

DE AMSTERDAMSE ONDERWIJSAGENDA VOOR HET PO

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	2
2.	KANSENGELIJKHEID	2
2.1	Startpunt bepalen.....	3
2.2	Integrale aanpak: ontschotting en doorlopend curriculum	3
a.	Voor- en vroegscholen	4
b.	Samenwerking onderwijs en jeugdzorg	4
2.3	Structurele inzet van middelen	4
2.4	Diversiteit stimuleren in alle lerarenteams en in managementfuncties	5
2.5	Ouderbijdrage	5
2.6	Lobby faciliteren voor achterstandsleerlingen	5
2.7	Extra ondersteuning voor nieuwkomers, statushouders en internationals	5
3.	ONDERWIJSKWALITEIT	5
3.1	Een gezamenlijk proces om een Amsterdamse kwaliteitsnorm te bepalen.....	6
a.	Kwaliteitsaudits.....	6
b.	Stedelijke visitatie: leren van elkaar	7
c.	Gezamenlijk onderzoek: 'de Staat van het Amsterdamse basisonderwijs'	7
3.2	Samenwerking met jeugdzorg, jeugdhulpverlening en funderend onderwijs	8
3.3	Een nieuwe visie op leren ontwikkelen	8
3.4	Communicatie: kwaliteit inzichtelijk maken en de publiciteit opzoeken (PR).....	8
4.	TOEKOMSTBESTENDIG WERKGEVERSCHAP LERARENTEKORT	9
4.1	Het primair onderwijs als medeopleider	9
4.2	Lerarentekort	10
a.	Oplossingen om het onderwijs anders te organiseren	10
b.	Imago Amsterdams onderwijs	10
c.	Uitzendburo bovenschoolse vervangingspool	11
4.3	Aantrekkelijk werkgeverschap (het Amsterdamse pakket).....	11
5.	DUURZAAM SCHOLENBESTAND EN KWALITEIT HUISVESTING	12
5.1	Gebiedssessies.....	12
5.2	Een lange termijnvisie voor kleine scholen	13
5.3	Pot voor haalbaarheidsonderzoeken	13
5.4	Criteria voor nieuwbouw en verbouwingen.....	13

1. INLEIDING

Het Amsterdamse primair onderwijs staat de komende jaren voor een aantal forse opgaven. Schoolbesturen hebben een eigen verantwoordelijkheid, maar kunnen niet alles alleen. In het algemeen belang van leerlingen en onderwijs in Amsterdam is het essentieel dat besturen samenwerken. Het BBO vormt de basis voor deze samenwerking. Binnen het BBO kiezen de schoolbesturen voor een actieve opstelling. Met een strategische PO-agenda zetten zij de koers uit en bepalen met elkaar hoe ze in de nabije toekomst omgaan met lastige dilemma's.

De belangrijkste onderwerpen voor deze agenda zijn:

1. Gelijke kansen bieden aan alle kinderen die in Amsterdam onderwijs volgen.
2. Een permanente opdracht om de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden en te verbeteren.
3. Voorbereid zijn op nieuwe ontwikkelingen en eisen die het onderwijs stelt aan de medewerkers, alsmede het hoofd bieden aan het nijpende lerarentekort.
4. Zorgdragen voor voldoende schoolgebouwen van goede kwaliteit voor nu en voor de toekomst.

Deze strategische visie is vastgesteld op 3 juli 2019 in het Breed Bestuurlijk Overleg van de basisschoolbesturen in Amsterdam. De tekst is tot stand gekomen na een inventariserende sessie met bestuurders in januari 2019, gevolgd door vier uitgebreidere sessies met een aantal bestuurders per thema (mei – juni). Tijdens een sessie op 19 juni 2019 hebben een aantal bestuurders tot slot nog een aantal aandachtspunten verder uitgewerkt.

2. KANSENGELIJKHEID

STRATEGISCHE DOELEN EN UITGANGSPUNTEN

Het BBO zet zich in voor het creëren van kansen voor alle Amsterdamse leerlingen, waarbij we erkennen dat leerlingen verschillend zijn en verschillende ondersteuningsbehoeften hebben. We houden daarbij rekening met de verschillende contexten van scholen en wijken als het gaat om kansengelijkheid (erkende ongelijkheid). Om te voorkomen dat we ons beleid bepalen op basis van aannames en veronderstellingen, zien we het als een essentieel om op basis van data de stad op dit onderdeel in kaart te brengen. We doen dit op basis van feiten en een goede analyse zodat we steeds voldoende inzicht hebben in de huidige situatie in Amsterdam en de verschillen tussen de gebieden.

A. Ambities formuleren op basis van onderzoek (startpunt bepalen)

Om de discussie over kansengelijkheid en segregatie goed met elkaar te kunnen voeren, is het essentieel dat we steeds voldoende inzicht hebben in de huidige situatie in Amsterdam en de verschillen tussen de gebieden. Hiervoor hebben we goede data van OIS nodig (inzichten op wijkniveau, niet op schoolniveau). Hoe gesegregeerd zijn onze scholen? Hoe worden per wijk de citotoetsen gemaakt en wat is de advisering daarop? Om te bepalen waar we nu staan is inzicht nodig in 'De Staat van het Amsterdamse Onderwijs'. Op basis hiervan zullen we binnen het BBO jaarlijks onze ambities bepalen en reëel kijken waarop we invloed kunnen hebben.

B. Actief werken aan kansengelijkheid en segregatie tegengaan

Het BBO bevordert kansengelijkheid op thema's of onderwerpen die direct raken aan het dagelijkse werk van de schoolbesturen en schooldirecties, zoals ondersteuning bij schoolkeuze, gelijkwaardige gesprekken met ouders en het voorkomen van onder advisering. Besturen en scholen stimuleren de toegang tot een laagdrempelig en gevarieerd aanbod en een doorstroom naar het VO gebaseerd op de potentie van leerlingen. Binnen het BBO spreken besturen elkaar aan op alle aspecten die

kansengelijkheid kunnen belemmeren. Dit gebeurt op basis van onderzoek en erkende ongelijkheid tussen leerlingen en scholen.

