

Waar staan we voor?

De ASVO wil de kinderen kwalitatief goed onderwijs bieden. De school stelt zich hierbij ten doel dat ieder kind op cognitief, sociaal, emotioneel, fysiek en creatief gebied wordt gestimuleerd om het niveau van functioneren te bereiken, dat in overeenstemming is met zijn of haar talenten. De school geeft onderwijs dat zich richt op het vergroten van de zelfstandigheid en de persoonlijke verantwoordelijkheid van het kind. De school wil een aantrekkelijke werkplek zijn met een breed gevarieerd en gedifferentieerd aanbod voor leerlingen. De school wil een omgeving bieden waarin alle leerlingen zich veilig, gewaardeerd en geaccepteerd voelen.

Personeelsbeleid

Uitgangspunt

De Asvo gaat uit van de visie dat een professioneel werkklimaat de basis is voor goed onderwijs. Het personeelsbeleid is de hoeksteen van het kwaliteitsbeleid van de school. De beoordeling- en functioneringscyclus dient om het personeel de kans te geven zich te ontwikkelen en om gemaakte afspraken waar te maken en te evalueren.

Financieel beleid, Financiën & Administratie

De Asvo is een opbrengstgerichte school en investeert in de kwaliteit van het onderwijs. Het leerrendement kan alleen geborgd worden als er op voorhand een duidelijke samenhang is tussen de strategisch doelen en het financiële beleid. Hierbij is een gezond en gedegen financieel beleid cruciaal. Om de inkomsten te garanderen streeft de school naar een stabiel aantal leerlingen, een solide begroting en personeelsinzet met verantwoorde investeringen.

Huisvesting en beheer

Uitgangspunt

Ons gebouw en buitenterrein is een veilige en uitdagende plek om te leren, te spelen en te werken.
We streven naar duurzame huisvesting en een gezond binnenklimaat.

Missie

Samen goed voor elkaar. Een vooruitstrevende en professionele leergemeenschap

Visie

Elk talent toekomstvaardig. Een solide basis zodat onze leerlingen goed uitgerust de volgende stap kunnen maken.

Uitgangspunten

- Duurzame onderwijsverbetering
- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Professionele leergemeenschap

Kernwaarden

In ons dagelijkse functioneren, laten we ons leiden door onze kernwaarden.

- *eigenheid en ambitie*
- *betrokkenheid en plezier*
- *inspiratie en creativiteit*
- *verantwoordelijkheid en vrijheid*
- *duidelijkheid en openheid.*

Onderwijskundig beleid en kwaliteitsbeleid

Uitgangspunt

We gaan uit van de unieke talenten en vaardigheden bij elk kind en daar stemmen we ons onderwijs op een hoog niveau op af. Dat doen we door gedifferentieerd en interactief te werken en door ruimte te geven aan talentontwikkeling.

Speciale Leerlingenzorg

Uitgangspunt

Kinderen hebben recht om gelijke kansen te krijgen om zich naar hun eigen mogelijkheden en talenten te ontplooien. We gaan uit van ondersteuningsbehoeften en differentiatie. Het zorgsysteem gaat ervan uit dat de eerste zorg voor het kind ligt bij de groepsleerkracht.

Betrokkenheid en Cultuur

Uitgangspunt

Wie met plezier werkt, verantwoordelijkheid draagt, uitdaging heeft, zich gewaardeerd weet en professionele feedback krijgt is beter in staat om goed onderwijs te bieden. Open en transparante houding, wederzijds respect communiceren is de sleutel tot verbinding.



