat deze koersnotitie voor iedereen richting geeft en inspireert. Met 'iedereen' bedoel ik alle mensen die betrokken zijn bij het onderwijs dat we dagelijks verzorgen. In de teksten staat vaak het woord "we". Daar is heel bewust voor gekozen. We hebben namelijk allemaal een verantwoordelijkheid om de inhoud van de koersnotitie echt te laten leven.

De volgende stap is dat de koersnotitie wordt uitgewerkt in jaarplannen van het bestuur en dat de koers wordt vertaald in de jaarplannen van de scholen. Die vertaalslag leidt tot concrete beoogde resultaten, aanpak, planning en financiering. Vanaf 2019 zullen we de koersnotitie en de opgedane ervaringen gebruiken om een strategisch beleidsplan voor de komende planperiode te maken.

De koersnotitie maakt duidelijk dat we trots op onszelf mogen zijn, dat we ambitieus zijn als het gaat om de toekomst voor onze kinderen en dat we kiezen voor een positieve dynamiek om met elkaar goed onderwijs te verzorgen.

Mirjam Leinders
Bestuurder Innoord



Onze missie

“...We moeten de toekomst
voorbereiden op onze leerlingen...”

Ander onderwerp



"Amsterdam Noord is in opkomst." Van een schiereilandje met de naam Volewijck is Noord uitgegroeid tot dit dynamische gebied waar de sporen van havenactiviteiten en industrie nog zichtbaar zijn, waar de natuur heel dichtbij is met daartussen de schilderachtige tuindorpen. Je fietst door wijken met oude karakteristieke arbeiderswoningen. Je ziet de oprukkende nieuwbouw. Het geluid van heipalen klinkt vertrouwd. Creatieve geesten en kleine ondernemers strijken neer in de voormalige NDSM-loods. Noord is voor mensen met verschillende achtergronden altijd een nieuw thuis geweest en inmiddels ook een inspirerende werkomgeving geworden. In Noord is gepolderd, gebouwd, uitgevonden, geproduceerd en verbonden. Hier is altijd de wil om vanuit eigenheid te bouwen, te ontwikkelen en te verbinden. Voeten in de klei en blik op de horizon. Dat is de dynamiek die zo kenmerkend is voor Noord.



voor te bereiden op die toekomst. Het bracht ons op de gedachte het om te draaien: laten we de toekomst voorbereiden op de kinderen. Dat klinkt misschien wat vreemd, maar het is vooral een statement. We willen ermee zeggen dat we met ons onderwijs invloed willen uitoefenen op de toekomst. Kinderen zijn de toekomst.

Wij willen een toekomst voor onze kinderen waarin mensen een verbondenheid met elkaar voelen en samen in staat zijn kleine en grote uitdagingen aan te gaan. Wij zien

het als onze missie daar een positieve bijdrage aan te leveren.

We zullen alert zijn op nieuwe inzichten, nieuwe technologieën en eigentijdse mogelijkheden voor onze leerlingen die daaraan bijdragen.

Leerling:

"Ik vind dat ik goed kan samenwerken, ook met kinderen die ik niet zo leuk vind. Je hoeft geen vrienden te zijn, als je elkaar maar met respect behandelt."

Leerling:

"Minder rotzooi zou fijn zijn en laten we minder bomen kappen. Alles is hier van hout en waar u nu op schrijft is ook van een boom. Straks houden we niks meer over."

Onze stichting is stevig verankerd in Noord.

Ruim 4000 leerlingen gaan naar 16 scholen.

We zijn trots op ons gebied en op onze scholen. De dynamiek en diversiteit van het gebied willen we laten doorklinken in onze missie. In onze gedachtes over de missie kwamen we tot de slotsom dat niemand weet hoe de toekomst eruit gaat zien en voor welke beroepen we onze leerlingen opleiden. Alles verandert heel snel. Dat maakt het lastig om leerlingen



Onze visie

“...Wij willen investeren in
voorsprong van elke leerling...”

Ander onderwerp



We willen een bijdrage leveren aan een toekomst waarin mensen een verbondenheid met elkaar voelen en samen in staat zijn kleine en grote uitdagingen aan te gaan. Hoe zien we dat voor ons? Welke visie hebben we?

Onze kinderen komen later als volwassenen voor uitdagingen te staan die waarschijnlijk complexer zijn dan vandaag. Het gaat dan over het tegengaan van de groeiende kloof tussen arm en rijk, over een verder globaliserende wereld, maar zeker ook over een duurzaam gebruik van de aarde. In onze visie vragen die uitdagingen vooral om experts. Mensen die zich op een interesse, passie of talent hebben toegelegd en op dat terrein een verschil kunnen maken. Onze scholen zullen naast solide onderwijs vooral een klimaat creëren waarin de sterke kanten en interesses van leerlingen opgemerkt en benut worden. Wij noemen dat 'investeren in voorsprong'. Het kan gaan om een voorsprong door een talent of door wat een leerling goed kan, maar ook om een voorsprong vanwege een bijzondere interesse of passie voor een onderwerp. Opgaan in wetenschappelijke proefjes. Sterk zijn in samenwerken. Alles weten van zeedieren. Mooie verhalen kunnen schrijven. Willen weten hoe een machine werkt. Helder kunnen presenteren.