Het BBO is voorstander van scholen die een goede afspiegeling vormen van de buurt, waar leerlingen met verschillende achtergronden gelijke kansen krijgen en kennis maken met de diversiteit in de maatschappij. Dit draagt bij aan het voorkomen van segregatie. Het BBO zet zich in om segregatie in de samenleving te verkleinen, waarbij we ook erkennen dat ouders vrijheid hebben om keuzes te maken voor hun kinderen.

Het basisonderwijs bereidt leerlingen voor op (brede) VO-scholen, door ze te leren hoe ze in een groep rekening moeten houden met kinderen met verschillende niveaus en achtergronden. In de toename van het aantal categorale VO-scholen zien we een ongewenste ontwikkeling die de segregatie in de kaart speelt.

C. Integrale aanpak (0-18)

We geloven dat een integrale aanpak (0-18), waarin VVE, PO, VO, SBO/SO en jeugdzorg intensief met elkaar samenwerken voorwaardelijk zijn om kansengelijkheid in het onderwijs te bieden. Besturen en scholen streven naar een samenhangende leercultuur en doorlopende leerlijn in het onderwijs vanaf de voorscholen (en bij voorkeur vanaf 0 jaar), de basisschool tot en met de overstap naar een zo passend mogelijke opleiding in het VO. Zij werken samen met scholen in het VO, om de overgang voor leerlingen te versoepelen en kansengelijkheid tegen te gaan.

Besturen voeren een actief beleid om ouders actief te informeren over de ontwikkeling van hun kind binnen het onderwijs en hen daarbij te betrekken.

Het BBO wil als koepel van samenwerkende besturen de gesprekspartner zijn van de gemeente (bestuur en politiek) en van de jeugdzorg, op alle gebieden die kansengelijkheid en een integrale aanpak beïnvloeden.

UITWERKING: WAT & HOE

2.1 Startpunt bepalen

Om een goed beeld te krijgen van de Amsterdamse situatie op het gebied van kansengelijkheid, initieert het BBO een onderzoek op basis van feiten (bestaande data in de stad) en een goede analyse, om uit te komen op een beeld op wijkniveau. Dit kan onderdeel zijn van een tweejaarlijks onderzoek naar de 'Staat van het Amsterdamse onderwijs' (zie 3.1C)

2.2 Integrale aanpak: ontschotting en doorlopend curriculum

Het Amsterdamse PO voelt zich medeverantwoordelijk voor wat er voorafgaand aan de basisschool met kinderen gebeurt en voor de verbinding met het VO. We streven naar een doorlopend curriculum van voorschool naar basisschool en uiteindelijk naar voortgezet onderwijs.

- In het kader van het thema kansengelijkheid spreekt het BBO de gemeente aan op ontschotting tussen voorscholen, jeugdzorg en onderwijs. Er zijn in de wereld veel voorbeelden waar dit integrale *communities* vormen.
- Besturen nemen actief deel aan het overleg met de gemeente en verschillende partners die bij de brede school (alles-in-een scholen) betrokken zijn, met focus op ontschotting van beleid en middelen. De regie en uitvoering van brede talentontwikkeling wordt bij besturen en scholen belegd.

a. Voor- en vroegscholen

Om onderwijsachterstanden op jonge leeftijd te voorkomen en een goede start op de basisschool voor alle leerlingen te bevorderen, stimuleren besturen en scholen een blijvend hoge en intensieve deelname van peuters aan Amsterdamse voor- en vroegscholen. Tevens wordt daarmee in gezamenlijkheid vormgegeven aan de ontwikkeling van een breed aanbod voor 0 tot 13-jarigen.

De gemeente heeft de taak om kinderen van 0-4 jaar binnen de voorscholen (en de jeugdzorg) voor te bereiden om succesvol te kunnen instromen het in basisonderwijs. Interventies die in de voorschool worden gestart, moeten beter geïntegreerd worden in het basisonderwijs.

De besturen maken hierover afspraken met de gemeente rondom het 'Kwaliteitskader VVE' en over de uitvoering in de voorwaardelijke sfeer (bijvoorbeeld om ruimte voor VVE in schoolgebouwen te faciliteren).

b. Samenwerking onderwijs en jeugdzorg

Om leerlingen waar nodig passende ondersteuning en begeleiding te kunnen bieden, werken besturen en scholen samen met organisaties voor jeugdhulpverlening aan een structureel ondersteuningsaanbod. De expertise van het speciaal onderwijs willen we naar de voorscholen en de reguliere PO-scholen brengen. Dit zou veel meer een dienst kunnen zijn voor het regulier onderwijs. Alle scholen worden uiteindelijk integrale kindcentra (familiescholen).

Besturen stellen zich actief op in het overleg met de gemeente en jeugdhulpverlening (ouder-kind teams en de specialistische jeugdhulp) om de toegang tot jeugdhulpvoorzieningen vanuit het onderwijs te vergroten en een meer integrale aanpak te realiseren. Hierin heeft het BBO als eerste wens dat de combinatiefunctaris (vanuit de voorschool) voor iedere basisschool niet slechts standaard 4 uur per week heeft, maar dat er per school een inventarisatie wordt gemaakt hoeveel uur er nodig is o.b.v. behoeften van individuele leerlingen.

Welzijnsinstellingen, buurthuizen, jongerenwerkers en preventiewerkers hebben een coachende rol in het leven van kinderen. Het BBO streeft ernaar dat scholen de behoeften van leerlingen die niet door welzijnsinstellingen (kunnen) worden geleverd, zelf mogen inkopen (en daar zelf de middelen voor krijgen).

2.3 Structurele inzet van middelen

Het BBO wil met de besturen onderling bepalen hoe extra middelen in het kader van kansengelijkheid het meest effectief kunnen worden ingezet, waarbij we versnippering willen voorkomen en dit niet willen overlaten aan de aanvragen van individuele besturen. Extra middelen moeten vooral worden ingezet voor *evidence-based* programma's voor Amsterdamse leerlingen die dit het meeste nodig hebben.