**Schoolplan
2016 – 2020**

De school en uitgangspunten

Amsterdamse School Vereniging voor Opvoeding en Onderwijs

De Amsterdamse School Vereniging voor Opvoeding en Onderwijs is opgericht in 1954¹. De schoolnaam is kortweg de Asvo. De Asvo is een bijzonder neutrale school. Het is een school in de binnenstad van Amsterdam met twee onderwijskundige richtingen. Het heeft twee zelfstandige, separate onderwijskundige stromingen. Deze twee richtingen, Montessori- en Regulieronderwijs, zijn samen gehuisvest in een gebouw aan het Frederiksplein. De school wordt bestuurd door ouders, die allen lid zijn van de schoolvereniging. De leden van de vereniging kiezen de leden van het bestuur². Het doel van de Asvo, vastgelegd in de statuten van de vereniging, is het bieden van goed en aantrekkelijk basisonderwijs. Dat doel is uitgewerkt in onze missie & visie.

De Asvo is een populaire school in Amsterdam-Centrum. De schoolpopulatie is een afspiegeling van de buurt (een 'buurtschool') en heeft relatief veel hoog opgeleide ouders. Het aantal aanmeldingen overschrijdt ruimschoots de plaatsingsmogelijkheid. Hiervoor is toelatingsbeleid³ vastgesteld. Onze leerlingen scoren goed op alle onderdelen. Dit is voor ons geen doel, maar we zijn er wel trots op. Deze bijzondere samenstelling van onze groep leerlingen vraagt om korte instructies met veel interactie. Bij de verwerking van de lesstof hebben onze leerlingen baat bij compacting, verrijking en verdieping.

Bestuurlijke organisatie

Onze school is een kleinschalige organisatie; een 'eenpitter'. Dat betekent dat alle bestuurlijke en organisatorische werkzaamheden om de school in stand te houden in verhouding veel tijd innemen. Onze school is op dit punt kwetsbaar. Om dit te ondervangen werken we steeds meer *samen* met andere scholen (Federatie eenpitters - Bovo). Daarnaast moet gekeken worden of *bestuurlijke organisatie, continuïteit en Governance organisatorisch verbeterd kan worden*.

Jaarplannen

Het Schoolplan is een focus op *ambitie* en strategie, te concretiseren in jaardoelen. Elk jaar *stelt* de school ambities en verbeterpunten *vast* en geeft daarbij aan hoe deze worden geëvalueerd. Hiervoor worden de *Jaardoelen*⁴ jaarlijks vastgesteld. *Er ligt dus een focus op de Jaardoelen en de beperking daarin*. Het jaarplan geeft de gelegenheid concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaatsvinden, eerdere activiteiten te evalueren en borgen alsmede de meerjarenplanning desgewenst bij te stellen. Bovendien kan de inzet van personeel en financiën hierop afgestemd worden. Het Regulieronderwijs en Montessori zijn uitgewerkt in deelplannen. Het onderwijs sluit zoveel mogelijk aan bij de ontwikkelingen van de leerlingen.⁵

¹ Zie website geschiedenis Asvo

² Organogram

³ Toelatingsbeleid

⁴ Jaardoelen, algemeen, Montessori, regulier en SLB

⁵ Artikel 16 van de WPO geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één maal in de 4 jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is daarom een wettelijk verplicht document en dus een bekostigingsvoorwaarde. De Wet op het Primair Onderwijs geeft in artikel 12 informatie over het schoolplan en laat ons de basiseisen zien waaraan de scholen dienen te voldoen.

Missie, Visie en Kernwaarden

Missie Samen goed voor elkaar

Ieder kind heeft recht op onderwijs en opvoeding naar zelfstandigheid en hoogwaardige persoonlijke ontwikkeling. Uitdagen tot leren is uitdagen tot zelfstandig zijn.
Als Asvo vinden we het onze taak om een sfeer van veiligheid te creëren in een klimaat van wederzijds respect en vertrouwen. Dan wordt het beste in elk kind naar boven gehaald.
Samen willen we ervoor zorgen dat het onderwijs elke dag een beetje beter wordt. De centrale vraag is telkens: wat kan ik doen om het beter te maken? Wat moet ik leren, wat kan ik veranderen en wie kan ik om hulp vragen? Zo realiseren de Asvo een optimale leeromgeving en een grote betrokkenheid bij de ontwikkeling van elk kind.