Ruzies kunnen oplossen. Geboeid zijn door geschiedenis. Noem het maar op. Het is onze overtuiging dat we 'investeren in voorsprong' niet alleen voor de basisschooltijd moeten nastreven, maar dat we juist met onze collega's van het voortgezet onderwijs moeten zoeken naar een goede doorgaande lijn op dit punt.

Wij geloven dat een focus op wat je goed kunt of interessant vindt, drie belangrijke effecten heeft die helpen onze missie te realiseren. Het eerste effect is dat het leidt tot het beter benutten van

Leerling:
"De andere kinderen vinden mij behulpzaam. Ik mag ook kinderen met rekenen helpen."

wat mensen kunnen. Niet iedereen kan alles, maar iedereen kan wel iets bijdragen, ongeacht cultuur, opleidingsniveau of geloof. Soms is duidelijk zichtbaar wat iemand goed kan, soms ligt het te wachten om te worden ontdekt en bruist het als een geiser naar buiten. Het tweede effect is dat deze focus leidt tot een positief zelfbeeld zodat leerlingen uitgroeien tot zelfbewuste wereldburgers. Het derde effect is dat het een sfeer creëert waarin het vanzelfsprekend is om bij alle mensen oog te hebben voor wat zij goed kunnen.

We willen een toekomst waarin mensen zich met elkaar verbonden voelen. Die wens sluit aan bij onze openbare identiteit en de grote diversiteit in Noord. Bij ons is elk kind welkom, ongeacht afkomst, opleidingsniveau van ouders, cultuur of religie. Investeren in wat leerlingen goed kunnen of interessant vinden, vraagt om gelijke kansen voor alle leerlingen. Iedereen hoort erbij en we houden met ons onderwijs evenveel rekening met alle bevolkingsgroepen die naar onze scholen gaan.

Vanuit onze openbare identiteit richten we ons op het verbinden van bevolkingsgroepen. Dit vraagt om kennis van elkaars achtergrond en overtuigingen. Dat willen wij doen door evenredige aandacht aan alle aanwezige religies en levensbeschouwingen te geven in de vorm van cultuuroverdracht en wereldoriëntatie. Het houdt ook in dat wij heel alert de actualiteit volgen en deze vanuit verschillende perspectieven met onze leerlingen bespreken.



De pijlers

“...Over bij Innoord willen horen,
over bouwen, over talent en meer...”



Ander onderwerp



Het is onze visie dat we willen investeren in wat leerlingen en professionals goed kunnen en interessant vinden. Die visie is gebaseerd op een aantal pijlers: verbinden, inspireren / motiveren en ondersteunen.

Innoord verbindt

Als een leerling ruimte moet krijgen om uit te blinken, dan vraagt dat om verbinding. Het gaat om verbinding binnen de school (kinderen, schoolteam, ouders en externen), verbinding tussen de scholen en verbinding met de wereld om ons heen, zoals bedrijven en maatschappelijke instanties. Wij kiezen voor verbinding omdat het veel oplevert. Het gaat om kennis en kunde goed inzetten, samen leren, samen zoeken naar efficiënter werken, samen slimmer inkopen, afstemmen, kennis delen, elkaar begrijpen en solidair zijn. Deze houding creëren we met elkaar en het bestuur stimuleert, ondersteunt en faciliteert daarbij.

Innoord inspireert en motiveert

Mensen, jong en oud, ontwikkelen zich als ze gemotiveerd en in balans zijn. Ze raken geïnspireerd en gemotiveerd van wat wèl werkt. Het delen van succesvolle formules en nieuwe stappen, dat zorgt voor een positieve dynamiek. "Dat ga ik ook doen! Dat wil ik ook!" Vaak ontstaan die momenten spontaan. Wij denken dat die momenten ook gericht georganiseerd moeten worden.

Die dynamiek kan alleen ontstaan als er genoeg goede mensen zijn om het onderwijs op een prettige manier vorm te geven en als er sprake is van een bepaalde mate van continuïteit in schoolteams. Dan moet Innoord een aantrekkingskracht hebben als werkgever. Daar wil je bij horen. Ons onderscheidende kracht als werkgever ligt in lijn met het gebied Noord: gericht zijn op bouwen en veel ruimte voor talent en interesses. Dat inspireert en motiveert.

Wij kijken graag naar de horizon. We willen innoveren en daar horen nieuwe ideeën bij. Dat vraagt om lef en creativiteit om experimenten aan te gaan. Niet "Wat kan er misgaan?" is onze eerste gedachte, maar "Welke kans biedt dit en hoe maken we het mogelijk?". Vrijdenkers, creatieve geesten en mensen met lef voelen zich thuis bij ons. We bieden ze ruimte om goede initiatieven verder uit te werken en te verspreiden. Tegelijkertijd koesteren we ook de mensen die het geheel een gezonde dosis realisme mee willen geven.