Het BBO neemt het initiatief om overzicht te maken van indicatoren die binnen Amsterdam van belang zijn om te komen tot het basisoniveau waarmee kinderen succesvol kunnen instromen in het VO (en wat eventuele belemmeringen zijn). Met de landelijke CBS-systematiek als basis, wil het BBO in beeld laten brengen welke interventies op achterstanden het meeste effect hebben voor de hele populatie Amsterdamse basisschoolkinderen.

Het BBO gaat met de gemeente het gesprek aan om de versnippering van middelen voorkomen. De beschikbare middelen om kansen van kinderen te bevorderen moeten zo verdeeld worden dat ze terecht komen bij de groep waar interventies het meeste effect hebben. We kiezen voor een duurzame inzet voor langere termijn (geen plusmiddelen). Interventies en projecten waarvan we weten dat ze effectief zijn, gaan we zoveel mogelijk inzetten voor de hele populatie in Amsterdam.

2.4 Diversiteit stimuleren in alle lerarenteams en in managementfuncties

In Amsterdam is het aantal leerkrachten met een migratieachtergrond minder dan 10%, terwijl dat onder hun leerlingen ruim boven de 50% uitkomt. Leerkrachten en medewerkers op scholen zijn rolmodellen voor leerlingen. Hoe diverser die groep is, hoe diverser ook de groep leerlingen die zich erdoor voelt aangesproken. Daarom is het van belang dat het lerarenteam een afspiegeling is van de leerlingenpopulatie. Het BBO heeft als uitgangspunt dat we deze diversiteit in het personeelsbestand moeten nastreven, ook in de managementfuncties binnen het primair onderwijs. Dit gaat niet vanzelf.

Om dit te stimuleren onderzoekt het BBO hoe besturen gezamenlijk:

- een kweekvijver van talentvolle mensen met een migratieachtergrond kunnen opzetten;
- actief nieuwe mensen kunnen werven binnen netwerken met een migratieachtergrond en ze eventueel opleidingsplekken kunnen aanbieden.

2.5 Ouderbijdrage

De ouderbijdrage mag geen belemmering zijn om kinderen naar een school te kunnen laten gaan. Besturen van het BBO committeren zich aan de uitgangspunten over de Ouderbijdrage, zoals geformuleerd in de memo 'Amsterdamse afspraken over de vrijwillige ouderbijdrage in het primair onderwijs'. Dit wordt binnen het BBO eens per jaar gemonitord en collegiaal besproken.

2.6 Lobby faciliteren voor achterstandsleerlingen

Het BBO voert actieve lobby in G5-verband voor een passende bekostiging zodat alle Amsterdamse besturen en basisscholen een brede en optimale ontwikkeling voor iedere leerling kunnen waarborgen, ongeacht sociale en/of economische achtergrond.

2.7 Extra ondersteuning voor nieuwkomers, statushouders en internationals

Het Meetingpoint Nieuwkomers voorziet in extra ondersteuning van het onderwijs aan anderstalige nieuwkomers, statushouders en internationale werknemers (expats). Het aanbod van het Meetingpoint sluit continu aan bij de samenstelling en behoeften van de verschillende groepen nieuwkomers. Besturen en scholen werken actief samen met het Meetingpoint Nieuwkomers. Vanuit de gemeente is er subsidie verkregen om onderzoek in te richten t.a.v. toekomstbestendig nieuwkomersonderwijs. De uitkomsten van dit onderzoek dragen bij aan de visieontwikkeling op dit gebied.

3. ONDERWIJSKWALITEIT

STRATEGISCHE DOELEN EN UITGANGSPUNTEN

Ieder Amsterdams schoolbestuur formuleert, in samenspraak met haar eigen scholen, een eigen definitie van kwaliteit. Ieder bestuur wéét of het onderwijs op de scholen aan haar eigen ambities voldoet en onderzoekt volgens een vaste kwaliteitscyclus wat beter kan en beter moet. In een samenleving waarin iedereen een mening heeft over onze maatschappelijke opdracht, is het vanzelfsprekend dat scholen en hun besturen actief communiceren over hoe ze het doen.

Amsterdamse schoolbesturen willen ook buiten hun eigen scholen bijdragen aan de kwaliteit van het Amsterdamse basisonderwijs. Vanuit deze gevoelde stedelijke verantwoordelijkheid delen we expertise en kennis met elkaar delen en durven we elkaar aan te spreken en scherp te houden op onderwijskwaliteit (met respect voor de autonomie van besturen). Dit is in het belang van alle kinderen in de stad. Het BBO faciliteert dit in lijn met de strategische agenda van de PO-raad (met name het hoofdstuk 'Onderwijskwaliteit is verantwoordelijkheid nemen').

A. Geen zwakke scholen

- Het BBO wil zwakke scholen in de stad voorkomen. Besturen zijn met elkaar alert op scholen die het risico lopen om zwak te worden en bieden deze scholen collegiale hulp.
- We delen de uitdagingen en opdrachten van individuele scholen en we kennen elkaars begrippenkader van kwaliteitszorg. Deze transparantie en collegiale intervisie is passend bij de sectorambities.
- We spreken elkaar aan en zijn bereid om kennis en expertise met elkaar te delen om te zorgen dat de huidige zwakke scholen op korte termijn minimaal op het niveau 'voldoende' of 'basistoezicht' komen te staan.

B. Gezamenlijk werken aan een kwaliteitszorgsysteem

Het BBO kiest voor een proactieve opstelling door gezamenlijk met elkaar te praten over onderwijskwaliteit in Amsterdam. In dit gesprek willen we gezamenlijk tot inzichten komen wat wij de norm vinden voor minimale onderwijskwaliteit, waar alle scholen in de stad aan moeten voldoen. Daarin hoort ook dat we jaarlijks in beeld brengen hoe het Amsterdamse onderwijs zich verhoudt tot de landelijke trends en ontwikkelingen en met elkaar kijken wat Amsterdam daarvan kan leren (onderzoek naar de staat van het Amsterdamse onderwijs, naar analogie van de landelijke 'Staat van het Onderwijs').