Visie Elk talent toekomstvaardig

Met ons onderwijs daagt de Asvo elke leerling uit tot de beste resultaten te komen. De school leert elk kind zijn of haar capaciteiten en talenten zo goed mogelijk te benutten. Een breed onderwijsaanbod, niet alleen op cognitief gebied, maar ook op gebieden van samenwerking, zelfstandigheid, creativiteit, flexibiliteit en mondigheid welke goed ontwikkeld zijn.
De ASVO staat voor kwalitatief, eigentijds onderwijs. Vanuit een uitnodigende en inspirerende leeromgeving streven we naar een solide basis zodat onze leerlingen goed uitgerust de volgende stap kunnen maken.

In één zin is het verschil: een missie - Hier staan we voor, een visie - Hier gaan we voor.

Kernwaarden

In ons dagelijkse functioneren, laten we ons leiden door onze kernwaarden:
eigenheid en ambitie, betrokkenheid en plezier, inspiratie en creativiteit, verantwoordelijkheid en vrijheid, duidelijkheid en openheid.

Uitgangspunten

Wat beloven we?

In het strategisch beleidsplan⁶ is uiteen gezet wat de ambities zijn voor de Asvo. Dit strategisch beleidsplan kent de volgende speerpunten:

- Duurzame onderwijsverbetering
 - Collegialiteit en professionaliteit; beter onderwijs begint bij de leerkracht
 - Hoge verwachtingen
 - Innovatief; ondersteunende technologie
- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
 - Ambitieuze en effectief; hoog leerrendement, gunstige leeromstandigheden, de ontwikkeling van het kind staat centraal (“Creëer kansen om te leren”).
 - Doelgericht en feedback geven; meetbaar
 - het bijdragen in de ontwikkeling tot een zelfstandig, positief kritisch en denkend mens.
- Professionele leergemeenschap
 - Een cultuur waar bewust gewerkt wordt aan het continueren en versterken van de positieve factoren die een rol spelen in het succes en het goede imago van de school zoals een betrokken team, elkaar aanspreken en samen ontwikkelen staat in het teken van respect en waardering.
 - Het onderwijs is erop gericht dat de leerlingen steeds zelfstandiger worden en doet een beroep op de eigen verantwoordelijkheid
 - Een veilige en ordelijke omgeving; gunstige leeromgeving.

⁶ Strategisch beleidsplan

Personeelsbeleid

Personeelsbeleid

Uitgangspunt

De Asvo gaat uit van de visie dat een professioneel werkklimaat de basis is voor goed onderwijs. Het personeelsbeleid is de hoeksteen van het kwaliteitsbeleid van de school. De beoordeling- en functioneringscyclus dient om het personeel de kans te geven zich te ontwikkelen en om gemaakte afspraken waar te maken en te evalueren.

De kwaliteit van het onderwijs hangt nauw samen met de kwaliteit van het personeel. Uitgangspunt van het personeelsbeleid⁷ is dat er gestuurd wordt op de kwaliteit van het personeel, de doelstellingen en betrokkenheid. We hebben duidelijke afspraken over taken en competenties die vereist zijn voor goed onderwijs. Een onderdeel van het personeelsbeleid is het hanteren van een gesprekkencyclus die is ingericht om personeel de kansen te geven om de professionele bekwaamheden te onderhouden *en zich verder te ontwikkelen*.

Resultaat

- a. Professionele cultuur
- b. Verbetercultuur
- c. Bekwaamheid

Indicator

- a. Eigenaarschap; men reflecteert eerst op het eigen functioneren: wat kan ik zelf anders / beter doen?
- b. Spreekt elkaar aan, deelt kennis en vraagt elkaar hulp en feedback
- c. Versterken uitvoer individuele bekwaamheid; invulling en uitvoering van POP – persoonlijke ontwikkeling programma en bekwaamheidsdossier

Prestatie

Waar gaan we voor?