Innoord ondersteunt

Het vinden van je interesses en je kracht vraagt om ondersteuning en opmerkzaamheid. Of je nu een kind bent dat naar één van onze scholen gaat of een medewerker die bij Innoord werkt, iedereen voelt zich bij ons ondersteund en gezien. We geloven daarbij niet in een kant-en-klare ondersteuning. Liever gaan wij op zoek naar een vorm van ondersteuning die iemand verder helpt. Een focus op talent moet ook ondersteund worden door een goede basiskwaliteit van ons onderwijs, een solide bedrijfsvoering, een financieel gezonde organisatie, geschikte en verzorgde huisvesting en professionele processen. Alleen dan kunnen we de uitdagingen aan waar we voor staan.



Ons kompas

“...Over passie voor het werk, happy mistakes en meer...”

Ander onderwerp



Bij ons handelen maken we gebruik van een kompas. Ons kompas bevat waarden die richting geven aan ons handelen en de keuzes die we maken. Wat vinden wij belangrijk?

Passie

Gaan voor je werk. Passie voor goed onderwijs aan alle kinderen, waar ze ook vandaan komen. Dat vinden wij belangrijk. Het werkt aanstekelijk en kinderen voelen dat haarfijn aan. Het is een dynamiek die stuwt en kracht geeft. Het betekent wel dat we zuinig op elkaar moeten zijn. Met elkaar kunnen we ervoor zorgen dat passie niet omslaat in ongezond hard werken en dat we plezier in ons vak houden.

Hoge verwachtingen

Wij hebben de overtuiging dat onze verwachtingen van invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs en de wijze waarop kinderen en professionals zich ontwikkelen. Hoge verwachtingen dagen uit om ons te blijven ontwikkelen. Het leidt tot grotere inzet en motivatie. Het is een subtiele balans, want de verwachtingen moeten wel aansluiten bij de mogelijkheden van het individu. Het vraagt van ons dat we kind en professional echt goed 'zien' en dat we ze willen begrijpen. Waar staan ze, wat is de volgende stap en wat hebben ze daarvoor nodig? Die vragen drijven ons.

Happy mistakes

We kijken vooral naar wat wél goed gaat. Die successen delen we. Maar het is onze overtuiging dat we niet alleen leren van succes. Juist fouten en pogingen die niet werken, brengen ons een stap verder.



Vandaar de term "happy mistakes". Mensen durven alleen fouten te maken als ze ervaren dat die ruimte en veiligheid er is. Zo willen wij met elkaar omgaan.

Autonomie

We hechten aan autonomie voor scholen en voor individuele teamleden. Dat is een principiële keuze. Autonomie geeft mensen ruimte om in het werk iets van zichzelf te leggen. Dit is nodig omdat elke schoolpopulatie en elke klas iets anders nodig heeft. Dat geldt zeker voor Noord waar de diversiteit groot is. Met voldoende autonomie kunnen scholen goed op die verschillen inspelen. Autonomie is wel begrensd. Naast de wettelijke en stedelijke kaders, hanteren we ook gezamenlijke kaders voor kwaliteitsnormen, kwaliteitszorg, veiligheid, bedrijfsvoering, huisvesting en personeelsbeleid. We kiezen voor een constructieve vorm van autonomie. Dat betekent glashelder zijn over vrijheidsgraden en vanuit eigenheid en solidariteit samenwerken aan die onderwijsinhoud.

Flexibiliteit

Wij vinden het belangrijk dat in onze organisatie op een flexibele manier wordt omgesprongen met de expertise die we zelf in huis hebben. We willen die kennis en ervaring optimaal benutten en personeelsleden de ruimte geven zich ook buiten de eigen school te ontwikkelen. Het moet bij ons gangbaar zijn dat experts uit een schoolteam ook ingezet worden voor collega's van andere scholen van ons bestuur. We hechten aan een goede organisatievorm om dit mogelijk te maken.

Leerling:

"Een keer had de juf echte maatbakers meegenomen voor de rekenles. Veel leuker dan als ze in het boek staan."

Terugblik

“...Over nieuwe energie, het huishoudboekje, gesprekkencyclus en meer...”

Ander onderwerp



Voordat we op basis van onze visie ambities voor de toekomst bepalen, maken we de balans op. Waar staan we? Wat hebben we al bereikt? Waar mogen we trots op zijn?

Professionele cultuur

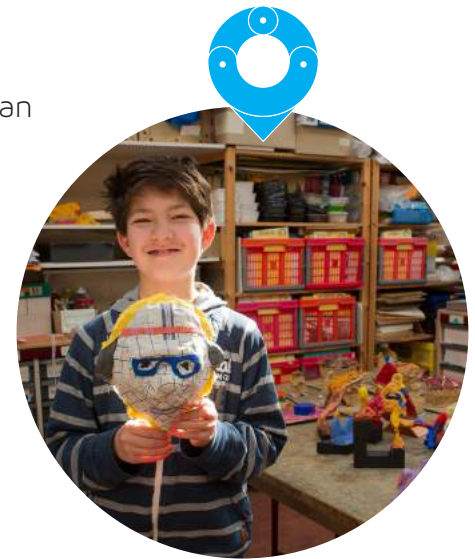
De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan het versterken van een professionele cultuur binnen de stichting. In twee jaar tijd hebben we daarvoor al belangrijke stappen gezet. Dit is gebeurd door gerichte aandacht, scholenbezoeken van het bestuur, inhoudelijke gesprekken en schooloverstijgende samenwerkingsinitiatieven. Door alle lagen van de organisatie wordt die verandering gevoeld. De organisatie zit in de lift.