Om te zorgen dat ieder kind goed onderwijs krijgt (een belangrijke voorwaarde om kansgelijkheid te realiseren), bundelen de gezamenlijke besturen hun krachten zodat alle scholen ook aan een minimum kwaliteitskader voldoen. Hierbij staat de brede ontwikkeling van de Amsterdamse leerling centraal.

UITWERKING: WAT & HOE

3.1 Een gezamenlijk proces om een Amsterdamse kwaliteitsnorm te bepalen

Binnen het BBO gaan we met de verschillende besturen een proces in om de komende jaren doorlopend te onderzoeken wat onze gezamenlijke uitgangspunten zijn voor de onderwijskwaliteit die we minimaal willen realiseren in het Amsterdamse PO. We willen in dit proces leren van elkaar en als professionals met elkaar nadenken over onze uitdagingen in een grootstedelijke context om zo te komen tot stedelijke kwaliteitsafspraken.

a. Kwaliteitsaudits

Kwaliteitsaudits en zelfevaluaties van besturen en scholen worden voortgezet en geïntensiveerd. Het BBO stelt hiervoor middelen beschikbaar. We streven ernaar dat iedere school regelmatig een kwaliteitscyclus doorloopt met auditoren. Dit leidt tot aanbevelingen, zelfevaluatie en een verbetertraject. Het BBO organiseert momenten waar bestuurders resultaten kunnen bespreken en met elkaar interventies kunnen bedenken.

Het BBO faciliteert deze auditoren en zorgt dat er voldoende opgeleide auditoren beschikbaar zijn om aan alle auditverzoeken te voldoen.

- Besturen hebben zicht of het onderwijs op hun scholen voldoet aan hun eigen definitie van kwaliteit en onderzoeken dit volgens een vaste kwaliteitscyclus.
- Besturen die op vergelijkbare wijze audits op hun scholen organiseren wisselen hun kennis en inzicht uit met en leren van elkaar. Een volgende stap is collegiale consultaties op bestuurlijk niveau en op schoolniveau.
- Besturen van het speciaal (basis)onderwijs sluiten aan bij de kwaliteitsaudits en stellen hun expertise beschikbaar. Het BBO zoekt hiervoor samenwerking met het samenwerkingsverband.

b. Stedelijke visitatie: leren van elkaar

Om de stedelijke ambities waar te maken delen we informatie met elkaar en zorgen we dat ieder bestuur jaarlijks in een nader overeen te komen cyclus en frequentie een visitatie heeft van een ander bestuur om praktijken en resultaten uit te wisselen over onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.

De intercollegiale norm is om elkaar te helpen en elkaar aan te spreken in het belang van de leerling.

- Als een school langer dan twee jaar zwak is, dan spreken we het bestuur erop aan om deze school te sluiten.
- We hebben stedelijk afspraken gemaakt over de opheffingsnorm, waar we elkaar scherp op blijven aanspreken. Daarbij blijven we ook kritisch met elkaar kijken naar de relatie schoolgrootte en kwaliteit.
- Het BBO faciliteert dat scholen die iets van elkaar kunnen leren bovenbestuurlijk aan elkaar worden gekoppeld (collegiale ondersteuning tussen directeuren).

c. Gezamenlijk onderzoek: ‘de Staat van het Amsterdamse basisonderwijs’

Het BBO heeft de ambitie om op basis van dezelfde indicatoren als de onderwijsinspectie een tweejaarlijks onderzoek te initiëren naar de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs door met de besturen gezamenlijk onderzoeksvragen neer te leggen bij OIS. De centrale vraag is: wat zijn de elementen die leiden tot een goed kwaliteitsniveau?

Dit onderzoek richt zich op trends in het Amsterdamse onderwijs (zonder verwijzingen naar individuele scholen).

We willen kennis delen tussen de verschillende besturen zodat er een beter inzicht ontstaat in de elementen die verantwoordelijk zijn voor de onderwijskwaliteit. Bijvoorbeeld door te zorgen dat iedereen weet wat effectieve schoolorganisaties zijn, wat succesvol is, wat werkt en wat niet. Op basis van dit onderzoek en de gesprekken hierover kunnen we per onderzoekscyclus één of twee stadsbrede ambities formuleren.

Inhoudelijke onderwerpen om met elkaar te onderzoeken:

- Een overzicht per wijk of gebied hoe het met gesteld is met de onderwijskwaliteit, de populatie en de onderwijsbehoeftes, zodat we (samen met het VO) beter kunnen inspelen op de behoeftes in een gebied;
- Een overzicht van verschillende onderwijsconcepten;
- Relatie tussen schoolgrootte en onderwijskwaliteit en onderwijsconcept;
- Hoe voor leerlingen de overgang van PO naar VO verloopt (aandacht voor samenwerking en afstemming met het VO);
- Een actueel overzicht van kansengelijkheid en segregatie in het Amsterdamse basisonderwijs;
- In samenwerking met de Universitaire PABO (UPvA) doet het BBO onderzoek naar onder- en overadvisering (ook in relatie met het thema kansengelijkheid).

Praktisch betekent deze aanpak dat het BBO:

- jaarlijks enkele themamiddagen over onderwijskwaliteit faciliteert vanuit de strategische agenda (Wat werkt en wat niet? Wat gebeurt er op innovatieve scholen of scholen met nieuwe concepten?);
- Agendeert dat besturen eens per jaar hun ambities met elkaar bespreken;
- in het verlengde daarvan een platform biedt om afspraken te maken over onderlinge visitaties;
- met de gemeente (dienst O+S) afspraken maakt over een tweejaarlijks onderzoek (de staat van het Amsterdamse onderwijs);

- een kwaliteitsagenda vult met de uitkomsten uit deze inhoudelijke bijeenkomsten en uit onderzoek en visitaties, om uiteindelijk te komen tot een stedelijke kwaliteitsnorm waar alle scholen naar streven;
- de voortgang van de kwaliteitsaanpak regelmatig op de BBO-vergaderingen agendeert.