De organisatiecultuur is in ontwikkeling naar een meer professionele cultuur. Om als school tot een hoger ambitie te komen, is het van belang dat de hele organisatie binnen de school zich ontwikkelt. De processen in en om de school veranderen namelijk continu en als school kan je dus niet stil blijven staan. De professionele cultuur binnen de ASVO betekent dat leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen. Medewerkers bepalen jaarlijks hun ontwikkelpunten en evalueren de voortgang door middel van functionerings- en pop-gesprekken⁸. Informatie wordt gedeeld en medewerkers worden uitgenodigd hun mening en ideeën te delen. Uitgangspunt is: niemand is gelijk, iedereen is gelijkwaardig. *Men spreekt elkaar aan, deelt kennis en vraagt elkaar om hulp en feedback*. Wij inspireren elkaar vanuit gezamenlijkheid en een open schoolcultuur om het beste uit onszelf te halen, zodat wij het best mogelijke onderwijs kunnen bieden aan onze leerlingen.

De ASVO heeft een organisatiestructuur, gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij beslissingen waar mogelijk, efficiënt en zo dicht mogelijk bij het primaire proces, worden genomen. De verdeling van taken en rollen en verantwoordelijkheden zijn duidelijk voor iedereen. Men is verantwoordelijk voor de gehele school en samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerlingen door de jaarlagen heen.

⁷ Formatiebeleid en Personeelsbeleid

⁸ Personeelsbeleid w.o. gesprekkencyclus, POP en bekwaamheidsdossier

Onderwijskundig beleid en kwaliteitsbeleid

Onderwijskundig beleid en kwaliteitsbeleid

Uitgangspunt

We gaan uit van de unieke talenten en vaardigheden bij elk kind en daar stemmen we ons onderwijs op een hoog niveau op af. Dat doen we door gedifferentieerd en interactief te werken en door ruimte te geven aan talentontwikkeling.

Kwaliteit in het onderwijs is geen absoluut gegeven. Het is altijd verbonden aan de *gezamenlijk gedeelde visie* van de school en verandert met de maatschappij mee. Kwaliteit is het leveren van goed onderwijs; accent op opbrengsten, deskundigheid, sterke organisatie en effectiviteit. Kern hierbij is de planmatige (langdurig en permanent) en systematische kwaliteitsverbetering en beheersing van de diverse processen. We maken hierbij gebruik van de zogenaamde kwaliteitscyclus van Deming (PDCA).⁹

Resultaat

- a. Hoge opbrengsten (zo hoog mogelijke opbrengsten voor iedere leerling)
- b. Kwaliteitsbewaking en versterking
- c. Onderwijsvernieuwing

Indicator

- a. Systematische kwaliteitsverbetering en monitoring; middels collegiale consultatie en audit
- b. Verantwoorden; resultaatverantwoording, analyse en interventies op resultaten
- c. Onderwijsinnovatie en ontwikkeling; actuele methodieken, vernieuwing gericht op verbetering
- d. Focus: keuzes maken in speerpunten, dus ook beperking

Prestatie

Wat mag er van ons verwacht worden?

De lerende organisatie nodigt uit tot het werken aan kwaliteit: het teamleren wordt versterkt waarbij *persoonlijk meesterschap vanzelfsprekend is*. Immers: de kern van de kwaliteit die we leveren wordt gevormd door onze professionals. In een professionele cultuur is kwaliteit de standaard, waar ieder bovendien eigenaar van is (borging!). Open en duidelijke communicatie ondersteunt dit proces.¹⁰ We werken op een systematische wijze aan de kwaliteit; bepaalt, bewaakt en verbetert. We richten ons vooral op de *effectiviteit van het onderwijs*¹¹. We *stellen doelen op over de leerprestaties en richten het onderwijsprogramma en het dagelijkse proces daarop in*.