Verstevigen basis

Op een groot aantal terreinen hebben we de nadruk gelegd op het verstevigen van de basis. De manier waarop we sturen op onderwijskwaliteit is verbeterd en we hebben personeelsleden die opgeleid worden tot stedelijk auditor. Op het gebied van passend onderwijs beschikt de stichting over een eigen expertisecentrum en is er hard gewerkt om passend onderwijs, conform de wettelijke en stedelijke afspraken, vorm te geven. Protocollen en procedures zijn beschreven of gestroomlijnd. Voor de gesprekkencyclus met de personeelsleden vinden we uniformiteit belangrijk en hebben we ons georiënteerd op een geschikt instrument. Er is veel gedaan om de verbinding tussen beleidskeuzes, financiën en de inzet van personeel te versterken. Startende leerkrachten vormen voor ons ook een goede basis voor de toekomst. De afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd in de samenwerking met de pabo's en de begeleiding van starters. Kortom: we hebben gebouwd aan onze basis, dat werpt z'n vruchten af en nu is het tijd voor de volgende stap.

Gezond personeel

Een belangrijke factor is de gezondheid van onze mensen. Dat zegt iets over hoe het met de organisatie gaat. Ons ziekteverzuim lag hoog. Inmiddels zakt het percentage en zitten we om en nabij het landelijk gemiddelde van 6,4% (meest recente onderzoek). Dit is te danken aan een adequate sturing van schoolleiders en de afdeling P&O op ziekteverzuim. Waar voorheen het accent vooral lag op een curatieve benadering, is dat inmiddels verschoven naar een preventieve benadering. Schoolleiders zijn er eerder bij en voorkomen zo uitval. Met behulp van de gesprekkencyclus worden de arbeidsomstandigheden en ontwikkelbehoeftes beter bespreekbaar gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot aanpassingen van het takenpakket, tot scholing of tot passende begeleiding. De medewerker wordt ook meer op de eigen verantwoordelijkheid aangesproken, om met de schoolleider afspraken te maken over goede werkomstandigheden en als het nodig is, ook over de manier waarop aan herstel wordt gewerkt.



Blik op de toekomst

“...Over positiviteit, vakmanschap,
21^e eeuwse vaardigheden en meer...”

Ander onderwerp



Wat is nodig om onze visie te realiseren? Welke ambities horen bij goed onderwijs en investeren in voorsprong? Een doorkijkje naar de volgende planperiode (2019- 2023)?

Ervoor zorgen dat alle scholen een positieve cultuur hebben

Het lijkt zo vanzelfsprekend, maar de verleiding is groot om toch vooral de aandacht te richten op de stagnerende ontwikkeling of zorgen. Onze visie vraagt om een positieve en oplossingsgerichte benadering. Wat gaat wel goed? Wat werkt wel? Wij willen die positieve cultuur door de hele organisatie terugzien in gedrag, keuzes en taalgebruik.

Ruimte geven aan voorsprong

Om te kunnen investeren in de kracht of interesse van elke leerling moet ruimte in lesaanbod en rooster worden gemaakt. Het gaat om onderwijsactiviteiten en organisatievormen waarin kinderen hun sterke kanten kunnen ontplooien. Bijvoorbeeld in aparte groepen of netwerken van kinderen met dezelfde interesse of voorsprong. Dat kan in de klas of klasoverstijgend of zelfs schooloverstijgend. We willen ook dat kinderen in de klas gestimuleerd worden hun sterke kanten in te zetten als ze samen aan een opdracht of project werken.

Openbaar onderwijs verzorgen

Wij staan voor openbaar onderwijs. Maar wat betekent dat? In de praktijk blijkt de inhoud van openbaar onderwijs nog tot onduidelijkheden te leiden. Mag een openbare school bijvoorbeeld wel aandacht



besteden aan het christelijke kerstfeest of niet? En hoe dan? En hoe niet? Daar wordt nog verschillend over gedacht, in schoolteams en onder ouders. En welke rol speelt openbaar onderwijs bij het omgaan met de diversiteit en maatschappelijke cohesie? We willen dat onze openbare identiteit en rol in de volgende planperiode voor iedereen glashelder is en zichtbaar uitgedragen wordt.

Een lerende dynamiek creëren

Innoord wil werken vanuit het idee van de huisacademie. De huisacademie is een interne organisatie waarin we van en met elkaar leren. Aanwezige kennis en ervaring verspreiden we breed en nieuwe kennis bouwen we samen op. Op deze manier krijgt professionalisering voor medewerkers meer betekenis en gaat het in feite om 'een leven lang leren'. Daar willen we uitkomen. Naast een aanbod van gerichte scholing, zal het personeel merken dat er steeds meer ruimte komt voor lerende netwerken, co-teaching, coaching on the job, collegiale consultatie en intervisie. We willen beter gebruikmaken van de expertise of potentie die we in 'eigen huis' hebben. Dan is het op de eerste plaats belangrijk om te weten waar onze experts en talenten zitten en wat ze nodig hebben. We willen dit beeld scherp gesteld hebben en een samenhangend beleid en structuur hebben voor deze lerende dynamiek.