3.2 Samenwerking met jeugdzorg, jeugdhulpverlening en funderend onderwijs

Het BBO wil de samenwerking tussen jeugdzorg, jeugdhulpverlening en het funderend onderwijs beter op de kaart krijgen in het belang van de Amsterdamse leerling (deels zit dat ook in de agenda van het samenwerkingsverband). Het BBO gaat daarover proactief het gesprek aan met de procesvoerder en de directeur van de OKC's.

Daarbij gaat het met name om:

- Processen die ondersteunend zijn om versneld de juiste hulp bij kinderen te krijgen; het Inventariseren van drempels en knelpunten in de processen. Wat is de kwaliteit van de zorg?
- Gezamenlijke afspraken: aangeven wat het PO-onderwijs nodig heeft van jeugdzorg om al onze leerlingen goed te kunnen ondersteunen.

3.3 Een nieuwe visie op leren ontwikkelen

We willen ruimte creëren om gezamenlijk een nieuwe visie op leren te ontwikkelen door ons onderwijs anders vorm te geven met alle professionals rondom kinderen. Binnen onze norm voor onderwijskwaliteit onderzoeken we hoe we andere professionals met een pedagogische achtergrond (eventueel met ondersteuning en extra opleidingen), een rol in het leerproces van kinderen kunnen geven. Daarnaast gaat het ook over mogelijkheden om bedrijven en maatschappelijke of culturele organisaties te betrekken in trajecten waarin kinderen (projectmatig) leren.

3.4 Communicatie: kwaliteit inzichtelijk maken en de publiciteit opzoeken (PR)

Het BBO gaat nadrukkelijker naar buiten brengen wat besturen nu al doen en bereiken op het gebied van onderwijskwaliteit en de bestaande initiatieven met elkaar delen. We maken inzichtelijk wat we doen naar al onze stakeholders (gemeente, scholen, ouders). Het BBO ontwikkelt hiervoor een communicatiestrategie en een uitvoeringsplan. Hier moet expertise beschikbaar voor worden gemaakt.

- In het kader van transparantie zoekt het BBO op relevante onderwerpen rond onderwijskwaliteit actief de publiciteit op.
- Alle scholen hebben zelf de vensters PO ingevuld en daar informatie toegevoegd over hun kwaliteitszorg, schoolondersteuningsprofiel, sociale opbrengsten, veiligheid en klimaat. Schoolbesturen spreken elkaar hierop aan, zodat Amsterdamse ouders voor alle scholen toegang hebben tot deze informatie.
- Alle basisscholen zetten hun schoolontwikkelprofiel op de eigen website. Het secretariaat van het BBO monitort dit en wijst scholen erop als dit nog niet is gebeurd.
- We maken een publieksversie van onze resultaten.

4. TOEKOMSTBESTENDIG WERKGEVERSCHAP | LERARENTEKORT

STRATEGISCHE DOELEN EN UITGANGSPUNTEN

Onze scholen zijn lerende organisaties waarin aandacht is voor de ontwikkeling van de medewerkers. Wij voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor een positief imago van het Amsterdamse basisonderwijs (de aantrekkingskracht van onze grootstedelijke context), de kwaliteit van mensen voor de klas en de toeleiding van nieuwe leerkrachten.

De gezamenlijke besturen willen bovenschools samenwerken en proactief maatregelen nemen om de volgende doelen te bereiken:

1. Het onderwijzend personeel is en blijft voldoende toegerust voor de huidige ontwikkelingen in het onderwijs en de specifieke uitdagingen in het Amsterdamse onderwijs met de grootstedelijke problemen die de scholen binnenkomen.
2. We hebben oplossingen voor het lerarentekort (aansluitend op de Amsterdamse lerarenagenda).
3. Alle Amsterdamse scholen zijn een aantrekkelijke werkgever, met een Amsterdams pakket van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

UITWERKING: WAT & HOE

4.1 Het primair onderwijs als medeopleider

Het BBO wil namens de PO-besturen gesprekspartner zijn van de Amsterdamse pabo's en de universitaire pabo om samen vorm te geven aan opleiden in de school en als gelijkwaardige partner mee te praten over de gewenste onderwijskwaliteit en het curriculum voor nieuwe leerkrachten. Opleiden in de school zien we als de optimale manier om leerkrachten goed voor te bereiden op hun beroep en het werkveld. De lerarenopleidingen en de onderwijspraktijk moeten nog meer op elkaar worden afgestemd om de kloof tussen theorie en praktijk te verkleinen.

In Amsterdam zijn veel goed werkende initiatieven en samenwerkingsverbanden tussen schoolbesturen en pabo's. Het beeld is echter versnipperd en niet iedereen doet mee. Het BBO wil onderzoeken of bestaande samenwerkingsverbanden verbreed, verdiept en verstevigd kunnen worden door toe te werken naar een Amsterdamse opleidingsstructuur van pabo's en basisscholen. Daarbij moeten alle basisscholen de mogelijkheid krijgen om te kunnen meeprofiten van studenten die stagelopen, waardoor studenten op meerdere scholen en in meerdere onderwijstypes ervaring kunnen opdoen, ook in het speciaal (basis)onderwijs.

