



Ambitieplan 2023-2027

# Verder in verbinding

Samen bereik je meer

# Voorwoord

Voor u ligt ons nieuwe ambitieplan 'Verder in verbinding' voor de schooljaren 2023 -2027. Trots kijken we terug op wat we de afgelopen jaren hebben bereikt. De COVID-pandemie heeft ons in verschillende opzichten ook veel positiefs gebracht: de onzeker-

heid en tegenslag hebben ons beter leren omgaan met (onverwachte) veranderingen en hebben laten zien hoe veerkrachtig kinderen en onze scholen zijn. Verder heeft het ons geleerd dat onze gedeelde kernwaarden en ambities ons helpen bij het maken van keuzes, ook bij keuzes waarvan we niet hadden verwacht dat we ze zouden moeten maken.



Dit ambitieplan beoogt in dat opzicht hetzelfde, namelijk inspiratie en richting geven en tegelijkertijd ruimte laten. Altijd vanuit het vertrekpunt dat de leerling centraal staat en dat alles wat we doen ten goede moet komen aan de leerling.

Octant kiest hierbij voor de brede ontwikkeling van het kind. De pedagoog Biesta beschrijft in zijn boek *Wereldgericht onderwijs* (2022) de onvruchtbare tegenstelling tussen kindgericht en leerstofgericht onderwijs. Hij ziet onderwijs als een aansporing om een 'zelf' te zijn, niet om in de eerste plaats een 'lerende' te zijn. De leraar kan de leerling helpen om buiten de eigen kaders van betekenisgeving te denken en om zich te verhouden tot de wereld en tot zichzelf. Op deze wijze opent onderwijs de

wereld voor de leerling, de leerling voor de wereld, en leerlingen voor elkaar. Eenzelfde (professioneel) venster op de wereld kan Octant openen voor haar medewerkers.

## Richting gevend en ruimte latend

Richting gevend, omdat we onze koers als leidraad gebruiken voor wat de komende jaren op ons pad gaat komen. Daarmee dient het ambitieplan als vertrekpunt, zonder dat we er al concrete doelen aan gekoppeld hebben.

Ruimte latend, omdat werken in het onderwijs in de huidige, complexe context vraagt om maatwerk en samenwerking, om (professionele) ruimte en autonomie van professionals en van scholen. Deze autonomie is verbonden aan de autonomie van de ander en kan alleen waarde toevoegen door en in verbinding met de ander.

Nieuwsgierig naar de leerling én naar de medewerker van de toekomst, gaan we met dit ambitieplan de komende jaren samen met geloof en vertrouwen tegemoet!

Graag bedank ik, mede namens alle directeuren, alle medewerkers, leerlingen en maatschappelijke partners die betrokken waren bij de totstandkoming van dit ambitieplan.

Ik wens u veel herkenning, uitdaging en plezier bij het lezen van ons plan.

Harry Bosma  
Voorzitter College van Bestuur

<sup>1</sup> Biesta, G. (2022). *Wereldgericht onderwijs. Een visie voor vandaag*. Culemborg: Uitgeverij Phronese.

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Inleiding.....	5
1 Octant.....	6
1.1 Onze scholen.....	7
1.2 Identiteit.....	9
1.3 Visie, missie en kernwaarden .....	10
2 Relevante ontwikkelingen.....	12
3 Vertrekpunten.....	18
4 Strategische thema's 2023 – 2027 .....	20
4.1 Kansrijk onderwijs .....	21
4.2 Persoonlijk leiderschap.....	24
4.3 Dienend werkgeverschap.....	25
4.5 Kansrijk samenwerken .....	26
5 Ambities 2023 – 2027.....	28
5.1 Ambities 'Kansrijk onderwijs'.....	29
5.2 Ambities 'Persoonlijk leiderschap' .....	30
5.3 Ambities 'Dienend werkgeverschap' .....	30
5.4 Ambities 'Kansrijk samenwerken'.....	30
5.5 De realisatie .....	30





*“Er zijn beroepen  
waarvoor je heel goed  
in taal moeten zijn en  
beroepen waar je heel  
goed moet zijn in  
rekenen. Dus je hoeft  
niet in alles goed te  
zijn, maar je moet wel  
je best doen.”*

*Leerling Zonnestraal, Den Haag*

# Inleiding

**Om tot dit ambitieplan te komen, zijn veel gesprekken gevoerd met betrokkenen. We hebben relevante ontwikkelingen opgehaald, een strategische verkenning uitgevoerd en gemeenschappelijke doelstellingen bepaald.**

De aftrap vond plaats met alle directeuren, adjunct-directeuren en kwaliteitsondersteuners van de scholen. Er waren dialoogsessies met externe stakeholders, met medewerkers uit de scholen en van het bestuursbureau en een extra bijeenkomst met wederom alle directeuren, adjunct-directeuren en kwaliteitsondersteuners. Daarnaast zijn er op de scholen gesprekken gevoerd met de leerlingenraden over de ambities van Octant voor de komende jaren. Al deze input heeft geleid tot dit ambitieplan voor 2023-2027.

Dit ambitieplan is vanzelfsprekend een vervolg op het vorige ambitieplan. Omdat ook dit plan een ontwikkelrichting aangeeft en geen blauwdruk is, laten de doelstellingen weer ruimte. Vanuit deze professionele ruimte kunnen professionals en scholen zelf keuzes maken in verbinding met elkaar en met hun omgeving. In die zin biedt dit plan een verbindend perspectief.

De schoolplannen voor de komende vier jaar die volgen uit dit ambitieplan, zullen in dialoog met onze leerlingen, ouders, collega's en de omgeving worden opgesteld. Ook het bestuursbureau stelt een plan op, zodat de ondersteuning de komende jaren nog beter aansluit bij de vragen van onze scholen, professionals en externe partners.

Elk jaar werken de scholen hun schoolplannen uit in een jaarplan, dat na een half jaar wordt geëvalueerd en (zo nodig) aangepast. In het jaarverslag legt Octant intern en extern verantwoording af over de behaalde resultaten.

Aan het einde van schooljaar 2024-2025 zullen we dit ambitieplan breed evalueren en bezien of we hiermee nog (voldoende) inspelen op de actualiteit.

Op basis van het idee van autonomie hebben de scholen en het bestuursbureau een grote verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit ambitieplan. Vanuit het diepe besef dat we samen meer bereiken, zetten we leernetwerken en actieteams in om gezamenlijk onze ambities te realiseren. .



# 1 Octant



Octant kent een lange historie, die in 1909 begint met de Beatrixschool in Pijnacker. Door de jaren heen is Octant uitgegroeid tot een onderwijsorganisatie met negen scholen voor christelijk primair onderwijs in Pijnacker-Nootdorp en Den Haag. Acht scholen bieden regulier basisonderwijs, Prinsenhof is een school voor speciaal basisonderwijs. Bij Octant werken circa 300 medewerkers, die onderwijs verzorgen of die dit proces ondersteunen.