Leerling:

"Er zijn in de toekomst altijd mensen nodig in de school, omdat robots niet kunnen helpen met je emoties. Hun stem is irritant en kleuters worden er misschien bang van."

>>>>>>

Leerling:

“Laatst ging het met Nieuwsbegrip over Somalië. Ik had dat ook op het Nieuws gezien. Dat het daar al lang niet had geregend. Toen bedacht ik het idee van een sponsorloop. Meester Dick weet ervan.”

Vakmanschap herkenbaar maken binnen onze organisatie

We hechten aan vakmanschap. Dat begrip staat voor goed zijn in je vak. Expert zijn. Dat zijn vakmensen niet voor niets. Ze leggen de lat hoog, ze willen leren en ze verbeteren zichzelf continu. Ze denken in termen van 'hoe lossen we dit samen op' en 'wat kan ik hiervan leren'. Wij vinden deze instelling

heel bepalend voor wat we kunnen bieden voor onze kinderen. Maar vakmensen hebben wel ruimte, vertrouwen en invloed nodig. Leerkrachten moeten bijvoorbeeld meer 'in charge' zijn als het gaat om het onderwijs dat zij verzorgen en ze moeten meer invloed krijgen op het onderwijsbeleid van de school en van de stichting. Innoord wil dat iedereen een bepaalde bijdrage levert aan het onderwijs dat we bieden.

Hal en brengen. In de gesprekkencyclus en de scholenbezoeken zal aandacht moeten zijn voor de zichtbaarheid van deze houding en vakmensen met deze houding moeten die waardering voelen.

Zorgen voor krachtig leiderschap

Leerkrachten en intern begeleiders geven aan dat het onderwijs gebaat is bij sterk leiderschap. Koersvast. Duidelijk. Open. Motiverend. Veilig. Ze ervaren de positieve invloed van goed onderwijskundig leiderschap. De sfeer en werkomstandigheden worden er beter van, er is meer duidelijkheid en meer zicht op kwaliteit. We willen dat er daarom veel blijvende aandacht besteed moet worden aan de professionalisering van de schoolleiders, MT-leden en intern begeleiders. We zullen zeker ook opmerkzaam zijn voor aanstormend talent. Uiteindelijk willen we goed gevulde kweekvijvers voor schoolleiders, adjuncten en intern begeleiders. Als schoolleiders bekwaam zijn als onderwijskundig leider, vinden wij dat ze daarna hun ondernemend leiderschap verder moeten ontwikkelen: bewust zijn van de omgeving en omstandigheden en goed kunnen inspelen op de kansen die ontstaan.

Leerling:

“We moeten op school meer werken met computers en nieuwe technologie, want dat wordt steeds belangrijker.”



>>>>>>



Zorgen voor een grotere aantrekkingskracht als werkgever

Innoord wordt al als werkgever gewaardeerd, maar we willen meer. Het lerarentekort stelt ons nu al voor lastige situaties. Veel wisselingen. Moeilijk invallers vinden. Het is de verwachting dat er zwaardere tijden voor ons liggen. Het wordt tijd voor een masterplan "Anticiperen op het lerarentekort". De kern van dit plan is het vergroten van onze aantrekkingskracht op goede leerkrachten. Dat masterplan zal bestaan uit de volgende onderdelen:

1. Investeren in een structuur waarin leerkrachten kunnen groeien en carrièreperspectief hebben (lerende netwerken, mobiliteit, panels, kweekvijvers, ect). Daarbij gaat het ook om maatwerk. Iedereen heeft andere wensen ten aanzien van carrière en ontwikkeling.
2. Goede leiders aan het roer (eigen mensen opleiden, schoolleiders en intern begeleiders bijscholen, strengere wervingsprocedure en betere begeleiding van startende schoolleiders en intern begeleiders).
3. Oog voor continuïteit in schoolteams. Mobiliteit is verfrissend, maar continuïteit is ook belangrijk. Er zal goed gestuurd moeten worden op de balans tussen continuïteit en mobiliteit.
4. Goede begeleiding van startende leerkrachten en leerkrachten met hulpvragen.
5. Screenen van goede stagiaires door middel van Opleiden in de School.
6. Wegnemen van belemmeringen op het gebied van huisvesting voor leerkrachten.
7. Samenwerking binnen de federatie op het gebied van P&O versterken.

Leerling:
"Rekenen is heel belangrijk, want dan weet je hoe je kortingen moet uitrekenen en dan weet je ook wat je als wisselgeld krijgt."