Mogelijke uitwerkingen:

- Goede, ervaren leerkrachten gaan (parttime) lesgeven op de PABO.
- We voeren de discussie over de kwaliteit van de opleidingen en de status van het lerarenberoep. Moeten we het beroep niet exclusiever maken met een toelatingsexamen of een numerus fixus om daarmee ook de kwaliteit van leerkrachten te verhogen?
- Lerarenopleidingen vinden voor een groter deel op de basisschool plaats (studenten moeten in hun opleiding meer expertise meekrijgen van ervaren leerkrachten en uit het werkveld).
- Studenten maken tijdens hun opleiding kennis met verschillende stagescholen in Amsterdam (in verschillende gebieden en met verschillende populaties).
- Het BBO gaat met de opleidingen in gesprek over het curriculum.
- Samen met schoolbesturen PO en VO, de gemeente en opleiders ontwikkelen we een leergang grootstedelijk onderwijs, een aanvullende opleidingsmodule 'Urban education' gekoppeld aan de Amsterdamse omgeving (zowel op pabo's als in LIO). Een grootstedelijke context vraagt van

- | |
|--|
| <p>leerkrachten specifieke vaardigheden en extra competenties, in het bijzonder in het omgaan met (super)diversiteit. Deze module is nadrukkelijk ook bedoeld voor schoolleiders.</p> <ul style="list-style-type: none">- Besturen en scholen werken samen met cultuurinstellingen voor laagdrempelig en betaalbaar cultuuronderwijs. Kunsthogescholen worden meer betrokken bij gedegen kunst- en cultuureducatie op scholen en lerarenopleidingen. |
|--|

4.2 Lerarentekort

Het BBO wil namens de besturen de initiator zijn van initiatieven op om het lerarentekort terug te dringen. Het BBO is het aanspreekpunt om stadsbreed met andere partijen hierover het gesprek aan te gaan. In haar beleid om het lerarentekort te verkleinen sluit het BBO aan bij de uitgangspunten van de Amsterdamse Lerarenagenda 2019 – 2023 en werkt samen met de Taskforce Lerarentekort (met name in lijn 3). Het doel is om, via *pilots*, naar bovenschoolse oplossingen te zoeken en te bepalen wat het meest effectief is. We moeten breder kijken hoe we ons onderwijsproces anders kunnen vormgeven en verder denken dan het bestaande systeem.

a. Oplossingen om het onderwijs anders te organiseren

Onderwijs geven is een vak, waarbij een gedegen opleiding een voorwaarde is. Dat is de reden waarom het tekort aan leerkrachten ook zo bedreigend is voor ontwikkeling van leerlingen. Tegelijkertijd zijn leerkrachten niet de enige professionals die in scholen actief zijn. We werken in teams met onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers (IKC's), sociaal- pedagogisch-werk, cultureel medewerkers, etc. In die samenwerking is nog veel winst te halen, om leerkrachten te ontlasten en samen meerwaarde voor leerlingen te creëren. Verschillende scholen zoeken al naar nieuwe organisatievormen om dit effectief te maken.

We willen ook werken aan organisatievormen waarin we aankomende leerkrachten makkelijker een plek kunnen geven. Het uitgangspunt blijft dat een startende leerkracht bepaalde vaardigheden moet beheersen om zich te kunnen ontwikkelen naar het niveau van basisbekwaam en vakbekwaam. Het BBO wil experimenteren met wat hierin mogelijk en effectief is, o.a. met de nieuwe regels rondom de EVC (Elders Verworven Competenties), zie ook: www.evc-centrum-nederland.nl. Ook kijken we naar mogelijkheden om bedrijven en maatschappelijke of culturele organisaties te betrekken in trajecten waar zij projectmatig delen van de onderwijsuren kunnen invullen (mensen de klas binnenhalen of leerlingen naar buiten laten gaan).

Het BBO wil nadrukkelijk voorkomen dat onder druk van het lerarentekort bevoegde leerkrachten in bestaande functies simpelweg door onbevoegden worden vervangen. Dan is kwaliteitsverlies onvermijdelijk.

b. Imago Amsterdams onderwijs

Werken in het Amsterdamse onderwijs geeft veel mogelijkheden en ervaringen, die leraren elders niet vinden. De aantrekkingskracht van werken in een grootstedelijke context is het uitgangspunt voor onze aanpak om de toeleiding van het aantal nieuwe leerkrachten (zij-instroom, havo/vwo-leerlingen) te vergroten. De PO-besturen dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het imago van het Amsterdamse basisonderwijs. Het BBO spant zich actief in om vorm te geven aan een positief imago met de volgende aanpak:

- BBO communiceert positief over werken in het Amsterdamse onderwijs en het arbeidsvoorwaardenpakket. We zoeken minimaal eens per maand aandacht in de (sociale) media met een positief verhaal.
- We voeren vanuit BBO gezamenlijk een gerichte PR-campagne over het beroep leerkracht in het Amsterdamse onderwijs. We geven iedereen die geïnteresseerd is of zich oriënteert, structureel de

mogelijkheden om een dag mee te lopen op een school. Daarbij besteden we extra aandacht om meer mannen voor de klas te krijgen en leerkrachten met een migratieachtergrond (diversiteit stimuleren op de pabo's). Hierbij zoeken we aansluiting bij initiatieven van de Taskforce Lerarentekort, zoals 'Leraarvooreendag' en de Amsterdamse 'Liever voor de Klas'-campagne'.

c. Uitzendburo | bovenschoolse vervangingspool

We zien dat er te veel publiek geld naar commerciële dienstverleners gaat om acute problemen met personeel via uitzendconstructies op te lossen. Behalve dat dit een grote kostenpost is, heeft dit soms ook een ontwrichtend effect binnen teams. De besturen hebben een belang om hier gezamenlijk afspraken over te maken, met name over een maximum uurtarief dat aan commerciële aanbieders betaald wordt. Het BBO wil opnieuw onderzoeken of de leden met elkaar kunnen afspreken om hier minimaal gebruik van te maken en op welke wijze het BBO zelf een soort van 'uitzendbureau' (bovenschoolse vervangingspool) kan realiseren.

Voor mensen die zich niet direct voor langere tijd willen binden aan een werkgever kan dit een aantrekkelijke werkgever zijn, waar ze op verschillende scholen (met verschillende besturen) kunnen rondkijken, waar goede opleidingsplekken zijn en leerkrachten ook tijdelijk gedetacheerd kunnen worden als ze een tijdje op andere plekken willen rondkijken. Dit geldt ook voor directieleden. We vragen de gemeente hierin te faciliteren op de randvoorwaarden.