## 1.1 Onze scholen

### Leerlingtelling 01-01-2023

Triangel	307
Regenboog	292
Vlinderboom	343
Schatkaart	116
Beatrix	348
Prinsenhof	143
Fontein	405
Ackerweide	348
Zonnestraal	362
Totaal	2.664

De Octantscholen bevinden zich in drie kernen van Pijnacker-Nootdorp (namelijk Delfgauw, Nootdorp en Pijnacker) en in het zuidoosten van Den Haag (Ypenburg). Zowel in Nootdorp, Delfgauw als Ypenburg loopt het aantal jonge kinderen terug. Pijnacker is een groeikern door relatief veel nieuwbouw. In alle kernen

zijn er veel andere scholen. Het voedingsgebied van sbo Prinsenhof (ook in Pijnacker) is regionaal. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het marktaandeel van de Octantscholen ten opzichte van andere scholen in de wijk.

<b>Pijnacker</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2020</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2021</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2022</b>
Vlinderboom	10,86%	11,80%	12,26%
Schatkaart	4,62%	4,21%	4,12%
Beatrix	10,97%	11,80%	12,67%
Ackerweide	13,09%	12,59%	12,63%

<b>Nootdorp</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2020</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2021</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2022</b>
Regenboog	16,70%	17,90%	19,05%

<b>Delfgauw</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2020</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2021</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2022</b>
Triangel	36,59%	38,05%	40,14%

<b>Den Haag</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2020</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2021</b>	<b>Marktaandeel 01-10-2022</b>
Fontein	16,12%	15,85%	16,34%
Zonnestraal	15,59%	14,85%	14,32%

Alle Octantscholen hebben dezelfde propositie: 'Samen bereik je meer'. Hiermee versterken de scholen niet alleen hun eigen merk, maar ook elkaar. Zo wordt het voedingsgebied van onze scholen vergroot en onderscheiden we ons als scholengroep. Dit wordt onderstreept door een aantal gemeenschappelijke, terugkerende activiteiten, zoals het Peuterfestival en het Weekend van de Wetenschap. Van hieruit hebben de scholen de ruimte om

zichzelf, hun identiteit, volop te profileren en zich daarin te onderscheiden.

Groei is geen doel op zich. Als zich kansen voordoen om de positie en daarmee het onderwijs en het voortbestaan van de scholen te versterken, staan we in principe positief tegenover een verkenning. Dit geldt zowel voor de scholen, als voor de onderwijsorganisatie.



### **Bestuursbureau en bestuur**

De negen scholen en het bestuur van Octant worden ondersteund door een bestuursbureau. Naast een managementassistent en bestuurssecretaris, heeft het bureau expertise in huis op het gebied van Financiën en Control, HRM, Professionaliseren/opleiden, Onderwijskwaliteit, ICT en Communicatie.

In 2012 maakte Octant de overgang van vereniging naar stichting. De gemeenschappelijke Raad van Beheer kende een uitvoerend deel (directeur-bestuurder) en een toezichthoudend deel. Om meer recht te doen aan de praktijk en aan te sluiten bij andere schoolstichtingen, is de bestuursvorm recent gewijzigd. Vanaf januari 2023 werkt Octant volgens het Raad van Toezicht-model, waarbij het bestuur en het toezicht ook organiek gescheiden zijn.

## **1.2 Identiteit**

Octantscholen zijn christelijke scholen, die werken vanuit een gedeelde missie, visie en kernwaarden (zie 1.3). De identiteit van onze scholen is gebaseerd op zingeving. Octant staat voor het idee dat leerlingen zichzelf en hun kwaliteiten leren kennen en dat zij hun kwaliteiten kunnen inzetten voor de ontwikkeling van

zichzelf en anderen. Wij geven leerlingen de ruimte om te ontdekken en te onderzoeken, zodat zij in de toekomst hun eigen koers kunnen bepalen en zich verbonden voelen met hun omgeving.

***”Rekenen en taal zijn goed voor mijn toekomst. Rekenen is bijvoorbeeld belangrijk als je in een winkel gaat werken. Gym en sociale vaardigheden zijn ook heel belangrijk, omdat we dan een betere band met elkaar krijgen.”***

*Leerling Schatkaart, Pijnacker*

Vormingsgericht onderwijs is daarbij de kern. We willen leerlingen vaardigheden leren om kennis duurzaam te gebruiken. We stimuleren het eigen-zijn en de talenten van leerlingen, zodat zij kunnen worden wie ze zijn. Dat doen we vanuit liefde, vertrouwen, geloof in zelfstandigheid en de behoefte aan gemeenschapszin van mensen. Uitgangspunt is dat mensen verantwoordelijkheid hebben voor en vertrouwen hebben in zichzelf en de ander. Wij waarderen elkaar en leren van elkaar.





De christelijke traditie inspireert ons. Wij geloven dat in deze wereld voor iedereen plaats en ruimte is en zijn ervan overtuigd dat onderwijs een belangrijke rol speelt. We hechten er waarde aan dat iedere leerling, ouder en medewerker kan bijdragen aan onze identiteit en hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en medewerkers.

**“Een langere schooldag met nog meer leuke dingen kan. Maar als we te lang van huis zijn, hoe zit het dan met onze opvoeding?”**

*Leerling Kindcentrum Regenboog, Nootdorp*

Als het gaat om de invulling van de christelijke identiteit, kiest Octant nadrukkelijk voor het ‘perspectiefdenken’. Dat houdt in dat niet de grondslag, maar de onderwijs- en vormingsdoelen het vertrekpunt zijn. Het begint met de vraag waartoe we onderwijs geven

en hoe we leerlingen maatschappelijk opvoeden. Daarop volgt de vraag hoe we dat doen en met wie. Vervolgens komt aan de orde vanuit welke idealen we dat doen en welke inspiratiebronnen we hierbij inzetten. De christelijke traditie neemt hierbij een belangrijke plaats in.

### 1.3 Visie, missie en kernwaarden

#### Visie

- De identiteit van Octant is gebaseerd op zingeving.
- Wij bieden een maximale bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers.
- We leren van en met elkaar.

#### Missie

- Octant biedt leerlingen en medewerkers kansen om te ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen (worden). We besteden hierbij aandacht aan een brede ontwikkeling, aan verschillen en aan een veilige omgeving.