Sturen op onderwijskwaliteit

We leggen de lat hoog. De jaarlijkse rapportage "De Staat van het Onderwijs" van de inspectie, ondersteunt conclusies uit eerdere onderzoeken dat hoge verwachtingen leiden tot beter onderwijs. Van ons vraagt dat een scherper zicht op kwaliteit en kwaliteitszorg van de scholen. We hebben voor ogen om de jaarlijkse scholenbezoeken van het bestuur nog verder te verdiepen en een intern auditsysteem op te zetten. Scholen krijgen één keer in de twee jaar een interne audit en voor het bestuur gebeurt dat één keer in de vier jaar. Tussendoor willen we een werkwijze waarbij schoolleiders en intern begeleiders critical friends voor elkaar zijn. De kennis over interne kwaliteitsanalyse bij medewerkers die opgeleid worden tot stedelijk auditor komt dan goed van pas.

Innoord heeft een eigen expertisecentrum en een eigen voorziening voor speciaal basisonderwijs. Het Expertisecentrum heeft de afgelopen twee jaren veel betekend voor het uitvoeren van de wet op passend onderwijs. Inmiddels hebben we goed in beeld waar onze scholen staan op dat gebied. We weten wat goed gaat en wat beter kan. Er is de afgelopen jaren hard gewerkt aan belangrijke onderdelen zoals planmatig werken, verstevigen van de basisondersteuning en het creëren van vormen voor extra ondersteuning. Voor de toekomst willen we een heldere structuur voor samenwerking tussen de scholen en het efficiënt inzetten van expertise.

>>>>>>



Standaardaanbod beter laten aansluiten op de populatie

Kenmerkend aan Innoord is de diversiteit van de populatie en het feit dat onze scholen in elke wijk van Noord staan. Verschillende bevolkingsgroepen hebben hier hun plaats gevonden en gaan naar onze scholen. Maar die diversiteit komt ook met boeiende uitdagingen. De verschillen in de manier waarop kinderen opgroeien is groot. Dat vraagt om maatwerk van onze scholen. Bij de methoden voor rekenen, taal en wereldoriëntatie, die momenteel op de markt zijn, is de landelijke middenmoot als didactisch vertrekpunt gekozen. Wanneer de populatie van een school sterker of zwakker is dan de landelijke middenmoot ontstaat er een mismatch. Wij willen dat onze scholen in beeld brengen hoe de middenmoot zich verhoudt tot de landelijke middenmoot. Op basis van die analyse kan elke school interventies in het aanbod plegen. Zo wordt beter ingespeeld op de mogelijkheden van de kinderen en dus ook op hun talenten.

21^e eeuwse vaardigheden aangrijpen om te investeren in voorsprong

De 21^e eeuwse vaardigheden bieden veel mogelijkheden om interesses en talenten van kinderen te stimuleren en te benutten. Het gaat dan bijvoorbeeld om probleemoplossend vermogen, creativiteit, samenwerking, communicatie en kritisch denken. In veel gevallen bieden scholen al onderwijsactiviteiten aan waarin die vaardigheden aan bod komen, maar het moet steviger verankerd worden in het curriculum.

Digitale geletterdheid is ook een 21^e eeuwse vaardigheid (computational thinking, ICT-basisvaardigheden, informatie



vaardigheden en mediawijsheid). In ons toekomstbeeld zien we dat scholen heel zichtbaar en doelgericht werken aan deze vaardigheden.

Aandacht voor de 21^e eeuwse vaardigheden vraagt dat bepaalde voorwaarden op orde zijn. Dan gaat het om de kwaliteit van de hardware, het gebruik van educatieve software en de ICT-vaardigheden van leerkrachten.

Samenwerking met voortgezet onderwijs versterken

Als basisonderwijs en voortgezet in elkaars verlengde liggen, kan er doelgerichter en efficiënter onderwijs verzorgd worden en kunnen we

beter invloed uitoefenen op de toekomst. Een betere afstemming leidt tot goed door-dachte doorgaande leerlijnen. Het biedt ook meer mogelijkheden om samen goed te kijken naar wat kinderen nodig hebben. Zo zou in ons toekomstbeeld het keuzemoment voor sommige kinderen bijvoorbeeld kunnen worden uitgesteld als dat beter voor hen is.

Educatief Partnerschap: Meer uit de samenwerking met ouders halen

Om te weten wat kinderen goed kunnen of interessant vinden, hebben we de ouders nodig. Zij kennen hun kind heel goed. Met ouders wil Innoord een vanzelfsprekende samenwerking. Die samenwerking wordt "educatief partnerschap" genoemd. Vanuit een eigen verantwoordelijkheid werken ouders en school samen aan de ontwikkeling van een kind en samen bouwen ze aan de school.

>>>>>>

Leerling:

"Ik wil meer techniek en proefjes, want dan leer je onderzoeken en ontdekken. Dat vind ik leuk".

Leerling:

“Engels is belangrijk, want dat is een hoofdtal. Later moet je ook met mensen van andere landen samenwerken.”

Het bestuur heeft zich inmiddels samen met de schoolleiders georiënteerd op educatief partnerschap met ouders.

Het is belangrijk dat er een kader voor educatieve samenwerking komt, zodat scholen educatief partnerschap met ouders kunnen formaliseren. De manier waarop scholen en ouders samenwerken zal vindbaar zijn op websites en ouders merken in de praktijk dat er sprake is van een constructieve samenwerking.