Ons onderwijs bereidt leerlingen voor op de toekomst; wij leren vaardigheden aan die de leerlingen de komende jaren nodig zullen hebben. De Asvo wil een *innoverende organisatie* zijn. Hierbij spelen *zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische houding, reflecterend vermogen en samenwerking* een grote rol. Deze vaardigheden zullen in de toekomst een steeds belangrijkere rol spelen.¹² Eigentijdse educatie betekent ook dat het aanbod is ingericht *vanuit hedendaagse bewezen inzichten*¹³. We gaan uit van de volgende vier karakteristieke kenmerken:

- de leeromgeving is authentiek, de context van het leren is betekenisvol;
- er is een grote mate van zelfsturing in een activerende leeromgeving, waarbij de leerling ook de eigen vorderingen kan en mag beoordelen en reflecteert op zijn leerproces;
- K&C, VTS-school; 'Cultuur beleef je samen'¹⁴
- het leren gebeurt veelal in sociale settings;
- ICT is een belangrijk hulpmiddel

⁹ Kwaliteitsbeleid w.o. de uitleg PDCA-cyclus

¹⁰ Communicatieplan i.o.

¹¹ Overgang PO-VO, Kernprocedure

¹² Vaardigheden voor de 21 e eeuw", ook wel 21st Century Skills

¹³ Teurlings, Van Wolput en Vermeulen (2006) en Inspectie Onderwijs (2006)

¹⁴ Beleidsplan K&C 2017-2021

Speciale Leerlingbegeleiding (SLB)

Speciale Leerlingbegeleiding (SLB)

Uitgangspunt

Kinderen hebben recht op ongelijke behandeling in opvoeding en onderwijs om gelijke kansen te krijgen zich naar hun eigen mogelijkheden en talenten te ontplooien. We gaan uit van ondersteuningsbehoeften en differentiatie. Het zorgsysteem gaat ervan uit dat de eerste zorg voor het kind ligt bij de groepsleerkracht.

Door gebruik te maken van het leerlingvolgsysteem volgen we de leerlingen wat betreft cognitieve ontwikkeling en op sociaal-emotioneel gebied. Op de Asvo werken we met de individuele *leerlingkaarten*. De resultaten van leerlingen worden geanalyseerd op groeps- en individueel niveau en daar worden de activiteiten op aangepast en geëvalueerd. De intern begeleider houdt met de groepsleerkrachten meerdere keren per jaar een bespreking, waarin gesproken wordt over de voortgang. Hieruit komen individuele leerlingen naar voren, die meer individuele en/of speciale passende begeleiding behoeven. Voor die leerlingen, waarbij het basisaanbod niet voldoende is en speciale zorg behoeven, wordt een arrangement opgesteld, genoteerd op de *leerlingkaart*.

Resultaat

- a. Kwaliteit leerlingbegeleiding
- b. Versterken (breed) basisaanbod
- c. Extra aanbod is toereikend en passend

Indicator

- a. Implementatie zorgbeleid in uitvoer en kwaliteit; waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren binnen het groepsgebeuren
- b. Beleid kwaliteit uitvoering HB en Dyslexie; accent op versterking doorgaande lijn, afstemming binnen het groepsgebeuren
- c. Uitvoer Schoolondersteuningsplan; afspraken over begeleiding voor leerlingen met specifieke zorgproblemen

Prestatie

Hoe helpen we leerlingen met extra begeleiding verder?

Er is een focus op *implementeren zorgbeleid binnen het basisaanbod* van dyslexie en meerkaners. We onderzoeken of we leerlingen met een auditieve of een visuele beperking kunnen begeleiden. Hier hebben we inmiddels ruime kennis over opgedaan.

De intern begeleider coördineert de zorg en de organisatie. Deze coördineert de uitvoer van het beleid met betrekking tot passend onderwijs in de school. Ook begeleidt het de leerkrachten bij uitvoering van het beleid en de ondersteuningsbehoeften. De werkwijze van de speciale leerlingbegeleiding is vastgelegd in Handboek SLB¹⁵.

Op de ASVO ligt het accent op de preventieve zorg; hierbij wordt geprobeerd de leerlingen in een zo vroeg mogelijk stadium adequate ondersteuning te geven opdat problemen en leerachterstanden worden voorkomen. Op deze wijze worden de leerlingen zo veel mogelijk gestimuleerd en wordt hun zelfvertrouwen vergroot. In enkele gevallen, wanneer leerlingen achter lopen in hun ontwikkeling of wanneer een ontwikkelingsvoorsprong is gesignaleerd, wordt de curatieve weg bewandeld. Dit vormt echter niet het uitgangspunt.