- Medewerkers van Octant benutten de lerende, onderzoekende cultuur om zichzelf, de school en de organisatie voortdurend te verbeteren en zo een hoge kwaliteit te bieden.
- Octant streeft naar een hoge tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.
- Octant stimuleert en ondersteunt vakmanschap, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap van medewerkers en autonomie van de scholen.
- De scholen en het bestuur geven blijk van een aanpassend vermogen in een sterk veranderende omgeving en zoeken, intern en extern, actief de samenwerking.

### **Kernwaarden**

Onze kernwaarden zijn leidend bij het uitvoeren van ons werk. Ze zijn niet alleen terug te vinden in systemen en processen, maar juist ook in de cultuur. Zo krijgen ze betekenis, zijn ze herkenbaar voor iedereen die met Octant te maken heeft en onderscheiden we ons van andere organisaties.

### **Zelfbewustzijn**

We willen dat leerlingen en medewerkers ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Om dit zelfbewustzijn te ontwikkelen, is vormingsgericht onderwijs nodig. Dit vereist een breed aanbod, waarmee leerlingen vaardigheden ontwikkelen om zich op school en daarbuiten staande te houden en zich voor te bereiden op de volgende stappen in het leven. De ontwikkeling van kennis, sociaal-emotionele, fysieke en motorische vaardigheden maken onderdeel uit van deze brede ontwikkeling. Voor medewerkers geldt dat professionaliteit en vakmanschap vragen om reflectie en je blijven ontwikkelen. Ook vraagt zelfbewustzijn om samenwerking. Vanuit de relatie en verbinding ontstaat ruimte voor groei.

### **Duurzaam samen**

Liefde en vertrouwen en van daaruit jezelf en de ander kennen, vormen de basis voor samen leren en samen werken. We waarderen elkaar, we waarderen de verschillen en we gaan uit van goede bedoelingen. We zoeken elkaar actief op, binnen de school, binnen

Octant en buiten de organisatie: onze maatschappelijke partners. Wij staan bekend als een prettige en betrouwbare partner met oog voor onze omgeving.

### **Ontdekkend leren**

Verwachtingsvol onderwijs is ambitieus. We willen bij elkaar het beste naar boven brengen. We hebben veel aandacht voor het proces en daarmee ook voor plezier. We zijn erop gericht om de eigen kwaliteiten en de kwaliteiten van de ander te ontdekken. Daarbij wordt iedereen uitgenodigd om zichzelf te zijn en te worden, zo inclusief mogelijk. Vanuit de gedachte dat we ons willen en moeten blijven ontwikkelen, staan we open voor andere manieren van leren en organiseren.

### **Samen bereik je meer!**

‘Samen bereik je meer’ is al jaren onze propositie. We hebben het diepe besef dat je alleen kunt groeien in interactie met de ander en dat er in samenwerking meer mogelijk is. Om actuele vraagstukken in de huidige context het hoofd te bieden, is samenwerking zelfs onmisbaar. We kunnen dat alleen samen met het kind, met het gezin, de klas, de school, de scholen, het bestuursbureau en samen met onze maatschappelijke partners.

 **“Samen is leren veel makkelijker én leuker”**  
*Leerling Ackerweide, Pijnacker*

# Relevante ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen en factoren hebben grote invloed op onze ambities en keuzes in de komende jaren.

## Kansengelijkheid

Kansengelijkheid wordt een steeds groter thema. De tweedeling in de Nederlandse samenleving neemt toe: tussen jong en oud, tussen praktisch en academisch geschoolden, tussen bevolkingsgroepen, et cetera. Ook binnen en tussen scholen worden tweedelingen steeds meer voelbaar. Dat maatschappelijke groepen in toenemende mate in verschillende en gescheiden werelden leven, brengt het risico met zich mee dat de tolerantie en het onderlinge begrip afnemen. Sociale media dragen hier soms aan bij. De huidige wereldproblemen, met een oorlog en grondstoffencrisis, vereisen extra aandacht voor dreigende armoede. De oproep van de overheid en de inspectie om aandacht te besteden aan burgerschap, sluit hierbij aan en geeft richting en mogelijkheden om meer kansengelijkheid te bewerkstelligen. Ook bij de verwijzing naar het voortgezet onderwijs vraagt kansengelijkheid expliciet aandacht.

*“Een langere schooldag met na schooltijd activiteiten voor iedereen is vooral fijn voor de arme kinderen. Zij kunnen dan aan activiteiten meedoen, ook als ze geen geld hebben voor sport, muziek of uitjes.”*

*Leerling Beatrix, Pijnacker*

## Personeelstekort

Het toenemende personeelstekort in bijna alle functies in het onderwijs, is direct van invloed op de onderwijskwaliteit. Hoe kunnen we de onderwijskwaliteit borgen en verbeteren, als er minder vakbekwame professionals beschikbaar zijn? Het is een gegeven dat we ons onderwijs, vroeger of later, anders zullen moeten organiseren.

*“Mijn juf heeft het best wel druk op school. Er zijn heel veel verschillen in niveau en iedereen moet uitleg. Ik ben zelf nieuw van een andere school, dus ze moet mij ook nog veel uitleggen omdat ik sommige dingen niet heb gehad.”*

*Leerling Triangel, Delfgauw*

## Technologische ontwikkelingen

Kinderen groeien op met en in een digitale wereld. De pandemie heeft een groot effect op (de beleving van) de inzet van ICT in het onderwijs. Digitalisering van het onderwijs en de inzet van ICT vragen van onze onderwijsorganisatie en van de scholen een flexibel en wendbaar beleid. Om dit mogelijk te maken is het van belang dat de scholen en het bestuursbureau met plannen – mede gericht op onderwijs - invloed kunnen uitoefenen op de (investerings-)begroting.



**“Onze juf kan op sommige momenten wel even vervangen worden door een robot of een computer. Een robot in de klas als extra juf kan ook handig zijn. De robot kan dan taakjes doen. Maar de juf is niet te vervangen.”**

*Leerling sbo Prinsenhof, Pijnacker*

### **Duurzaamheid**

Duurzaamheid is en blijft een belangrijk thema. Het is van belang dat we aandacht hebben voor onze eigen duurzaamheid en inzet, maar ook voor de ander en de wereld, bijvoorbeeld voor de veranderende eisen aan schoolgebouwen, klimaatbeheersing en een goede werkomgeving.

### **Regionalisering**

Regionalisering is één van de antwoorden van de overheid op steeds meer (complexe) vraagstukken. Voorbeelden hiervan zijn: de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, de regionale aanpak van het lerarentekort met een gezamenlijke invalpool en de partnerschappen Samen Opleiden, waarin meerdere besturen en het hoger onderwijs samenwerken. Vanaf 2023 komen de partnerschappen Samen Opleiden en de aanpak van het medewerkerstekort samen in Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst (RATO's).