Midden in de wereld: Zorgen voor kennis van de wereld

Kinderen maken de toekomst. Dan is het goed dat kinderen alvast kunnen proeven aan de wereld waarin ze leven. Dat kan niet alleen met boekjes en lessen door de leerkracht. Daar is meer betekenis voor nodig. Met name voor kinderen die minder kansrijk opgroeien is het belangrijk dat hun wereld zich verbreedt. We moeten die wereld in gaan met de leerlingen en de wereld moet de school in. We hebben een gebied dat rijk is aan bedrijven en instanties. Er worden subsidies verstrekt. Ouders hebben vaak specifieke expertise. Dat biedt veel mogelijkheden die wij zeker gaan benutten.

Burgerschap en Veiligheid

Aandacht voor burgerschap en veiligheid volgt logisch uit onze visie. Dat is volgens ons meer dan alleen gesprekken en opdrachten over een bepaald thema. Onze scholen moeten steeds meer de verbinding maken met de wereld om hen heen. Bedrijven en organisaties in de buurt, ouders, grootouders en

buurtbewoners. Allemaal worden ze ingezet om kinderen betekenisvolle lesactiviteiten over burgerschap en de wereld te bieden.

Een veilig klimaat vraagt in eerste instantie een positieve grondhouding en pedagogisch tact van elk team. Zij zijn het voorbeeld voor ouders en kinderen en zij creëren een gebalanceerde en prettige sfeer. Naast een goede methodiek voor sociale veiligheid en protocollen, zullen schoolteams zich op het pedagogische vlak voortdurend moeten scholen.

Toewerken naar een alles-in-één-school of brede school

We kiezen als Innoord principieel voor een intensieve samenwerking met de opvangorganisaties die verbonden zijn aan de school. Dat kan met een zogenaamde ‘alles-in-één-school’ (Integraal Kindcentrum) of

een brede school. De kennis die we bij onze bestaande Integrale Kindcentra en brede scholen hebben opgedaan zullen we benutten bij scholen die daar ook willen uitkomen. Ook zullen we contact leggen met onze collega-besturen binnen de federatie en met externe specialisten.

Leerling:

“Wij leren dat we ruzies pratend oplossen. Dat moet in de wereld ook.”



Agenda

Doelen voor de komende
twee jaar



Ander onderwerp



Onze visie is gericht op het investeren in voorsprong. Daar willen we de komende planperiode mee aan de slag. De vraag die we ons hebben gesteld, is wat er de komende twee jaar gerealiseerd moet zijn om daarmee te kunnen beginnen. De agenda heeft een verbinding met het jaarverslag 2015-2016 en het jaarplan 2016-2017. De agenda zal in het jaarplan 2017-2018 en het jaarplan 2018-2019 verder geconcretiseerd worden in beoogde resultaten, aanpak, planning en financiering.

Personeel



Onderwerp	Ambitie
Gesprekkencyclus	Innoord beschikt over een geüniformeerde gesprekkencyclus met een digitaal instrument.
Bekwaamheidsdossier	De bekwaamheidsdossiers voldoen aan de wettelijke vereisten.
Kwaliteit schoolleiders	<ul style="list-style-type: none"> • Alle schoolleiders staan geregistreerd in het schoolleidersregister. • Scholing heeft geleid tot een versterking van het onderwijskundig leiderschap van de schoolleiders.
Lerarenregister	We voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn aan het lerarenregister.
Aanpak ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none"> • Het ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde. • Op basis van evaluatiemomenten is de werkwijze aantoonbaar verbeterd.

Veiligheid



Onderwerp	Ambitie
Methodiek en protocollen op schoolniveau	Elke school heeft een methodiek voor de sociale veiligheid (met bijbehorende protocollen) die consequent wordt uitgevoerd en duidelijk is voor alle betrokkenen (teamleden, kinderen en ouders).
Vragenlijsten	De uitkomsten van de jaarlijkse vragenlijsten die uitgezet zijn onder kinderen (wettelijk verplicht) geven op elke school een positief beeld.



Sturen op kwaliteit



Onderwerp	Ambitie
Systeem van kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none">• De criteria voor goed onderwijs zijn binnen alle schoolteams bekend (gerelateerd aan het vernieuwd inspectiekader).• De stichting beschikt over een bijgewerkt systeem waarmee de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en op peil wordt gehouden.• Jaarlijkse scholenbezoeken door het bestuur hebben een heldere opzet en maken deel uit van de kwaliteitszorg. Het bestuur spreekt bij die bezoeken ook met een delegatie van het team, enkele kinderen en een aantal ouders.
Cyclus jaarplan-jaarverslag	<ul style="list-style-type: none">• Alle scholen hebben een jaarplan en jaarverslag die verband met elkaar houden.• De stichting hanteert voor jaarplan en jaarverslag een bijgewerkt format met heldere kwaliteitseisen.• Het bestuur kent van elke school het jaarplan en jaarverslag.
Handelingsgericht werken	<ul style="list-style-type: none">• Alle schoolteams werken handelingsgericht.
Vragenlijsten	<ul style="list-style-type: none">• De uitkomsten van vragenlijsten die uitgezet zijn onder ouders (ouderenquête), onder kinderen en onder het personeel (medewerkersonderzoek) zijn meegenomen in de jaarplannen.
Leerlingenraad	<ul style="list-style-type: none">• Alle scholen hebben een leerlingenraad, inclusief duidelijke afspraken binnen school over de werkwijze.

Openbaarheid



Onderwerp	Ambitie
Openbare identiteit	Binnen het bestuur is duidelijk wat onze openbare identiteit inhoudt, hoe dat zichtbaar wordt en welke bestuursbrede afspraken daarbij horen.



Professionele cultuur



Onderwerp	Ambitie
Sturen op professionele cultuur	<ul style="list-style-type: none">• Er is een manier vastgesteld waarop kenmerken van een professionele en positieve cultuur worden gescand. Het gaat dan om houding, gedrag, overtuigingen, werkwijzen en taal binnen scholen en bestuurskantoor.• Er zijn per school en voor het bestuurskantoor een aantal ambities geformuleerd voor de komende planperiode.

Passend aanbod



Onderwerp	Ambitie
Aanbod aansluiten op de populatie	Alle scholen hebben een concreet beeld van de ondersteuningsbehoefte van de populatie en hoe zich dit verhoudt tot het aanbod vanuit de methode.
Extra ondersteuning	Elke school heeft arrangementen voor kinderen die meer begeleiding nodig hebben of juist meer uitdaging.
Groepsplan	De scholen hanteren een groepsplan dat compact is en het onderwijsproces in de klas ondersteunt.
Processen	Scholen en ouders zijn tevreden over de manier waarop de ondersteuningsroute functioneert.
Evaluatie	Het bestuur heeft een heldere vorm voor periodieke evaluatie vastgesteld.





Onderwerp	Ambitie
Huisacademie	Het begrip 'huisacademie' is geoperationaliseerd in een herkenbare structuur en organisatie voor het creëren van een lerende dynamiek binnen de stichting. Verschijningsvormen waaraan we denken zijn: lerende netwerken, schooldoorbroken scholingsagenda, inspiratiemomenten, begeleidingstrajecten, innovatieteams, spieken bij de burens en collegiale consultatie.
Specialisten	Er ligt een overzicht van medewerkers met een specialisatie of specifieke expertise. Dit overzicht is eenvoudig voor alle personeelsleden in te zien.
Scholingsbehoefte personeel	Er ligt een inventarisatie van de scholingsbehoefte van de leerkrachten binnen Innoord.
Lerende netwerken	<ul style="list-style-type: none">• Er zijn enkele lerende netwerken operationeel waarin medewerkers met hetzelfde specialisme kennis met elkaar kunnen delen. Deze medewerkers verzorgen ook workshops voor collega's van andere scholen.• Lerende netwerken beschikken over een digitaal platform om te communiceren en kennis te delen.



Werkgeverschap: Bij Innoord wil je werken



Onderwerp	Ambitie
Huisvesting leerkrachten	Er liggen afspraken met de gemeente, coöperaties en projectontwikkelaars over huisvesting van leerkrachten.
Lerende dynamiek	Er is een uitdagende structuur waarbinnen personeelsleden ruimte krijgen om zich goed te ontwikkelen.
Werving	De website en de inzet van social media blijken een aantrekkingskracht te hebben op geschikte nieuwe collega's.
Startende leerkrachten	Naast een individueel begeleidingstraject vormen de startende leerkrachten een groep waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. De bovenschoolse onderwijsconsulent is daarin de verbindende schakel die goed zicht heeft op alle starters.

Educatief Partnerschap



Onderwerp	Ambitie
Educatieve samenwerking	Scholen hebben een vorm van educatieve samenwerking met ouders vastgesteld. School en ouders zijn er tevreden over.

Doorgaande lijn naar voortgezet onderwijs



Onderwerp	Ambitie
Doorgaande lijn	Er liggen afspraken over afstemming met enkele VO-scholen waar veel kinderen naartoe gaan. Het gaat om afspraken over de afstemming van aanbod en begeleiding.



Slotwoord

Innoord zit in de lift en we willen het nieuwe elan voortzetten. We willen dat iedereen mee gaat in die beweging. We hebben elkaar hard nodig om kansen te pakken en uitdagingen aan te gaan. Maar dat zijn we gewend in Noord. Uiteindelijk willen we vooral dat onze kinderen blij naar school gaan, ouders onze scholen ervaren als professionele en warme organisaties en medewerkers dolgraag bij ons willen werken. De vraag die ik nu aan elk personeelslid stel is: "Wat pak jij uit deze koersnotitie om mee aan de slag te gaan?"

Mirjam Leinders
Bestuurder Innoord



"Wat
pak jij uit deze
koersnotitie om mee
aan de slag te
gaan?"

Colofon

Dit is een uitgave van Innoord
Papaverweg 34, 1032 KJ Amsterdam
020 8201410
info@Innoord.nl
Innoord.nl

Auteur en redactie Taco Stroo
Ontwerp Toewan
Fotografie Elwin Varkevisser
Taco Stroo

Quotes Leerlingen van de IJdoornschool
Juni 2017



Ander onderwerp