4.3 Aantrekkelijk werkgeverschap (het Amsterdamse pakket)

We spannen ons in om een gezamenlijk Amsterdams arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden, met dezelfde secundaire voorwaarden en hetzelfde opleidings- en (na)scholingsaanbod. Zo laten we leraren een keuze op inhoud maken en niet op concurrerende voorwaarden. We erkennen de ongelijkheid tussen scholen en wijken; in de ene wijk is het lastiger om aan personeel te komen dan in de andere wijk. Besturen hebben een eigen verantwoordelijkheid om te bepalen wat er extra nodig is om leerkrachten te werven voor de scholen in hun specifieke wijken.

Binnen het BBO onderzoeken we met elkaar hoe we als Amsterdamse scholen een aantrekkelijker werkgever kunnen zijn door te kiezen voor een 'Amsterdamse standaard'. Vanuit actielijn 3 van de lerarenagenda is een belangrijke stap gezet om leraren, teamleiders en HR-professionals in het VO te laten werken aan verdieping en verbreding van hun vak. In overleg met de gemeente wil het BBO zich inzetten om dit uit te breiden naar het PO.

Daarbij gaat het met name om:

- Aandacht voor taakdifferentiatie en loopbaanperspectieven voor goede leerkrachten en OOP, waardoor we een breder beroepsbeeld kunnen communiceren (erkennen van ongelijkheid, Amsterdamse leerroutes met functie-uitbreidingen voor onderzoek of bovenschoolse taken);
- Loopbaanpaden ATLAS (Arbeidsmarktplatform PO);
- Rekening houden met levensfasen (balans werk-privé).

We kijken met extra aandacht hoe er meer mannen voor de klas kunnen komen en meer leerkrachten met een migratieachtergrond (kijken waar we drempels kunnen verlagen).

Extra ondersteuning leerkrachten vanuit de gemeente

Willen we extra leerkrachten van buiten Amsterdam kunnen aantrekken dan zal in de eerste plaats ook woonruimte voor hen beschikbaar moeten zijn. Daarnaast zal compensatie gevonden moeten worden voor hoge woonlasten of hoge parkeerkosten als mensen buiten de stad wonen. Het BBO blijft met de gemeente in gesprek over een extra ondersteuning voor leerkrachten. Het gaat hier om een

maatwerkmaatregel in de vorm van een salarisdifferentiatie of een grootstedelijke salaristoelage. De gemeente voert met de andere G4-gemeenten hiervoor ook een lobby bij OCW. Om dit thema te concretiseren zal het BBO eerst in kaart brengen wat er al gebeurt in Amsterdam. Vervolgens onderzoeken we hoe we als gezamenlijk beroepsveld een aantrekkelijkere werkgever kunnen zijn met onze arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden.

5. DUURZAAM SCHOLENBESTAND EN KWALITEIT HUISVESTING

STRATEGISCHE DOELEN EN UITGANGSPUNTEN

A. Duurzaam scholenbestand

- Het BBO streeft naar een evenwichtig aanbod van basisonderwijs per gebied, waarin er voor ouders te kiezen valt uit verschillende scholen in de buurt van het woonadres.
- De BBO-bestuurders bepalen jaarlijks met elkaar en met de huisvestingsmensen wat het benodigde en gewenste onderwijsaanbod is in de stad, rekening houdend met de vraag van ouders, de verscheidenheid van het aanbod en met demografische ontwikkelingen, maar ook met het doel om segregatie en kansenongelijkheid te verkleinen.
- Wij streven ernaar dat er in 2025 geen scholen meer zijn onder de 200 leerlingen, tenzij er een bewuste en goed onderbouwde keuze voor is gemaakt. Ook blijven we kritisch kijken naar de kwaliteit van bestaande scholen binnen één locatie die (snel) blijven doorgroeien. Een maximum van 700 leerlingen is een kritische bovengrens.

B. Huisvestingseisen

- Alle kinderen hebben recht op goede schoolgebouwen. Schoolgebouwen zijn meer dan stenen en dragen bij aan de kwaliteit van het aanbod door te zorgen voor een aantrekkelijke leeromgeving. Een eerlijke verdeling van de middelen voor schoolgebouwen, draagt bij aan kansengelijkheid.
- De besturen van het BBO bepalen in het belang van alle kinderen wat binnen de Amsterdamse context de minimale randvoorwaarden en eisen (kunnen) zijn waar een goed schoolgebouw in Amsterdam aan moet voldoen. We erkennen daarbij de ongelijkheid tussen verschillende plekken in de stad.

UITWERKING: WAT & HOE

5.1 Gebiedssessies

Amsterdam groeit en er komen nieuwe gebieden waarin nieuwe scholen moeten komen. Het huidige scholenbestand kunnen we daarmee reorganiseren om zo tot een optimaal rendement te komen. Om dit te kunnen realiseren zijn de zogenaamde gebiedssessies opgezet, waarin bestuurders met een belang in een bepaald gebied informeel kunnen bespreken waarmee het algemeen belang voor het basisonderwijs in een bepaalde wijk het beste is gediend (voorafgaand aan een gunningssessies en overleg met de gemeente). Het uitgangspunt is om met uitruilen tot een bevredigende verdeling te komen. Sinds 2017 bepalen bestuurders en de huisvestingsmedewerkers in gebiedssessies op basis van deze criteria ieder jaar welke scholen in aanmerking komen voor verbouwing en nieuwbouw. Dit heeft geleid tot beter zicht op elkaars scholenbestand en de keuzes van besturen. We streven ernaar om hier ook de VO-besturen in een gebied bij te betrekken om goed af te stemmen over groei en ambities.

Het BBO werkt in deze overleggen met vaste criteria (een ‘meetlat voor schoolgebouwen’) om te bepalen welke scholen het meest urgent zijn als het gaat om vervangende nieuwbouw. Alle besturen hebben deze criteria onderschreven.