Passend Onderwijs

¹⁵ Handboek SLB

Uitgangspunten

De Asvo wil we dat haar leerlingen een continu ontwikkelingsproces kunnen doorlopen op alle aspecten van hun ontwikkeling. Daardoor stelt de ASVO zich ten doel dat iedere leerling wordt gestimuleerd om het niveau te bereiken dat in overeenstemming is met zijn of haar talenten. Om dit te bereiken wordt er, waar mogelijk, gedifferentieerd, zowel in het onderwijsaanbod als ook in de pedagogische benadering van de leerlingen, binnen hun specifieke vraag naar onderwijs en binnen hun eigen mogelijkheden; ieder kind is immers uniek! Passend onderwijsaanbod moet aansluiten aan behoefte van het kind. Daarbij is het ook belangrijk te kijken zoals naar de sociaal-emotionele ontwikkeling, de werkhouding, het leren leren, de spraaktaalontwikkeling van de leerling en de invloeden van thuis.

Passend Onderwijs op zowel leerling- als op leerkracht niveau. Resultaten zeggen niet alleen iets over de ontwikkeling bij een kind, maar ook over de omgeving waarin deze leert en hoe het onderwijs krijgt. Daardoor is het handelen en organiseren van de leerkracht in de klas meer open komen te liggen en zijn leerkrachten gedwongen om samen te werken, intern met elkaar en de IB-er, met ouders, maar ook eventuele externen in het organiseren en geven van onderwijs om toe te werken naar gezamenlijke goede resultaten bij het individuele kind, maar ook op groepsniveau. Dit is het belangrijkste speerpunt binnen de SLB voor de komende 4 jaar¹⁶.

Doordat de Asvo werkt met onderwijsassistenten is het mogelijk dat de leerkracht binnen de groep de *individuele leerlingen extra kan ondersteunen*. 'In de groep gebeurt het!' Daarbij wordt ook gewerkt met *pre-teaching*¹⁷.

Vanuit passend onderwijs kijkt de school naar 'Extra Ondersteuning'; wat een kind wél kan en wat een kind nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. In het *School Ondersteuningsplan*¹⁸ zijn de *grenzen en mogelijkheden* van specialistische ondersteuning vastgelegd. Beschikbare middelen worden ingezet op basis van ondersteuningsbehoeften en meer handen in de klas. Er is een Solidariteitsfonds¹⁹.

¹⁶ Concrete uitwerking in Jaardoelen

¹⁷ Beleid ELB – pre-teaching

¹⁸ School Ondersteuningsplan (SOP)

¹⁹ Solidariteitsfonds Bovo-scholen bij onvoldoende middelen

Betrokkenheid en Cultuur

Betrokkenheid en Cultuur

Uitgangspunt

Wie met plezier werkt, verantwoordelijkheid draagt, uitdaging heeft, zich gewaardeerd weet en professionele feedback krijgt is beter in staat om goed onderwijs te bieden. Open en transparante houding, wederzijds respect communiceren is de sleutel tot verbinding.

Schoolcultuur en pedagogische huisstijl

Hoewel het lesgeven de kern van ons werk is, kan dit niet zonder het fundament van een goed pedagogisch klimaat. Bij dit klimaat vinden wij van belang dat we een open houding hebben, wederzijds respect uitstralen en een goede relatie opbouwen waarin het kind zich gezien weet. *Het versterken van de cultuur en klimaat* zijn belangrijk voor het goed functioneren van de schoolorganisatie en dus de leerlingen. De sfeer en omgang met elkaar, ouders en leerlingen staan hierbij voorop.