### **Onderwijskwaliteit onder druk**

De afgelopen jaren is in de Staat van het Onderwijs steeds weer de noodklok geluid, omdat de kwaliteit van het onderwijs onder druk staat; niet alleen als gevolg van de problematiek op de arbeidsmarkt, maar ook vanwege andere factoren, bijvoorbeeld de afnemende basisvaardigheden van leerlingen. De bemoeienis van de overheid neemt toe,

bijvoorbeeld door nadruk te leggen op de basisvaardigheden, burgerschap en digitale vaardigheden. Daarnaast vraagt de overheid meer toezicht van de onderwijsinspectie. Het inspectiebezoek aan Octant in 2022 is voorspoedig verlopen en heeft geleid tot een mooie waardering. In 2026 vindt het volgende inspectieonderzoek plaats naar het functioneren van de organisatie en het bestuur.

**“Soms heb ik er wel last van dat niet iedereen evenveel aandacht krijgt. De juf is vaak bezig met kinderen die het allemaal moeilijk vinden, maar ook als je een plustak hebt moet je wel uitleg. Soms mogen kinderen ook buiten de klas werken. Dat is leuk, want dan mag je soms mee.”**

*Leerling Octant Triangel, Delfgauw*

### **Toenemende ondersteuningsvragen en jeugdproblematiek**

Als gevolg van verstedelijking zien we de grootste denproblematiek (Den Haag) ook steeds meer in snelgroeiende gemeentes, zoals Pijnacker-Nootdorp. Gemeentes, samenwerkingsverbanden, jeugdzorg en politie benadrukken de noodzaak van goede samenwerking rondom het kind en het gezin. Aangezien dit niet altijd gepaard gaat met visie of adequaat beleid, vereist dit van onze scholen en het bestuur een positieve en alerte grondhouding.

**“Alleen nog taal en rekenen? Yes dat zijn mijn favoriete vakken!”**

*Leerling Kindcentrum Regenboog, Nootdorp*



### **Doorgaande lijn**

In het kader van een inhoudelijk betere doorgaande lijn, zijn samenwerking met kinderopvang en met het voortgezet onderwijs van groot belang. Denk bijvoorbeeld aan: de vorming van kindcentra, het (preventief) handelen bij ontwikkel- en taalachterstand, en het onderwijsaanbod voor kinderen van 10 tot 14 jaar.

### **Profilering**

Scholen hebben ruimte en autonomie nodig om zich in het maatschappelijke veld te bewegen en om hun positie in de wijk in te nemen. Afhankelijk van de wijk, hebben scholen te maken met groei of juist met geleidelijke krimp. Een sterke profilering van de school, op basis van bewuste keuzes, is van belang.

### **Inclusiever onderwijs**

Vanuit onze eigen overtuiging en tevens ondersteunt door de overheid, streven we in het kader van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs.

Inzet is dat scholen optimaal tegemoetkomen aan de persoonlijke leerdoelen van leerlingen en dat zoveel mogelijk leerlingen (ook met extra ondersteuningsvragen) thuis nabij onderwijs kunnen volgen. Deze ambitie doet een beroep op de kennis en kunde van onder andere het sbo.

*“Kinderen die de stof moeilijk vinden, krijgen extra aandacht. Maar we begrijpen waarom dat zo is. Ook merken we dat de juf aandacht probeert te geven aan de goede leerlingen. Eigenlijk doet de juf het wel goed zo. Het is gewoon niet mogelijk dat zij alle kinderen steeds even veel aandacht kan geven.”*

*Leerling Zonnestraal, Den Haag*

Sociale veiligheid

Toekomstgericht onderwijs

Doorgaande lijn

Onderwijs anders organiseren

Ouderbetrokkenheid

Lerende cultuur



## Kansrijk onderwijs

Inclusiever onderwijs

Kwaliteitssysteem

Aantrekkelijke werkgever

Randvoorwaarden



## Dienend werkgeverschap

Autonomie en inbreng

Vitaliteitsbeleid

Medewerkers boeien en binden

Duurzame inzetbaarheid

## Visie Oct

- De identiteit van ... gebaseerd op zin...
- Wij bieden een maximum aan de ontwikkeling van en medewer...
- We leren van en m...

Deze kernwaar...  
vormen de ba...

Ontdekkend l...  
Zelfbewustz...  
Duurzaam sa...



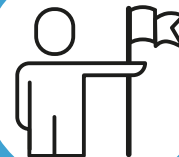


Professionele ruimte en eigenaarschap

Lerende cultuur

Talentontwikkeling

## Persoonlijk leiderschap



Delen van kennis en expertise

Samenwerken binnen Octant

## Kansrijk samenwerken



Samenwerken met partners

Samenwerken in de wijk

Samenwerking als onderwijsorganisatie

ant

Octant is  
geving.

nale bijdrage  
van leerlingen  
kers.

et elkaar.

den  
sis:

leren  
zijn  
men

mair onderwijs

**ANT**

eik je meer



# Vertrekpunten

Octant wil vooruitstrevend blijven en zich blijven ontwikkelen op basis van visie en onderzoek. Dit vereist een lerende cultuur en lef om keuzes te maken.

Om toekomstgericht en toekomstbestendig te blijven, leiden de in hoofdstuk 2 genoemde ontwikkelingen tot de volgende vertrekpunten van dit ambitieplan 2023–2027.

## Samenwerken

De complexiteit en samenhang van de maatschappelijke vraagstukken waarvoor het (primair) onderwijs zich gesteld ziet, doen ons beseffen dat de sector, en dus ook Octant, deze vraagstukken niet zelfstandig kan oplossen. Dit betekent dat we ons voor het vinden van oplossingsrichtingen laten inspireren door anderen, binnen en buiten de sector, en dat we de komende jaren nog actiever (regionale) samenwerking zullen opzoeken.

## Passend onderwijs

De komende jaren staan we voor de belangrijke opdracht om kansenongelijkheid waar mogelijk te verminderen of weg te nemen. Dit vereist een sterke relatie met de omgeving, een goed contact met ouders, en het daadwerkelijk kennen en zien van de kinderen. Passend onderwijs, één van de pijlers van het primair onderwijs, vraagt veel van de organisatie. Octant ziet passend onderwijs als vertrekpunt om voor zoveel mogelijk kinderen zoveel mogelijk kansen te creëren, zowel waar het gaat om hun persoonlijke ontwikkeling als om hun leermogelijkheden. Om daadwerkelijk zo inclusief mogelijk onderwijs vorm te geven, moeten we samenwerken en voortdurend aandacht hebben voor de noodzakelijke randvoorwaarden.

## Onderwijs anders organiseren

Met het groeiende lerarentekort moeten we ervoor openstaan om het onderwijs anders te organiseren en de organisatie aan te passen. Dit vereist ontwikkeling en flexibiliteit. Omdat we de ambitie hebben om het onderwijs niet alleen anders, maar waar mogelijk ook beter te organiseren, is maatwerk nodig, zowel voor de medewerkers als voor de scholen.

***“Je kunt er ook zelf voor kiezen om hulp te krijgen op school. Je kan dan bijvoorbeeld aan de instructietafel gaan zitten voor extra uitleg.”***

*Leerling Schatkaart, Pijnacker*

## Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap, van zowel het bestuur als de scholen, is essentieel. Dit geldt zowel voor het opleiden van toekomstige medewerkers als voor de professionalisering van de huidige medewerkers. Goed werkgeverschap vereist een focus op duurzame inzetbaarheid. Steeds moeten we ons als organisatie de vraag blijven stellen wat de medewerker van de toekomst wil en nodig heeft en hoe we daaraan tegemoet kunnen komen. Luisteren en scherp zijn op ontwikkelingen en trends is noodzakelijk.

## Verbondenheid

Om collega's te behouden, is het belangrijk dat binnen de school/het team sprake is van een sterke verbondenheid. Daarnaast is er verbondenheid met de wijk nodig om de juiste antwoorden te vinden op de vragen van kinderen, ouders en maatschappelijke partners. De uitdagingen die op ons afkomen, maken dat we samenwerking zoeken, keuzes maken en meebewegen. We gaan uit van goede bedoelingen en vertrouwen en zijn ons bewust van onze grenzen. Hiervoor is het nodig dat we onszelf en de ander goed (leren) kennen.

Onze scholen staan midden in de samenleving. Om de vragen van kinderen, gezinnen en maatschappelijke partners beter te beantwoorden, zullen we de verbinding tussen de 'binnen- en de buitenwereld' van de school en van het bestuur meer vorm en inhoud geven. Als we ons nog meer op samenwerking richten, zullen we ook bereid moeten zijn om onze eigen positie ter discussie te stellen, uiteraard vanuit een krachtig zelfbewustzijn.

## Gezonde bedrijfsvoering

Een gezonde bedrijfsvoering vormt de basis van dit alles. We willen financieel gezond zijn en blijven en het geld op de juiste manier besteden. Dit vereist een beleidsrijke begroting die mede is gebaseerd op input van de scholen en van het bestuursbureau. Alleen dan kunnen we meebewegen met de ontwikkelingen en zo inclusief mogelijk onderwijs vormgeven.

# Strategische thema's 2023-2027

Om de visie en missie van Octant waar te maken, is het aan ons om leerlingen en medewerkers iedere dag weer kansen te bieden om zich te ontwikkelen. Centraal hierbij staat (verbetering van) de kwaliteit van ons onderwijs.

## 4.1 Kansrijk onderwijs

### Sociale veiligheid

Naast didactiek, spelen pedagogische aspecten een belangrijke rol in het onderwijs: aandacht, een veilige omgeving, het (h)erkennen van de verschillen en de focus op samenwerken. Op basis van onze kernwaarde 'zelfbewustzijn', wordt iedereen uitgenodigd zichzelf te zijn en zich te ontwikkelen. Octant heeft de ambitie om zo inclusief mogelijk te zijn.

Als we leerlingen écht goed zien en we de situatie in de gezinnen (tot op zekere hoogte) kennen, kunnen we maatwerk bieden. Daarom besteden we in de klas en in het contact met de gezinnen, expliciet en impliciet, veel aandacht aan deze aspecten van sociale veiligheid, door bijvoorbeeld verschillen te waarderen en pesten tegen te gaan. We gebruiken hiervoor gecertificeerde methodes en vragenlijsten en voeren voortdurend de dialoog op basis van meetbare en merkbare uitkomsten.

***“Tip voor de juffen en meesters:  
harder optreden bij pesten!  
Dat mag gewoon niet!”***

*Leerling sbo Prinsenhof, Pijnacker*

### Ouderbetrokkenheid

Leerlingen brengen hun eigen achtergrond mee. Octant wil zich hiermee verbinden door een krachtige samenwerking met en ouderbetrokkenheid van ouders. Uitgangspunt is dat school en gezin samen optrekken, als het goed gaat, maar ook als het gezin extra ondersteuning nodig heeft van andere organisaties. Dit vereist van ons dat wij veel aandacht besteden aan de communicatie met ouders en met hen samenwerken als gelijkwaardige partners.

### Doorgaande lijn

Voor kwalitatief goed en kansrijk onderwijs is een doorgaande lijn essentieel, om te beginnen in de school zelf. Het schoolplan en het schooljaarplan maken duidelijk hoe de school de doorgaande lijn, over de groepen en bouwen heen, vormgeeft. Met welke kennis en vaardigheden leerlingen de school na groep 8 verlaten, is immers een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid.

Ook werken we aan de doorgaande lijn van voor-schoolse opvang/educatie naar basisonderwijs. Alle Octantscholen ontwikkelen zich tot een kindcentrum en werken intensief samen met één of meerdere kinderopvangorganisaties. Door middel van het



voortraject vanuit de kinderopvang en de voor- en vroegschoolse educatie (VVE), willen we de begeleiding van kinderen met verschillende startposities beter laten aansluiten bij het primair onderwijs.

Ook wil Octant de komende jaren meer aandacht besteden aan de overgang naar het voortgezet onderwijs. We zullen samen met vo-scholen onderzoeken hoe we deze overgang voor de leerlingen optimaal kunnen vormgeven.



rol spelen in passend onderwijs, de tweede pijler van inclusiever onderwijs. Passend onderwijs houdt onder meer in dat onderwijs zoveel mogelijk aansluit bij de leerbehoeften van het kind, bijvoorbeeld door de leerstof gedifferentieerd aan te bieden en aandacht te besteden aan hoogbegaafdheid. Het sbo zal hierin een prominente rol spelen en de specialisten in de scholen zullen hiervoor worden gefaciliteerd. Om proactief en waar mogelijk preventief te handelen, zullen de scholen de samenwerking met de gemeenten (kern-

teams) en met het samenwerkingsverband passend onderwijs intensiveren. Het teamgesprek is de basis voor het schoolondersteuningsplan (SOP), waarin elke school beschrijft welke basisondersteuning ze leerlingen kan bieden.

Naast het vergroten van onze mogelijkheden om inclusiever onderwijs te realiseren, is het van groot belang dat we scherp zijn op de grenzen van onze mogelijkheden. In verbinding

en samen met partners onderzoeken we steeds welke partij(en) het kind/gezin het beste kan/kunnen ondersteunen.

### **Inclusiever onderwijs**

Octant heeft - met negen scholen, waarvan één sbo - te maken met een grote diversiteit van leerlingen, gezinnen, leer- en ondersteuningsvragen. Wij willen actief inclusiever onderwijs vormgeven op basis van drie pijlers: diversiteit, passend onderwijs en gepersonaliseerd onderwijs.

De eerste pijler - diversiteit - houdt in dat Octant iedere leerling een veilige en prettige schoolomgeving wil bieden met alle ruimte om uit te groeien tot wie je bent of wilt zijn.

Om op zoveel mogelijk verschillende vragen een antwoord te kunnen formuleren, wil Octant een actieve

### **Toekomstgericht onderwijs**

Het onderwijs op onze scholen is toekomstgericht. We willen de leerlingen toerusten voor het vervolgonderwijs en voor de maatschappij. We zorgen daartoe voor verbinding en een balans tussen enerzijds de basisvaardigheden, zoals begrijpend lezen, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden en anderzijds de persoonlijke ontwikkeling en vorming. Zo leren leerlingen bij burgerschap bijvoorbeeld hun mening te vormen en te formuleren, en kunnen ze dat oefenen in de leerlingenraad.



*“Als de dag tot 17 uur zou duren en we vanaf 14 uur andere dingen zouden doen, vind ik dat wel leuk omdat ik dan langer met mijn vrienden kan spelen. Je kunt dan ook je huiswerk op school maken.”*

Leerling Beatrix, Pijnacker

Octant gaat de komende jaren het burgerschapsonderwijs versterken en zal de reeds ingezette digitale leerlijn uitbreiden. We onderzoeken wat hiervoor de relevante randvoorwaarden zijn nu en in de toekomst en investeren waar nodig in hard- en software. Het onderzoekend leren bij XperiO, de twee ontdeklabs van Octant, wordt voortgezet. Daarbij zal meer aandacht worden besteed aan de voorbereiding van deze lessen en aan de transfer van het geleerde naar de reguliere lessen. Daarnaast zullen de scholen - buiten het ontdeklab - meer aandacht besteden aan onderzoekend leren.

#### **Lerende cultuur**

Octant is ervan overtuigd dat toetsen noodzakelijk zijn om resultaten periodiek te meten en te vergelijken. Wij doen dit in een lerende cultuur. Op basis van de analyse van resultaten kijken we samen, in dialoog, waar en hoe progressie mogelijk kan worden gemaakt. Hierbij worden alle invloeden betrokken en kijken we positief-kritisch naar onze eigen professionele rol. De rol van de kwaliteitsondersteuners op de scholen en binnen het leernetwerk is hierbij cruciaal.

#### **Kwaliteitssysteem**

Het onderwijskwaliteitssysteem speelt een essentiële rol. Hiermee worden leeropbrengsten van de leerlingen en verzamelde informatie over sociale veiligheid verbonden met de professionele ontwikkeling van de medewerkers en met de ontwikkeling van de scholen en van de organisatie. In dialoog wordt bekeken wat nodig is om de kwaliteit verder te verbeteren, wat de professional en de school hierin kunnen doen en welke ondersteuning hierbij noodzakelijk is. Tandemgesprekken en interne audits maken onderdeel uit van het kwaliteitssysteem. Ook nodigen



we regelmatig 'een externe blik' uit om onze kwaliteit voortdurend te verbeteren. Zo werken we doelgericht op basis van data en gesprekken hierover. Het school(jaar)plan is hierbij het administratieve vehikel.

### **Onderwijs anders organiseren**

Kansrijk onderwijs is ook dynamisch onderwijs. Maatschappelijke vraagstukken, met name het medewerkerstekort, vragen om flexibiliteit en lef om het onderwijs anders te organiseren. We vinden het belangrijk dat de leerkracht zich blijft focussen op de ontwikkeling van de leerlingen en hun leerproces. De onderwijsondersteunende medewerkers spelen hierin ook een steeds belangrijker rol. Maar kansengelijkheid vraagt om onderwijsvernieuwing en dat we zaken samen (anders) organiseren. Dit doen we waar mogelijk evidence based en vanuit een onderzoekende houding, maar altijd rekening houdend met de context van de school. Technologische vernieuwingen kunnen hierbij een ondersteunende rol spelen. De scholen en het bestuur trekken hierin gezamenlijk

op. Uiteindelijk is het aan de school om, vanuit de medeverantwoordelijkheid voor Octant als geheel, samen met het team, leerlingen, ouders en medezeggenschapsraad, zelf te bepalen hoe het onderwijs anders kan worden georganiseerd.

*“Ik vind het leuk in de leerlingenraad omdat je dan echt mag meedenken met de juffen en meesters. Je mag ook dingen regelen voor de school.”*

*Leerling Vlinderboom, Pijnacker*

### **4.2 Persoonlijk leiderschap**

Goed onderwijs maken we samen! Iedereen draagt hieraan bij, vanuit eigenheid en de eigen rol. Elke medewerker wil in deze bijdrage worden gezien en gekend en wil zich verbonden voelen met de school



en de onderwijsorganisatie. Op deze wijze voelen we ons verbonden en hebben we plezier in ons werk. We vieren successen en zijn trots op het werk dat we binnen Octant zelf en samendoen.

### **Professionele ruimte en eigenaarschap**

Onderwijs vraagt van onze professionals dat zij hun kwaliteiten op basis van zelfreflectie benutten, zich verder professionaliseren en keuzes maken. Dit vereist professionele ruimte voor vakmanschap, eigenaarschap, verantwoordelijkheid en ondersteuning, zoveel als nodig en mogelijk is.

Professionele ruimte ontstaat mede door waardevol en dienend leiderschap. Vanuit een positieve grondhouding kijken we naar ontwikkeling en bieden we hiervoor de kaders en de ondersteuning. Reflectie en dialoog zijn hierbij onmisbaar. We vragen actief feedback, bijvoorbeeld door frequente uitvraag aan leerlingen en ouders, maar ook op school- en stichtingsniveau door de medezeggenschapsraad goed en tijdig te informeren en door in co-creatie te werken aan plan- en besluitvorming.

*“Voor mij is het niet belangrijk om alles perfect te doen. Ik ben ook tevreden als ik er gewoon goed in ben. Het hoeft niet altijd een 10 te zijn.”*

*Leerling Fontein, Den Haag*

### **Lerende cultuur**

Persoonlijk leiderschap gaat hand in hand met persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dat we daar veel aandacht aan besteden, is één van de redenen dat collega's graag bij Octant werken. De professionele ontwikkeling valt samen met de lerende cultuur.

We willen de lerende cultuur verder ontwikkelen. De Octant Academie is hierin de motor. Door te focussen op ontwikkeling, wordt de relatie gelegd tussen kansrijk onderwijs en dienend en aantrekkelijk werkgeverschap.

### **Delen van kennis en expertise**

Het persoonlijk leiderschap van de één kan het persoonlijk leiderschap van de ander aanvullen. Dat willen we stimuleren. Daarom werken we bij Octant bijvoorbeeld met actieteams waarin professionals vanuit verschillende disciplines samenwerken aan een thema of een ontwikkeling. Zo vullen professionals elkaar aan en levert eenieder een bijdrage op basis van eigen talent/expertise.

### **Talentontwikkeling**

Steeds wordt bekeken hoe de individuele ontwikkelbehoefte van de medewerker kan worden afgestemd op de schooldoelstellingen en op het beleid en de vragen van Octant. Samen kijken we hoe we vakmanschap kunnen waarderen, bijvoorbeeld door medewerkers mogelijkheden te bieden om een vervolgstudie of traineeship te volgen, zodat ze kunnen doorgroeien tot specialist of een andere rol in de organisatie. Waarderende ontwikkelgesprekken leggen hiervoor de basis.

## **4.3 Dienend werkgeverschap**

### **Aantrekkelijke werkgever**

Octant is een aantrekkelijke werkgever, die oog heeft voor de belangen en het welbevinden van haar medewerkers en hen volop kansen geeft om te groeien. Er heerst een positief en veilig werkklimaat, waar medewerkers aandacht hebben voor elkaar, elkaar respecteren en openstaan voor elkaars mening. Werkplezier is een belangrijk aandachtspunt. Het 'wij-gevoel' wordt versterkt door verbinding en ontmoetingen tussen scholen en medewerkers te organiseren en te faciliteren.

### **Medewerkers boeien en binden**

Een goede werkgever zijn vereist beleid, dat is gericht op de mens als professional en op het behoud van medewerkers. Octant biedt medewerkers volop mogelijkheden om zich te professionaliseren en verder te ontwikkelen. De Octant Academie speelt hierin een belangrijke rol. Er is veel aandacht voor de begeleiding van startende leraren.

### **Autonomie en inbreng**

Om de effectiviteit, de betrokkenheid en het werkplezier van medewerkers te bevorderen krijgen zij - binnen de gegeven kaders - veel ruimte om hun werk in te vullen en uit te voeren en worden zij actief betrokken bij besluitvorming op school- en organisatieniveau.

### **Randvoorwaarden**

Een goede werkgever faciliteert medewerkers met de juiste randvoorwaarden en middelen. Hierbij denken we aan ICT die professionele en ondersteunende processen vergemakkelijkt, maar ook aan goede, gezonde schoolgebouwen, die voldoen aan de duurzame principes.

### **Vitaliteitsbeleid**

Ook aandacht voor de verschillende levensfasen van medewerkers is van belang: er moet sprake zijn van een stevig en veilig inductiebeleid voor starters tot bewust beleid voor leerkrachten die voor hun pensionering staan. Vitaliteitsbeleid heeft prioriteit gezien de verschillende levensfasen, maar ook met het oog op het feit dat medewerkers steeds langer doorwerken.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Goed werkgeverschap vereist een focus op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Om te sturen op duurzame inzetbaarheid, zet Octant in op strategische personeelsplanning en een preventief verzuimbeleid. Hiervoor zijn verdere professionalisering en digitalisering van de HR-processen en datagericht werken noodzakelijk. Werkdruk(reductie) is een belangrijk aandachtspunt.

## **4.4 Kansrijk samenwerken**

### **Samenwerken binnen Octant**

Wat geldt voor de professionele ontwikkeling van de medewerker, geldt ook voor de ontwikkeling van een school. Scholen hebben, binnen de geboden kaders, autonomie, eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

Deze autonomie gaat samen met de verbinding met de andere Octantscholen en het bestuursbureau. We werken samen vanuit het besef dat we meer bereiken als we van en met elkaar kunnen en willen leren. Ook kunnen we op deze wijze maximaal gebruikmaken van de beschikbare ruimte binnen de financiële kaders.

**“Door samen te werken kun je gebruikmaken van wat de ander goed kan.”**

*Leerling Ackerweide, Pijnacker*

De onderwijsinhoudelijke ontwikkeling wordt gestimuleerd door Octant-brede leernetwerken per beroepsgroep. Daarnaast zijn er actieteams die werken aan de strategische doelen van het ambitieplan en die de verbinding met het directieoverleg versterken.

### **Samenwerken met partners**

Onze scholen staan midden in de samenleving en werken samen met andere organisaties om de eigen doelstellingen te behalen en om een bijdrage te leveren aan de doelstellingen van maatschappelijke partners.

Bij deze samenwerkingen gaan we steeds uit van zelfbewustzijn: vanuit welke visie en identiteit geeft de school de samenwerking vorm? Het vraagt van de school voortdurende zelfreflectie en dialoog om vast te stellen hoe in de eigen context, in de wijk, om te gaan met de veranderende maatschappij en met de vragen die op de school afkomen. Deze dialoog, die onder andere wordt gevoerd met het team en de medezeggenschapsraad, wordt ingepast in het proces van het opstellen en evalueren van de school(jaar)plannen. Deze positionering vraagt van scholen om hun onderscheidend vermogen om te zetten in een communicatieplan.

### **Samenwerken in de wijk**

Steeds meer wordt er een beroep gedaan op de school als verbindende factor in de wijk. Octant



komt graag proactief tegemoet aan deze vraag: onze scholen zoeken samenwerking met andere scholen in de wijk, de kinderopvang en andere maatschappelijke partners zoals jongerenwerk, de kerk en de politie. Deze verbindingen met de wijk geven invulling aan gemeenschapszin als tegenhanger van de eerdergenoemde tweedeling (zie hoofdstuk 2) en individualisering.

**“Als je samenwerkt ben je elkaar eigenlijk ook altijd aan het helpen.”**

*Leerling Fontein, Den Haag*

Van de schooldirecties vraagt de samenwerking, meer dan voorheen, sociaal ondernemerschap en aandacht voor de positionering en de profilering van de school. In de samenwerkingen willen we scherp blijven op een goede afbakening van taken, rollen en verantwoordelijkheden. Zo dient bijvoorbeeld volstrekt helder te zijn wie op welk vraagstuk de regie heeft, of de school een rol heeft en zo ja, welke rol dat precies is.

### **Samenwerking als onderwijsorganisatie**

Hetzelfde geldt op een andere wijze voor Octant als onderwijsorganisatie. Samen bereik je meer en voor veel vraagstukken is samenwerking zelfs een randvoorwaarde geworden. Denk bijvoorbeeld aan het realiseren van een doorgaande leer- en ontwikkellijn, de regionale samenwerking bij Samen Opleiden en passend onderwijs, bij de aanpak van het medewerkerstekort en bij grote thema's zoals duurzaamheid.

Octant wil bij uitstek de partner zijn met wie het goed samenwerken is om gedeelde en eigen doelstellingen te verwezenlijken. Wij zijn hierbij pro-actief, denken in mogelijkheden en zijn ook bereid te delen en te geven; altijd vanuit zelfbewustzijn en de identiteit van onze organisatie.

Anders organiseren vraagt om verkennen van, deels nieuwe, samenwerkingen. Het kan gaan om reeds bekende partners zoals collega-onderwijsinstellingen en de gemeenten, maar ook laten we ons graag inspireren door andere beroepsgroepen en bedrijven.

# Ambities 2023 - 2027

Octant heeft voor de komende vier jaar de volgende ambities geformuleerd:



## 5.1 Ambities 'Kansrijk onderwijs'

- Dit ambitieplan en de hierin beschreven doelen zijn de basis van de school(jaar)plannen van Octantscholen. De schoolanalyse is het vertrekpunt voor de wijze waarop de school de doelen de komende vier jaren uitwerkt en invult. In de bespreking met het team over de uitvoering van het plan, is er expliciet aandacht voor de ervaren werkdruk.
- Het bestuursbureau stelt een eigen plan op voor de komende vier jaar. Dat plan is gebaseerd op dit ambitieplan en op de vragen van de scholen en het sluit aan bij de ontwikkelingen in het eigen vakgebied.
- Het onderwijskwaliteitssysteem (inclusief rapportages en gesprekkencyclus) van Octant wordt systematisch geëvalueerd, aangepast en voorzien van thema's/speerpunten (bijvoorbeeld vanuit inspectie of ministerie). Op deze wijze worden scholen maximaal ondersteund om - op basis van analyses van de doelen, sociale veiligheid en de opbrengsten - plannen te maken en aan te passen voor een geïntegreerd en breed onderwijsaanbod.
- De scholen maken een plan voor de uitvoering van de doorgaande lijn 0-14 met zowel de kinderopvang (Kindcentrum) als het VO (partnerschap). Ze worden hierbij ondersteund door organisatiebrede afspraken en initiatieven.
- De scholen beschrijven hoe zij inclusiever onderwijs vormgeven en stimuleren. Er is hierbij aandacht voor diversiteit, passend onderwijs en gepersonaliseerd onderwijs. De school bepaalt de breedte en de grenzen van inclusiever onderwijs. Dit wordt jaarlijks in het team besproken en wordt beschreven in het schoolondersteuningsplan (SOP).
- De scholen en XperiO-coaches beschrijven in het school(jaar)plan hoe zij de leerlijn Digitale Geletterdheid (DG) en XperiO gaan inzetten binnen het aanbod van XperiO Ontdeklabs en XperiO Spotlight en hoe de transfer naar andere lessen (voor- en achteraf) wordt geoptimaliseerd.
- Octant stelt een actieplan 'Identiteit en zingeving' op. Dit traject start met een brede dialoog. Vervolgens worden zowel organisatiebreed als op schoolniveau thema's gekozen, die worden vastgelegd in de jaarplannen.



## 5.2 Ambities ‘Persoonlijk leiderschap’

- Octant biedt medewerkers mogelijkheden om hun expertise breed in te zetten binnen de onderwijsorganisatie. In 2023 wordt hiervoor een plan opgesteld.

## 5.3 Ambities ‘Dienend werkgeverschap’

- Goed werkgeverschap wordt in een plan uitgewerkt met in ieder geval aandacht voor:
  - Strategisch HR en personeelsplanning
  - Ontwikkeling en scholing
  - Levensfasen
  - Werkdruk
- Medezeggenschap is binnen Octant goed vormgegeven. Dit geldt zowel voor het personeel (de (G)MR) als voor leerlingen (leerlingenraad). Naast actieve leerlingenraden van de scholen, is er ook op stichtingsniveau een leerlingenraad.



## 5.4 Ambities ‘Kansrijk samenwerken’

- Scholen beschrijven welke rol en positie zij in de wijk willen en kunnen vervullen en met welke maatschappelijke partners zij dit gaan bereiken.
- Het sbo wordt versterkt om binnen Octant en in de regio te fungeren als expertisecentrum passend onderwijs.
- De scholen en het bestuursbureau maken jaarlijks een communicatieplan op basis van het school(jaar)plan en de gewenste profilering. In dit communicatieplan is in ieder geval aandacht voor de communicatie met medewerkers, ouders en (organisaties in) de wijk. Ook de inzet van sociale media maakt onderdeel uit van dit plan.
- Het actieteam ‘Duurzaamheid’ formuleert een visie op duurzaamheid. Op basis daarvan wordt een vervolgplan opgesteld voor de onderwijsorganisatie en formuleren de scholen in de schooljaarplannen hun duurzaamheidsdoelen.
- De scholen beschrijven in het school(jaar)plan hoe zij het anders organiseren binnen de school en binnen de onderwijsorganisatie gaan ondersteunen en vormgeven.
- Octant biedt individuele scholen proactief (proces-) begeleiding bij het anders organiseren van het onderwijs, en zet hier ook stichtingsbreed op in.

## 5.5 De realisatie

De scholen en het bestuursbureau krijgen de ruimte om de ambities te vertalen in hun eigen plannen. Het ambitieplan, de schoolplannen en het bestuursbureauplan zijn de komende jaren voortdurend onderwerp van gesprek. Onze ambities zullen dan ook in de



gesprekken tussen bestuur en directeuren, tussen directeuren onderling en binnen en tussen teams steeds terugkomen.

Op vaststaande momenten in het jaar evalueren we op school- en op bestuursniveau de voortgang en de resultaten: liggen we nog op koers, hebben we de juiste route gekozen, is bijstelling nodig, nemen we voldoende tijd?

In de bijeenkomsten tussen bestuur en Raad van Toezicht en tussen bestuur en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, wordt de ontwikkeling van Octant periodiek besproken en getoetst. Dit gebeurt door het bestuur scherp te houden op de ingezette koers en vragen te stellen/ door te vragen over lopende ontwikkelingen.

De operationele uitwerking van het ambitieplan wordt opgenomen in een zogenaamd uitvoeringsprogramma. In het uitvoeringsprogramma zal de uitvoeringsorganisatie worden vastgelegd. Daarnaast zullen de projecten en initiatieven worden opgenomen, waarmee de ambities in de komende vier jaar worden gerealiseerd.

Met het beschrijven van de uitvoering en het vastleggen van projecten en initiatieven, zijn resultaten beter te monitoren, te verantwoorden en is tevens de kwaliteit beter gewaarborgd. Het uitvoeringsprogramma zal het karakter hebben van een dynamisch document; het zal op basis van de voortgang en realisatie van het ambitieplan voortdurend worden bijgesteld en aangevuld.