Het BBO gaat bij de gebiedssessies uit van twee belangrijke afspraken om de regie te houden over de huisvesting van het PO-onderwijs in Amsterdam:

- Besturen doen geen verrassingsaanvragen in het Plan van Scholen (stichtingsruimte invullen).
- Besturen vragen bij het OHP geen vervangende nieuwbouw aan zonder overleg met de andere besturen in het gebied.

Ruimte en tijd voor onderzoek en overleg

Het BBO streeft ernaar om besturen die in een bepaald gebied hun belangen hebben, de ruimte te geven om onderling te onderzoeken hoe zij de ruimte voor nieuwe scholen verdelen of inrichten. De verdeling van scholen in een gebied (zowel nieuwe stichtingsruimte als het opgeven van scholen) gebeurt zoveel mogelijk op planbasis met de besturen die er actief zijn. Zij krijgen bedenktijd en studietijd om met een plan te komen, gebaseerd op een duidelijk afgebakend gebied. Bij het sluiten, verplaatsen of samengaan van scholen zullen de betrokken besturen de ouders in een vroeg stadium betrekken om inzicht te geven in de situatie en draagkracht te krijgen.

Gebiedssessies

In een gebiedssessie verkennen besturen welke kavels er zijn en hoe deze verdeeld worden (eventueel in combinatie met het opgeven of samenvoegen van scholen). Hiervoor vragen ze een onafhankelijke partij een prognose maken. Op basis daarvan kunnen de betrokken besturen (evt. vanuit een gefixeerd marktaandeel voor elk bestuur) de ruimte verdelen. In deze gevallen is het belangrijk dat het BBO met de gemeente tot overeenstemming komt dat de gemeente op de plaats van een opgegeven school niet alsnog een andere school laat starten met een nieuw initiatief van buiten het BBO.

5.2 Een lange termijnvisie voor kleine scholen

Het BBO wil ook de plaats zijn om samen na te denken hoe we het beste kunnen omgaan om kleinere scholen. Hiervoor is tijd nodig en een langere termijnvisie. De kleine scholentoeslag gaat de komende 5 jaar verdwijnen en ieder schoolbestuur heeft de opdracht om toe te werken naar scholen met gemiddeld minimaal 200 leerlingen. Het BBO wil kleinere scholen en besturen faciliteren en ondersteunen in dit proces door mee te denken en onderling expertise te delen. Het BBO maakt proactief een overzicht, waarin we voor ieder van deze scholen inventariseren wat er met een school aan de hand is en verkennen wat er eventueel nodig is om een school naar 200 leerlingen te krijgen.

5.3 Pot voor haalbaarheidsonderzoeken

Omdat scenario's voor kleine scholen en binnen complexe gebiedsonderzoeken goed onderbouwd moeten worden, is het van belang dat er financiële middelen beschikbaar komen voor haalbaarheidsonderzoeken. Het BBO gaat hierover met de gemeente in overleg.

5.4 Criteria voor nieuwbouw en verbouwingen

De taakgroep huisvesting (huisvestingsmedewerkers) en de stuurgroep huisvesting (bestuurders) bepalen met elkaar de criteria hoe een nieuw schoolgebouw eruit moet zien en wat de minimale eisen zijn binnen de Amsterdamse context en mogelijkheden. Daarbij geven we ook een reële verwachting die scholen in Amsterdam kunnen hebben voor een nieuw schoolgebouw. Om dit goed te

kunnen realiseren is het belangrijk dat de taak- en stuurgroep nauw samenwerken en hun informatie goed delen.

Deze lijst met criteria sluit aan op de lijst van de PO-raad (Ruimte OK), maar wordt aangepast op de Amsterdamse situatie (waar door de grondprijzen bijvoorbeeld minder mogelijkheden zijn voor ‘stand-alone’ schoolgebouwen’ en vierkante meters). Daarbij moet ook de lange termijnvisie in de stad worden meegenomen, zoals de wens om in de toekomst meer ‘Alles-in-een-scholen’ te maken, waarin kinderopvang/VVE en eventuele middenscholen (10 -14 jaar) of andere samenwerkingsvormen tussen PO en VO een plaats kunnen krijgen. De gemeente moet nauw betrokken zijn om goed in te spelen op deze langere termijnperspectieven.

Er is sinds juni 2019 een eerste lijst met randvoorwaarden, die rekening houdt met de huidige opvattingen over schoolgebouwen in Nederland en de realistische situatie in Amsterdam (Ruimtelijke Kaders voor Primair Onderwijshuisvesting in Amsterdam). Deze lijst moet getoetst worden aan de praktijk en jaarlijks worden geëvalueerd.

Randvoorwaarden voor schoolgebouwen

- Gebouwen moeten multifunctioneel inzetbaar kunnen zijn, ook buiten schooltijden (afweging medegebruik);
- Nieuwe ontwerpen houden rekening met toekomstige onderwijsontwikkelingen (Alles-in-een-onderwijs, passend onderwijs);
- Nieuwe ontwerpen zijn duurzaam (klimaat neutraal bouwen);
- Esthetische gebouwen zijn een uitgangspunt (binnen financiële mogelijkheden);
- De basis voor nieuwbouw is 400 leerlingen;
- We beperken tijdelijke huisvesting tot een minimum.

Criteria en prioriteitenlijst voor verbouwingen

Een afgeleide van deze lijst vormt ook de basis voor de criteria waarop de taak- en stuurgroep huisvesting jaarlijks besluiten welke schoolgebouwen als eerste in aanmerking komen voor verbouwingen (een ‘meetlat voor schoolgebouwen’). Deze prioriteitenlijst bepaalt wanneer een school voorrang krijgt voor zijn verbouwingsaanvraag in het belang van het welzijn van leerlingen. Deze lijst wordt ieder jaar geactualiseerd aan de hand van de gebiedssessies en het OnderwijsHuisvestingsPlan (OHP).