Resultaat

- a. Constructieve ouderbetrokkenheid
- b. Versterken doelmatige en transparante communicatie en de tevredenheid

Indicator

- a. Versterking ouderparticipatie; school en ouders samen sterk, vanuit standaarden effectieve ouderbetrokkenheid²⁰, incl. vaste en voorspelbare oudercontacten
- b. Systematische tevredenheidsenquêtes; ouders, personeel en leerlingen

Prestatie

Hoe kijken we naar samenwerking?

De ouders en de school zijn samen verantwoordelijk voor de persoonlijke ontwikkeling en het leerproces van de leerlingen. Ouders spelen een belangrijke rol op onze school. Ze vormen het bestuur van de school, zitten in de MR, ze zijn lid van het Ouderpanel, zijn klassenouder, helpen tijdens de projectmiddag en begeleiden bij excursies en uitstapjes. We willen ouders *meer betrekken* bij inhoudelijke thema's en het leerproces²¹.

Onze communicatie naar de ouders is open en duidelijk. We zien ouders als partner in de opvoeding en het leren van leerlingen. Er wordt gewerkt om de communicatie tussen school en omgeving waar mogelijk te *verbeteren*. We maken daar o.a. gebruik van diverse intranettools.

We gebruiken tevredenheidsenquêtes bij alle drie de doelgroepen (ouders, leerlingen en personeel).²² De uitslagen van genoemde instrumenten kunnen leiden tot bijstelling van het beleid.

Er wordt gewerkt aan een klimaat dat gekenmerkt wordt door een open en goede sfeer. Collega's kunnen een *beroep doen op elkaar en zijn bereid elkaar te ondersteunen*²³. Er is sprake van een *gedeelde verantwoordelijkheid* en het team heeft een *grote mate van zelfsturend vermogen*. Humor, laagdrempeligheid, feedback durven geven en saamhorigheid *kenmerken* het team. Een goed werkklimaat is niet alleen voor het welzijn van personeel maar ook voor de kwaliteit van het onderwijs van groot belang. Er zijn diverse overlegvormen zoals teamvergaderingen en IB-leerkracht overleg. De besluitvorming binnen de vergaderingen wordt vastgelegd in het document besluitvorming.

²⁰ <http://wij-leren.nl/ouderbetrokkenheid-hype.php>, www.pta.org (zes standaarden)

²¹ Beleid Ouderparticipatie

²² Uitgangspunten tevredenheidsonderzoek / *Verbeteronderwerpen* i.o.

²³ Uitgangspunten *McKinsey rapport* najaar 2013

Huisvesting en beheer

Huisvesting en beheer

Uitgangspunt

Ons gebouw en buitenterrein is een veilige en uitdagende plek om te leren, te spelen en te werken. We streven naar duurzame huisvesting en een gezond binnenklimaat.

Ons hoofdgebouw bestaat sinds 1987 en is nog redelijk eigentijds. De Asvo staat in het centrum van Amsterdam. Het gebouw heeft vijf verdiepingen én *ook na schooltijd wordt het intensief gebruikt*. De onderhoudsplanning is realistisch, waardoor we de komende jaren kunnen blijven beschikken over een goede huisvesting.²⁴ We bieden een uitnodigende leeromgeving met goed geoutilleerde school en bijbehorende faciliteiten.

Het is de afgelopen jaren hard gewerkt aan de veiligheid in en rond het schoolgebouw. Er is een preventiemedewerkster aangesteld. Er is een risico-inventarisatie gedaan en we hebben een controle Milieu en Brandveiligheid van de afdeling Handhaving en Veiligheid Gemeente Amsterdam goed doorstaan. De actiepunten die uit de controle naar voren kwam zijn opgepakt.

Resultaat

- a. Goed onderhouden, veilig en functioneel gebouw
- b. Eigentijdse inrichting en materiaal

Indicator

- a. Gebouw voldoet kwantitatief en kwalitatief minimaal aan de geldende eisen, veilig en functioneel
- b. Inventaris en materialen; eigentijds, voldoet kwantitatief en kwalitatief boven de gangbare eisen

Prestatie

Hoe houden we het gebouw bij de tijd?

Het gebouw van de school wordt door de leeftijd onderhoudsgevoeliger. Zo zijn er voortdurend investeringen in het gebouw en de inrichting van de klas noodzakelijk om een prettige leeromgeving te waarborgen. Het gaat daarbij ook om het uitvoeren van kwalitatief duurzaam onderhoud en zorgdragen voor *duurzame, efficiënte exploitatie*. Dat betekent ook het zorgen voor *uitdagende en aantrekkelijke leeromgeving* met een goed werkklimaat zoals *gezond binnenklimaat* lucht- en lichtkwaliteit, (thermisch) comfort en hygiëne. Dat betekent *kostenbeheersing* exploitatie, zuinig met energie en zicht hierop middels bijvoorbeeld slimme meters.²⁵

Zorgen voor *veiligheid* en het *toegangssysteem* op school vraagt om extra faciliteiten. Een *aanwezigheidssysteem* is noodzakelijk, ook i.v.m. doorverwijzen, afsluiten en brandveiligheid.²⁶ Op het schoolplein kun je sporten, spelen, ontspannen en leren. Het is veilig en overzichtelijk. De ruimte is openbaar domein. *Aanpassing* zal in overleg met de gemeente en de buurtbewoners plaatsvinden.²⁷

²⁴ Meerjarenonderhoudsplan MOP

²⁵ <http://www.rvo.nl/onderwerpen/duurzaam-ondernemen/gebouwen/utiliteitsbouw/gebouwen-naar-functie/frisse-scholen/tools-voor-frisse-scholen>
Leidraad verduurzamen Schoolgebouwen mei 2015

²⁶ R,I&E

²⁷ Schetsontwerp Frederiksplein en schoolplein

Financieel beleid, Financiën & Administratie

Een gezond en gedegen financieel beleid is cruciaal. Om de inkomsten te garanderen streeft de school naar een stabiel aantal leerlingen, een solide begroting en personeelsinzet met verantwoorde investeringen. De school investeert in de kwaliteit van het onderwijs. En dat rendement kan alleen geborgd worden als er op voorhand een duidelijke samenhang is tussen de strategische doelen en het financiële beleid.

De Asvo is een financieel *gezonde organisatie*.

Om de inkomsten te garanderen streeft de school naar een *stabiel aantal leerlingen*, een *solide begroting en personeelsbeleid* met verantwoorde investeringen.

Resultaat

- a. Stabiel meerjarenperspectief
- b. Gezonde financiële situatie

Indicator

- a. Actief en verantwoord investeringscyclus; evenwichtig in investering in relatie tot ruim weerstandvermogen
- b. Goed systeem van Planning & Control; accuraat en inzichtelijk

Prestatie

Hoe zorgen we kostenbeheersing ten behoeve van goed onderwijs?

Door stappen te zetten ter verbetering van de beheersing van de risico's, kunnen we bewuste keuzes gemaakt worden bij het inzetten van *extra middelen in de vorm van investeringsruimte*.

Er wordt gewerkt met een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. In de komende periode willen we de *administratieve organisatie verder automatiseren*²⁸ en borgen. Hierbij moet gedacht worden aan verbeteren van *het periodiek beoordelen* of de organisatie op koers ligt, een dashboardfunctie. In een *Handboek AO/IC*²⁹ wordt vastgelegd de relatie met geautomatiseerde financiële processen, kengetallen en financiële (kwartaal)rapportages.

De Asvo wordt bekostigd door het ministerie van OCW en de ouderbijdrage.³⁰ We vinden het belangrijk om te investeren in personeel. We onderkennen dat extra handen in de klas in de vorm van onderwijsassistenten, en/of het *inhuren van externe specialisten* om specifieke groepen van leerkrachten te begeleiden in sommige gevallen noodzakelijk zijn.

²⁸ Invoer *UltimView*, koppelt personeelsadministratie (ParnasSys) aan financiële pakketten

²⁹ *OOG*, nog te ontwikkelen

³⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring>