

A photograph of four young children sitting around a blue plastic tray filled with sand. They are engaged in a sand play activity. One child is using a green shovel to dig in the sand. Another child is holding a stick vertically in the sand. There are several metal and plastic molds scattered in the sand. In the background, there are tables with art supplies like paint and brushes, suggesting a classroom or playroom setting.

**JONG
LEREN**

stichting
confessioneel
onderwijs

Samen bouwen,
terugblikken,
maar vooral
vooruitkijken

J A A R V E R S L A G

STICHTING DE LA SALLE EN VPCO DE BASIS - 2015

Samen bouwen, terugblikken en vooruitkijken

2015 was een veelbewogen jaar voor Stichting de la Salle en VPCO De Basis. Na een intensief fusietraject zijn beide organisaties in de loop van het jaar gefuseerd tot de nieuwe Stichting Jong Leren.

In dit gezamenlijke jaarverslag blikken we in het eerste deel terug op 2015.

Wat waren voor de la Salle en De Basis belangrijke ijkpunten, uitdagingen en opbrengsten en hoe zijn we daar gekomen?

Vanaf pagina 18 richten we ons vizier op de toekomst van Jong Leren. Hoe gaan we verder, wat willen we bereiken?

Dat doen we aan de hand van de vier pijlers van onze nieuwe strategische beleidsagenda (SBA). Per pijler hebben we een belangrijk deelonderwerp uitgelicht. Wij hopen dat je het verslag met veel belangstelling en plezier zult lezen.

HET COLLEGE VAN BESTUUR,

PAUL BRONSTRING

SYTSKE FEENSTRA

JOHN VAN VEEN



Colofon

Dit is een uitgave van Stichting Jong Leren. **Concept en realisatie:** TextArt, Heerhugowaard. **Redactie:** Paul Bronstring, Esther van Dokkum, Sytske Feenstra, Nadine de Keijzer, Annette Schaak, Arthur Snaauw en John van Veen. **Vormgeving:** Studio Martin Rasch, Opmeer.

“De **nieuwe** organisatie moest **klaar zijn** voor de toekomst”

De positieve sfeer waarin de fusie is gerealiseerd, voert de boventoon voor Joost en Frits als ze vanuit het perspectief van de Raad van Toezicht (RvT) terugkijken op het afgelopen jaar. “Er lag een gedegen rapport, waaruit de meerwaarde van de fusie bleek: streven naar een organisatie die klaar is voor de toekomst”, aldus Frits die sinds 1999 in het bestuur en de RvT van de la Salle zat.

Joost, in 2015 toezichthouder bij De Basis, vond 2015 een boeiend jaar. “Het fusieproces is heel soepel verlopen. Er is op een goede manier gezocht naar de krachten van beide organisaties. Ook in de RvT waren de afspraken vanaf het eerste oriëntatiepunt helder. We zagen vooral kansen. Alleen als het aantal lastige punten echt te groot werd, zouden we heroverwegen. Dat is vanaf het begin een goede werkwijze gebleken.”

Geen gelopen race

Een van de belangrijkste argumenten voor de voorgenomen fusie was continuïteit in een tijd van krimp. Toch was het alles behalve een gelopen race. Joost: “Identiteit heeft voor een aanzienlijk deel van onze leden zwaar gewogen. Zij vroegen zich af of je niet veel van je identiteit kwijtraakt door te fuseren met een organisatie met een veelkleuriger beeld. Ik denk dat we er goed in zijn geslaagd hen te overtuigen dat we uitgaan van de kracht van op de bijbel georganiseerd onderwijs. Mensen hebben zich gehoord gevoeld en werden intensief bij het traject betrokken. Hoewel dat soms gepaard ging met stevige discussies, hebben op twee na alle leden uiteindelijk volmondig ‘ja’ gezegd tegen de fusie.”

Goede inhoudelijk discussie

Bij een nieuwe organisatie hoort ook een nieuwe RvT. Frits neemt na 16 jaar afscheid. “Dat doe ik met een goed gevoel. Ik zie namelijk dat het CvB een ambitieus, maar goed onderbouwd plan heeft opgesteld. Met een duidelijke vertaalslag naar de organisatie. Jong Leren is een nieuwe club met veel potentie. Dat zie ik ook terug bij de nieuwe RvT. Toezicht houden is de laatste jaren steeds professioneler geworden. Er worden hogere eisen gesteld aan toezichthouders. Het College van Bestuur is vaak goed ingevoerd en kent alle details. Dat vraagt om een proactieve RvT die af en toe een goede inhoudelijke discussie voert met het CvB.”

Uitdagingen voor de toekomst

Frits noemt de bijeenkomsten met de directeuren bij de start van het schooljaar en de gezamenlijke studiedagen met alle mensen van Jong Leren als waardevolle momenten. “Het enthousiasme was fijn om te zien en je ziet dat het CvB op deze manier voeling houdt met medewerkers.” Ook Joost ziet een grote betrokkenheid vanuit het bestuur. “Ik merk dat leerkrachten kansen zien en dat de scholen hun eigen identiteit en kleur kunnen houden. In tijden van krimp zul je zien dat we geen scholen kwijtraken, maar dat we nog intensiever samenwerken om het christelijk onderwijs in stand te houden door twee scholen te combineren. Dat vind ik goede ontwikkelingen.”

2015 in beeld en cijfers

De Basis

24 MAART

ALV stemt in met fusiebesluit

28 MEI

50 jaar Immanuelschool



28 JANUARI

Presentatie fusierapport aan personeel, MR-en en toezichhouders

2 EN 3 SEPTEMBER

Directie-tweedaagse in Bergen - Werkprincipes geformuleerd

9 SEPTEMBER

Kennismaking met nieuwe vertrouwenspersoon, Heleen de Jong

Voorbereidingen Jong Leren



7 SEPTEMBER

De Basis trekt in bij de la Salle

17 MAART

RvT goedkeuring fusie



De la Salle

2015



17 AUGUSTUS
Start
Taalklassen
Aalsmeer en
Zandvoort

17 NOVEMBER
Laatste
vergadering
toezichhoudend
bestuur
De Basis

**23-30 SEPTEMBER/
7 OKTOBER**
Mediawijsheid-
visie-bijeen-
komst met alle
directeuren
en ICT'ers

26 OKTOBER
Samen Bouwen,
personeels-
studiedag
-
Presentatie
Jong Leren

20 DECEMBER
Eerste JL.NU in
de brievenbus

8 OKTOBER
Heropening
van De Reiger



2016



John van Veen, Sytske Feenstra en Paul Bronstring vormen het nieuwe college van bestuur van stichting Jong Leren. In 2015 hebben zij de de nieuwe stichting opgezet. In 7 vragen vertellen zij hoe ze dat hebben ervaren.

1

Waar ben je trots op als je terugblijkt op 2015 (fusie)?

John: Ik ben trots op het proces, dat zorgvuldig en efficiënt is verlopen. De betrokkenheid vanuit de organisatie was groot.

Sytske: Ik ben trots op de geslaagde fusie, waarbij veel medewerkers betrokken zijn geweest. Diverse scholen maken actief werk van onderwijsinnovatie. Ook op de zinderende start voor Jong Leren, met de directietweedaagse en de startdag met al onze medewerkers kijk ik trots terug.

Paul: We kunnen en mogen trots zijn op de grote betrokkenheid en inzet van heel veel mensen bij het fusieproces. Naast alle dagelijkse praktijk waren collega's bereid om met energie bij te dragen aan het slagen ervan.

2

Wat was in 2015 de grootste uitdaging?

John: De grootste uitdaging was, en is nog steeds, de versmelting van de twee afzonderlijke organisaties naar de nieuwe stichting. Dat vraagt afstemming, sturing en besluiten.

Sytske: Keuzes maken voor de nieuwe organisatie. Ik ben er trots op dat we gedegen keuzes hebben gemaakt op basis van inhoudelijke afwegingen. Ik denk daarbij ook aan de ondersteuning door Dyade en de keuze voor de Google-omgeving voor de nieuwe organisatie.

Paul: De grootste uitdaging was om toch in betrekkelijk korte tijd van twee 'clubs' een team te maken. Twee 'directie-teams' die na een tweedaagse in september elkaar hebben gevonden en twee 'staf-teams' die na de verhuizing in augustus als een eenheid zijn gaan werken.

3

Wat zou je nooit meer zo doen?

John: Ik heb werkelijk geen idee. Ik kijk niet terug op iets dat niet wenselijk was.

Sytske: Ik zou het niet weten.

Paul: Dat is een lastige vraag. Dit is al de tweede keer dat ik een bestuurlijke fusie op deze wijze heb meegemaakt. Grote fouten (als die er al zouden zijn) kun je dan voorkomen. Wel bleek onderweg dat bepaalde onderzoeken meer tijd nodig hadden, en in die zin zou ik daar een volgende keer meer rekening mee houden in de planning.

'Nieuwe mensen,
nieuwe kansen,
nieuw beleid.
Dat geeft energie!'

4

Wat heb je over
jezelf geleerd
het afgelopen jaar?

John: Soms moet ik wat gas terugnemen vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid versus snelheid.

Sytske: Samenwerken in een team van bestuurders vind ik een enorme verrijking. Hiervoor was ik vijf jaar werkzaam als eenhoofdig directeur/bestuurder.

Paul: Dat ook nu weer zo'n fusie-traject zo boeiend is dat je er energie van krijgt. Dat daar onderdeel van uitmaken en een bijdrage aan kunnen leveren eigenlijk een ontzettend boeiende kans is.

5

Hoe zie je de toekomst
van Jong Leren
tegemeet?

John: Rooskleurig vanuit onderwijskundig oogpunt. Nieuwe mensen, nieuwe kansen, nieuw beleid. Dat geeft energie!

Sytske: Met vertrouwen, we zijn een mooie organisatie aan het bouwen.

Paul: Ik zie die toekomst met vertrouwen tegemoet.

6

Welke bedreigingen
liggen op de loer?

John: De krimp in onze regio. Het teruglopend aantal leerlingen op met name kleine scholen kan een bedreiging zijn voor de kwaliteit van ons onderwijs. Maar bedreigingen kun je omzetten in kansen door een brede samenwerking te zoeken in de buurt.

Sytske: Langzamerhand wordt het moeilijker vacatures voor leerkrachten te vervullen, vervangers zijn steeds moeilijker te vinden. Dat maakt het zwaarder onze ambities te realiseren om altijd en overal goed onderwijs te realiseren.

Paul: We moeten 'de lijnen kort houden'. We zijn een stuk groter geworden dan voorheen en dat maakt dat er gevoel van afstand kan ontstaan, dat de organisatie traag en log wordt of als zodanig wordt ervaren.

7

Welke kansen zie je
voor de toekomst?

John: Meer en hechtere samenwerking tussen de scholen en vooral tussen onze leerkrachten. Elkaars kracht gebruiken voor ontwikkeling van ons onderwijs conform onze strategische agenda.

Sytske: Ruimte geven, uitdagen en samen leren. Kortom, onze werkprincipes.

Paul: De kansen voor Jong Leren zitten wat mij betreft vooral in een groter potentieel aan kennis en ervaring binnen de stichting. Dat kunnen en moeten we maximaal benutten.

Opbrengsten

Twee keer per jaar rapporteren de scholen van Stichting de la Salle en VPCO De Basis hun opbrengsten. In de tabel staan de eindopbrengsten van alle scholen van beide organisaties.

Inspectiebezoeken

In 2015 is een viertal de la Salle-scholen bezocht door de Onderwijsinspectie.

- De Meerbrug Zwanenburg en de Paradijsvogel Vogelenzang zijn in het kader van hun geïntensiveerd toezicht beoordeeld volgens het oude toezichtkader.
- De Aloysiusschool Overveen en de St. Franciscus Haarlemmerliede zijn door de Inspectie bezocht vanuit de pilot Vernieuwd toezicht. Alle bezochte scholen hebben het basisarrangement toegekend gekregen.

Op grond van een vierjaarlijkse risicoanalyse van de Onderwijsinspectie hebben alle scholen van De Basis in 2015 een voldoende beoordeling en het basisarrangement.

- De Gaandeweg Zwanenburg is in 2015 opnieuw bezocht na een zwakke beoordeling in 2013. De school kreeg na een verbetertraject een voldoende beoordeling.
- De Immanuël Rijsenhout heeft in 2014 een zwakke beoordeling gekregen en voor de school is een actieplan gemaakt. In 2015 heeft de school weer een voldoende beoordeling gekregen.

EINDTOETS 2014 - 2015

IMMANUEL	GOED
MOZAIEK	GOED
GAANDEWEG	ONVOLDENDE
WEGWIJZER	GOED
HALVERWEGE	ONVOLDENDE
POLDERAKKERS	GOED
HOEKSTEEN	GOED
BRUG	ONVOLDENDE
GRAANKORREL	GOED
ARK	GOED
OP MAAT	GOED
TWEEMASTER	GOED
ALOYSIUS	GOED
PARADIJSVOGEL	GOED
THERESIA	GOED
JOZEF H	GOED
FRANCISCUS B	GOED
FRANCISCUS H	GOED
MEERBRUG	GOED
REIGER	GOED
ANTONIUS K	GOED
ANTONIUS R	GOED
AVONTURIJN	GOED
ARK	GOED
VALKENBURG	GOED
JACOBA	GOED
MARIASCHOOL	GOED
NICOLAASSCHOOL	GOED
BOMMELSTEIN	GOED
'T VENNE	GOED

Eindopbrengsten

GOED VOLDOENDE ONVOLDENDE



Kwaliteitszorg

Doorlopend werkten beide organisaties in 2015 aan kwaliteitsverbetering van processen en van de resultaten. Bij de la Salle vormde het INK-model daarvoor de basis. Alle scholen worden jaarlijks bezocht door het CvB. De la Salle werkt stichtingsbreed met leerling administratie- en volgsysteem ParnasSys. Hieraan gekoppeld is het kwaliteitszorgsysteem Integraal, waarmee de school de kwaliteit van het eigen onderwijs aan standaarden van goed onderwijs toetst. Ook de scholen van De Basis maken gebruik van Integraal om de onderwijskwaliteit te monitoren. In 2015 zijn vijf de la Salle-scholen bezocht door een intern auditteam: St. Jozef Halfweg, Jacobaschool Heemstede, Paradijsvogel Vogelenzang, Franciscus-school Bennebroek en St. Theresia Bloemendaal.

Fusie en beleid

In 2015 is veel energie gestoken in de voorbereiding op de bestuurlijke fusie per 1 januari 2016.

- Met alle geledingen is intensief overleg gevoerd over het te voeren beleid in de nieuwe organisatie. Al het bestaande beleid is tegen het licht gehouden.
- In nauw overleg met de GMR van Stichting de la Salle en VPCO De Basis is een totaaloverzicht van beleidsdocumenten opgesteld.

Waar ben je trots op?



Ivanka van Dijk, beleidsmedewerker Onderwijs: “Ik ben trots op de gezamenlijke inspanning die mensen van beide organisaties geleverd hebben om elkaar persoonlijk en inhoudelijk beter te leren kennen. De werkconferenties, de inspirerende tweedaagse van directeuren, de kennismakingswandeling van de IB'ers die sterke aan-grijpingspunten voor een nieuwe visie bracht, en de personeelsdag waren mooie momenten in 2015.”



In 2015 is het aantal formatieplaatsen van VPCO De Basis met ongeveer 5 Fte gedaald naar 161 Fte. Deze daling is gerealiseerd door natuurlijk verloop (pensioen en verminderingen werktijdfactor) en ontslag van onvoldoende functionerende personeelsleden.

Op 31 december 2015 bestond het personeelsbestand van Stichting de la Salle uit 374 tijdelijke en vaste medewerkers (256 Fte). Hiervan werkte 77% parttime en 23% fulltime (80% tegen 20% in 2014).

Interne mobiliteit

Per 1 augustus 2015 hebben 13 personeelsleden gebruikgemaakt van mobiliteit binnen scholen van De Basis.

Op 1 augustus 2015 hebben 13 medewerkers van de la Salle gebruikgemaakt van de vrijwillige mobiliteit. Als gevolg van de toegenomen vrijwillige mobiliteit is in 2015 geen sprake geweest van verplichte mobiliteit.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van VPCO De Basis was in 2015 5,86% en is gedaald ten opzichte van 2014 (7,01%). Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door een daling van het langdurig verzuim. In 2015 heeft een evaluatie rondom verzuimbegeleiding plaatsgevonden met de arbo-arts, de re-integratiebegeleider van De Basis, een aantal schooldirecteuren en de personeelsadviseur om de werkprocessen en begeleiding bij verzuim te verbeteren.

De la Salle had in 2015 een verzuimpercentage van 6,7% (t.o.v. 7,2% in 2014). Ook de gemiddelde verzuimduur is afgenomen van 28 naar 21 dagen. Met de fusie in zicht, zijn er in 2015 geen verdere nieuwe activiteiten gestart omtrent de verzuimbegeleiding.

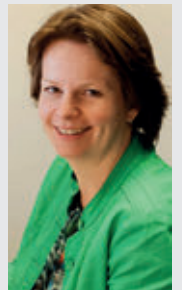
Professionalisering

Begin 2015 hebben alle medewerkers van VPCO De Basis het boek 'De vijf rollen van de leerkracht' ontvangen. Tevens zijn bij alle leerkrachten lesobservaties uitgevoerd met behulp van dit instrument. De bevindingen zijn met hen besproken. Op een aantal scholen hebben leerkrachten met behulp van dit instrument bij elkaar klassenbezoeken uitgevoerd met als doel om van elkaar te leren en elkaar te stimuleren. Deze interventies hebben tevens geleid tot verbetering van het klassenmanagement binnen de gehele school.

Waar ben je trots op?

Marjolijn van Noord, beleidsmedewerker P&O:

“Begin 2015 begon onze samenwerking op P&O-gebied al met de opzet van het nieuwe taakbeleid. Sinds september zijn wij als stafleden van De Basis ingetrokken bij De la Salle en kwam ik bij Tineke op de kamer. Dit ‘samenwonen’, zoals antropologe Jitske Kramer dat zo mooi omschreef op de personeelsdag, was een goede voorbereiding op de fusie.”



Waar ben je trots op?

Tineke Puts, beleidsmedewerker P&O:

“Op mijn bijdrage als projectlid voor de oprichting van een Regionaal Transfer Centrum, een bovenbestuurlijke vervangingspool. In juni 2015 hebben tien bestuurders uit onze regio het projectplan ondertekend.”





Vanuit het Scholingsplein van de la Salle zijn in 2015 vele initiatieven ontplooid voor scholing van groepen medewerkers, waaronder:

- Ervaren IB-opleiding, twee dagen (Edux) met als doelgroep IB'ers.
- Coachend begeleiden (Hogeschool Leiden), met als doelgroep mentoren.
- Communiceren met ouders (PIE), met als doelgroep startende leerkrachten.
- Cursus Open Boek, (bibliotheek Zuid-Kennemerland), met als doelgroep leescoördinatoren.

Ook vanuit andere geledingen binnen de organisatie zijn enkele professionaliseringsactiviteiten ontstaan die in het kader van de fusie voor beide organisaties toegankelijk waren:

- Werkconferenties Identiteit, Personeel, Onderwijs, vijf avonden (wisselende begeleiders) met als doelgroep alle medewerkers van de door fusie nieuw te vormen stichting.
- Personeelsdag Samen Bouwen, een dag (diverse aanbieders), met als doelgroep alle medewerkers van de door fusie nieuw te vormen stichting.

De fusie tussen Stichting de La Salle en VPCO De Basis heeft uiteraard ook gevolgen voor het financiële plaatje. Daarom in dit hoofdstuk een overzicht van de afzonderlijke balansen en kengetallen én de fictieve, geconsolideerde variant van Stichting Jong Leren.

	DE LA SALLE		DE BASIS		JONG LEREN*	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
SOLVABILITEIT						
KENGETAL:	68,9%	69,4%	73,5%	73,0%	70,7%	70,8%
DE SOLVABILITEIT GEEFT DE VERHOUDING TUSSEN EIGEN EN VREEMD VERMOGEN AAN EN VERSCHAFT DUS INZICHT IN DE FINANCIERINGSOPBOUW. (EIGEN VERMOGEN / TOTALE VERMOGEN) X 100%						
LIQUIDITEIT						
KENGETAL:	3,4	4,0	4,2	4,5	3,7	4,2
DE LIQUIDITEIT GEEFT AAN IN HOEVERRE DE STICHTING OP KORTE TERMIJN AAN HAAR VERPLICHTINGEN KAN VOLDOEN. (VLOTTENDE ACTIVA/KORTLOPENDE SCHULDEN)						
WEERSTANDSVERMOGEN						
KENGETAL:	22,9%	26,8%	26,9%	26,4%	25,2%	26,7%
HET WEERSTANDSVERMOGEN GEEFT HET VERMOGEN AAN OM NIET-VOORZIENE, TOT DE REGULIERE BEDRIJFSVOERING BEHORENDE RISICO'S OP TE VANGEN. (EIGEN VERMOGEN - VASTE ACTIVA) / OCW BIJDRAGE X 100%						
KAPITALISATIEFACTOR						
KENGETAL:	48,3%	50,5%	50,5%	53,0%	49,2%	50,1%
SINDS 2009 WORDT DE KAPITALISATIEFACTOR ALS KENGETAL GEHANTEERD. DE KAPITALISATIEFACTOR GEEFT EEN INDRUK HOE VERMOGEND EEN SCHOOLBESTUUR IS. (TOTAAL ACTIVA-GEBOUWEN+TERREINEN)/TOTALE BATEN X 100%						
OVERIGE KENGETALLEN						
AANTAL LEERLINGEN	3.785	3.953	2.487	2.551	6.272	6.504
BATEN PER LEERLING	€ 5.156	€ 5.047	€ 5.222	€ 4.990	€ 5.183	€ 5.025
PERONELE KOSTEN PER LEERLING	€ 4.232	€ 4.029	€ 3.995	€ 3.955	€ 4.138	€ 4.000
OVERIGE KOSTEN PER LEERLING	€ 1.026	€ 928	€ 1.141	€ 1.071	€ 1.075	€ 981
PERONELE LASTEN T.O.V. TOTALE LASTEN	80,5%	81,3%	77,8%	78,7%	79,4%	80,3%

*Cijfers van Stichting de la Salle en VPCO De Basis geconsolideerd

Risico's en onzekerheden

Zowel Stichting de la Salle als VPCO De Basis hebben op financieel gebied te maken met een aantal risico's. Deze risico's zullen ook in de toekomst doorwerken voor Stichting Jong Leren. Het gaat om de volgende aandachtspunten:

- **Ontwikkeling leerlingaantallen:** het dalend aantal leerlingen (ook qua marktaandeel) is reeds langere tijd een risico. Niet onbeheersbaar, maar wel een risico waarop alert gereageerd moet worden in verband met de consequenties op de inkomsten.
- **Uitgaven groot onderhoud en doordecentralisatie huisvesting:** risico is gelegen in de beschikbaarheid van middelen om alle nodige en gewenste onderhoudswerkzaamheden te kunnen uitvoeren.
- **Rijksvergoedingen:** de in te calculeren inkomsten vanuit het Rijk zijn wat betreft risico de belangrijkste. Elk jaar is het afwachten of de ingeschatte Rijksvergoeding voldoende is. Omdat direct met deze gelden personele kosten worden gefinancierd, stellen besturen zich doorgaans voorzichtig op ten aanzien van het inschatten van de Rijksvergoeding.

- **Ontwikkeling loonkosten en personele aanstellingen:** de personele bezetting is gekoppeld aan de inkomende Rijksvergoeding. De snelheid waarmee kan worden ingespeeld op wijzigende omstandigheden ligt erg laag. Personele aanstellingen kunnen niet per direct worden beëindigd en eveneens zijn de kosten voor de werkgever voor de daarop volgende jaren veelal niet gering als blijkt dat betrokken werknemer aanspraak moet doen op uitkeringen.

Balans

	DE LA SALLE		DE BASIS		JONG LEREN*	
	31 DEC. 2015	31 DEC. 2014	31 DEC. 2015	31 DEC. 2014	31 DEC. 2015	31 DEC. 2014
ACTIVA						
VASTE ACTIVA						
MATERIËLE VASTE ACTIVA	2.669.896	2.509.421	1.336.112	1.493.295	4.006.008	4.002.716
VLOTTENDE ACTIVA						
VORDERINGEN	1.211.825	1.273.540	811.295	895.808	2.023.120	2.169.348
LIQUIDE MIDDELEN	5.809.082	6.395.429	4.415.935	3.923.142	10.225.017	10.318.571
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	7.020.907	7.668.969	5.227.330	4.818.950	12.248.137	12.487.919
TOTAAL ACTIVA	9.690.803	10.178.390	6.563.342	6.312.245	16.254.145	16.490.635
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN	6.674.886	7.065.421	4.824.376	4.609.662	11.499.262	11.675.083
VOORZIENINGEN	843.065	1.076.532	501.923	641.740	1.344.988	1.718.272
LANGLOPENDE SCHULDEN	94.994	133.073	0	0	94.994	133.073
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.077.858	1.903.364	1.237.043	1.060.843	3.314.901	2.964.207
TOTAAL PASSIVA	9.690.803	10.178.390	6.563.342	6.312.245	16.254.145	16.490.635

*Cijfers van Stichting de La Salle en VPCO De Basis geconsolideerd

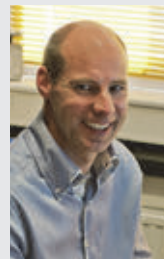


In voorbereiding op de bestuurlijke fusie heeft in 2015 een verbouwing en uitbreiding van het bestuurskantoor plaatsgevonden. Hiermee is voldoende huisvesting voor de nieuwe organisatie gegarandeerd. Ook voor 2016 worden extra investeringen in de huisvesting voorzien.

Deze extra investeringen passen in het, in opdracht van de Onderwijsinspectie, ingezette beleid om de financiële buffer van de stichting te verminderen. In het licht van deze opdracht heeft de Raad van Toezicht goedkeuring verleend aan een meerjarenbegroting die voor de komende jaren sluit met een negatief resultaat.

Huisvesting De Basis

- In 2015 heeft de gemeente Haarlemmermeer de renovatie en de kwaliteitsimpuls van De Ark locatie Laan van Gildestein gerealiseerd. Het gebouw is nog niet definitief opgeleverd.
- Het Mozaïek Nieuw-Vennep is met 1 lokaal uitgebreid. De school had recht op uitbreiding op basis van het leerlingaantal naar aanleiding van de fusie met de Rehoboth. De school heeft nu 11 lokalen.
- De Basis en De la Salle praten met de gemeente Haarlemmermeer en betrokken schoolbesturen over een Integraal Huisvestingsplan. Dit kan leiden tot herschikking van scholen in Zwanenburg en Nieuw-Vennep dorp. Met de gemeente Haarlemmerliede en betrokken schoolbesturen praten De Basis en de la Salle over nieuwbouw in Halfweg.
- De Hoeksteen en De Wegwijzer in Aalsmeer zullen in 2017 of 2018 fuseren omdat De Wegwijzer onder de opheffingsnorm is gekomen en op termijn de gemiddelde schoolgrootte ook voor deze school ontoereikend zal zijn om zelfstandig te kunnen voortbestaan.
- De Basis heeft een beschikking voor nieuwbouw in Aalsmeer voor De Hoeksteen en De Wegwijzer op één nieuwe locatie. De nieuwe fusieschool gaat samenwerken met kinderopvang Solidoe. Het doel is een Integraal Kindcentrum te realiseren. Het streven is begin 2017 te starten met de bouw van IKC Triade.



Marco de Witt, bestuurssecretaris: “Ik ben trots op het achterstallig onderhoud aan schoolgebouwen dat is uitgevoerd in 2015 en dat de uitbreiding van een lokaal bij Het Mozaïek is gerealiseerd.”

Waar ben je trots op?

Tom Houtkamp, adviseur huisvesting: “Mijn werk als bouwkundige geeft mij veel voldoening. Vooral de contacten die ik heb bij de scholen vind ik bijzonder. In 2015 zijn we door de fusie van 19 naar 29 scholen gegaan.

Ik ben er trots op dat ik voor al deze scholen een goede onderhoudsbegroting heb kunnen opstellen, en nog steeds op adequate wijze kan inspelen op allerlei verzoeken vanuit de scholen.”



Huisvesting de la Salle

- In 2015 is de lang verwachte en noodzakelijke renovatie van Bommelstein Nieuw-Vennep tot uitvoering gekomen. Als ook de renovatie van de twee andere scholen in hetzelfde complex is afgerond, zullen gemeente en schoolbesturen een besluit kunnen nemen over de overdracht aan de schoolbesturen.
- In 2015 heeft ook een gedeeltelijke uitbreiding en forse renovatie van De Reiger Lissbroek plaats gehad. De kosten van uitbreiding komen voor rekening van de gemeente Haarlemmermeer. Voor de la Salle was dit aanleiding om tegelijkertijd te investeren in groot onderhoud, zodat de school voldoet aan de eisen voor modern onderwijs.

ICT De Basis

In 2015 hebben de ICT-coördinatoren van De Basis samen met René Koole audits uitgevoerd op scholen rond de inzet en het gebruik van ICT-middelen en de ICT-vaardigheden van leerkrachten. Er blijken grote verschillen te zijn tussen leerkrachten en de wijze waarop zij gebruikmaken van ICT in de klas. Met name in de onderbouw is het gebruik van ICT nog beperkt. Daarnaast is de rol en de deskundigheid van de ICT-coördinatoren nog een belangrijk ontwikkelpunt voor 2016.

ICT de la Salle

De medewerkers van de la Salle hebben op verschillende manieren hun ICT-kennis ontwikkeld in 2015. De volgende scholing werd aangeboden via het Scholingsplein van de stichting:

- Visie op mediawijsheid, dagdeel (Slim met media) voor directeuren en ICT'ers
- Gynzy, vier dagdelen (Gynzy), voor leerkrachten
- Post-HBO ICT-opleiding, gestart in november (Arno Koenders Training en Advies), voor ICT'ers
- Parnassys-beginnerscursus (Gert van der Mark), voor leerkrachten
- Werken met websites, (Bratpack), voor leerkrachten, ICT'ers en stafmedewerkers

Waar ben je trots op?

Lisette Neijzen, beleidsmedewerker ICT: "Trots ben ik op de stappen en keuzes die gemaakt zijn in 2015 rondom het werken met behulp van ICT.

Denk hierbij aan de migratie naar Google for Education, de Europese aanbesteding van de digitale schoolborden en de start van het ICT-netwerk Jong Leren!"



Ga er maar aanstaan. Met twee GMR'en een goede basis leggen voor de fusie van een stichting en een vereniging. Hoe gaat dat in zijn werk en was het eigenlijk wel zo lastig? We vragen het Lia Scheepers (leerkracht Antoniuschool Kalslagerring, Nieuw-Vennep) en Arthur Fickel (ouder Opmaat, Nieuw-Vennep), die namens de la Salle en De Basis in de transitie-GMR zaten en zich inmiddels ook weer enthousiast inzetten voor de GMR van Jong Leren.

Waarom ben je in de transitie-GMR gestapt?

Lia: "Toen ik in de GMR van de La Salle hoorde over de voorgenomen fusie, geloofde ik direct dat het een mooi proces zou worden. Daar wilde ik graag in meedenken."

Arthur: "Ik was voorzitter van de GMR van De Basis en op zoek naar een vervanger. Mijn jongste kind gaat volgend jaar naar het voortgezet onderwijs. Met het oog op de toekomst, leek het me goed dat iemand mijn plek op zou vullen. Helaas was daar geen belangstelling voor. Ik vind het leuk om op dit brede vlak mee te denken, dus heb besloten die rol te vervullen."

Twee verschillende organisaties, hoe ging dat samen?

Lia: "Heel goed! We waren allemaal gemotiveerd om deze fusie te laten slagen. Natuurlijk heb je met twee 'culturen' te maken, maar we vulden elkaar uitstekend aan."

Arthur: "Je leert nieuwe mensen kennen, dat is alleen maar fijn. We hebben alles in goed overleg besproken. Dat verliep erg soepel, en dat hoor je weleens anders."

Wat was de grootste uitdaging?

Lia: "We hebben heel veel voorwerk gedaan voor de nieuwe GMR. Het was met name onze taak om de reglementen door te spitten en beleidsstukken te lezen. We hebben onze aandachtspunten genoteerd en vastgelegd. Daarnaast hebben we de verkiezingen voor de nieuw te vormen GMR van Jong Leren georganiseerd."

Arthur: "Het was een flinke klus om alles voor te bereiden voor de nieuwe GMR, maar ik kan niet anders zeggen dan dat we dat efficiënt en snel hebben opgepakt."

Waar ben je trots op?

Lia: "Als je vertrouwen in elkaar uitspreekt, dan kun je veel bereiken. Ik ben dan ook ongelofelijk trots dat we met elkaar een brug hebben geslagen naar de nieuwe organisatie. Ik ben van mening dat iedereen de kans heeft gekregen zijn steentje bij te dragen, mee te denken en betrokken te zijn."

Arthur: "Dat we in goede harmonie alles de revue hebben laten passeren."

Hoe kijk je aan tegen de nieuwe organisatie?

Lia: "Ik sta echt achter de visie van Jong Leren, zoals vastgelegd in de strategische beleidsagenda. We kunnen kinderen goed onderwijs bieden!"

Arthur: "Binnen Jong Leren zijn de lijnen kort en is de samenwerking uitstekend. Er staan mooie dingen op stapel voor de komende jaren, waar ook ik met veel belangstelling bij betrokken blijf. Ik wil graag benadrukken dat het leuk is om met anderen na te denken over beleidszaken. Want uiteindelijk hebben wij ook maar één belang voor ogen en dat is het belang van onze kinderen. Ik zou dan ook iedereen willen oproepen dat eens vrijblijvend te komen ervaren."

Dit is de GMR van Jong Leren

De nieuwe GMR van Jong Leren werkt met een clusterverdeling. Hiervoor is gekeken naar het aantal leerlingen van de scholen en is getracht een evenredige verdeling te maken.

Het gemiddeld aantal leerlingen per cluster is 812 leerlingen. Daarnaast is geprobeerd de scholen in dezelfde regio te clusteren. Dat was echter niet bij alle clusters mogelijk.

De Wegwijzer - De Hoeksteen - De Brug - De Graankorrel

CLUSTER
1

Ouder: **Jeroen Kwint** (De Graankorrel - Kudelstaart)
Personeel: **Hanneke van der Zwaag** (De Brug - Aalsmeer)

Het Mozaïek - De Avonturijn - Antoniuschool - De Polderrakkers

CLUSTER
2

Ouder: **Sigurd Balfoort** (Antoniuschool Ridderspoorstraat - Nieuw Venne)
Personeel: **Lia Scheepers** (Antoniuschool Kalslagerring - Nieuw Venne)

Opmaat - 't Venne

CLUSTER
3

Ouder: **Arthur Fickel** (Opmaat - Nieuw Venne)
Personeel: Vacature

De Ark (NV) - Bommelstein

CLUSTER
4

Ouder: **Bas Walraven** (Bommelstein - Nieuw Venne)
Personeel: **Marjolijn Dalm** (Bommelstein - Nieuw Venne)

St. Jozef - Halverwege - Immanuel - Gaandeweg - De Meerbrug - Franciscus H.

CLUSTER
5

Ouder: **Albert Jan de Jong** (Jozefschool - Halfweg)
Personeel: **Liesbeth Vlaanderen** (De Meerbrug - Zwanenburg)

De Tweemaster - De Reiger - De Paradijvogel

CLUSTER
6

Ouder: Vacature
Personeel: **Yvonne Naaijen** (De Tweemaster - Vijfhuizen)

Jacobaschool - De Ark (H) - Valkenburgschool - Franciscus (B)

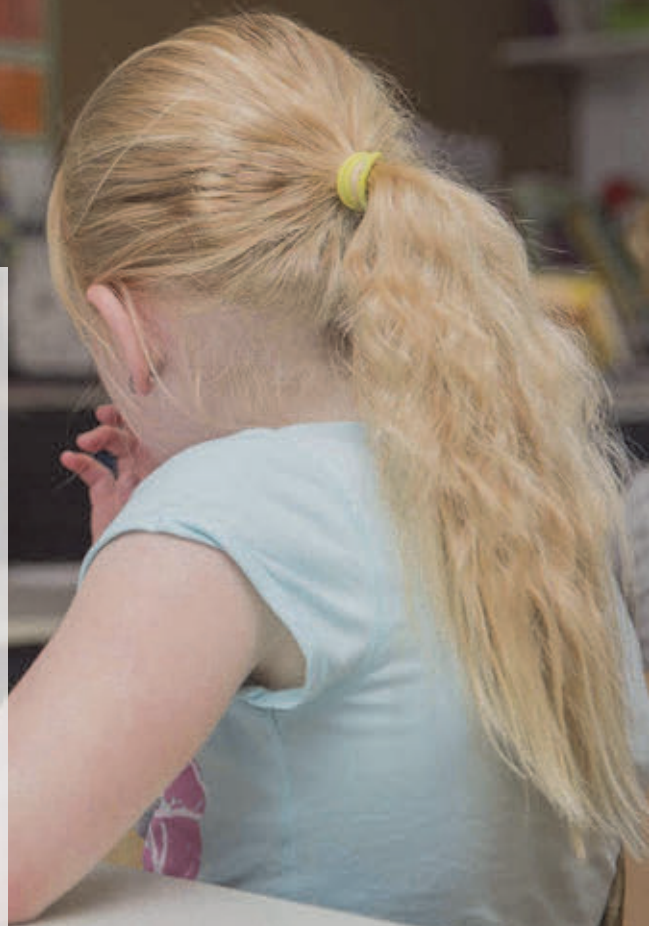
CLUSTER
7

Ouder: **Duncan Rooders** (Franciscus - Bennebroek)
Personeel: **Mascha Bouma** (De Ark - Heemstede)

Theriaschool - Aloysiuschool - Nicolaaschool - Mariaschool

CLUSTER
8

Ouder: **Bonny Schaap** (Mariaschool - Zandvoort)
Personeel: **Marjolein Lambert** (Aloysius - Overveen)



Vooruitkijken

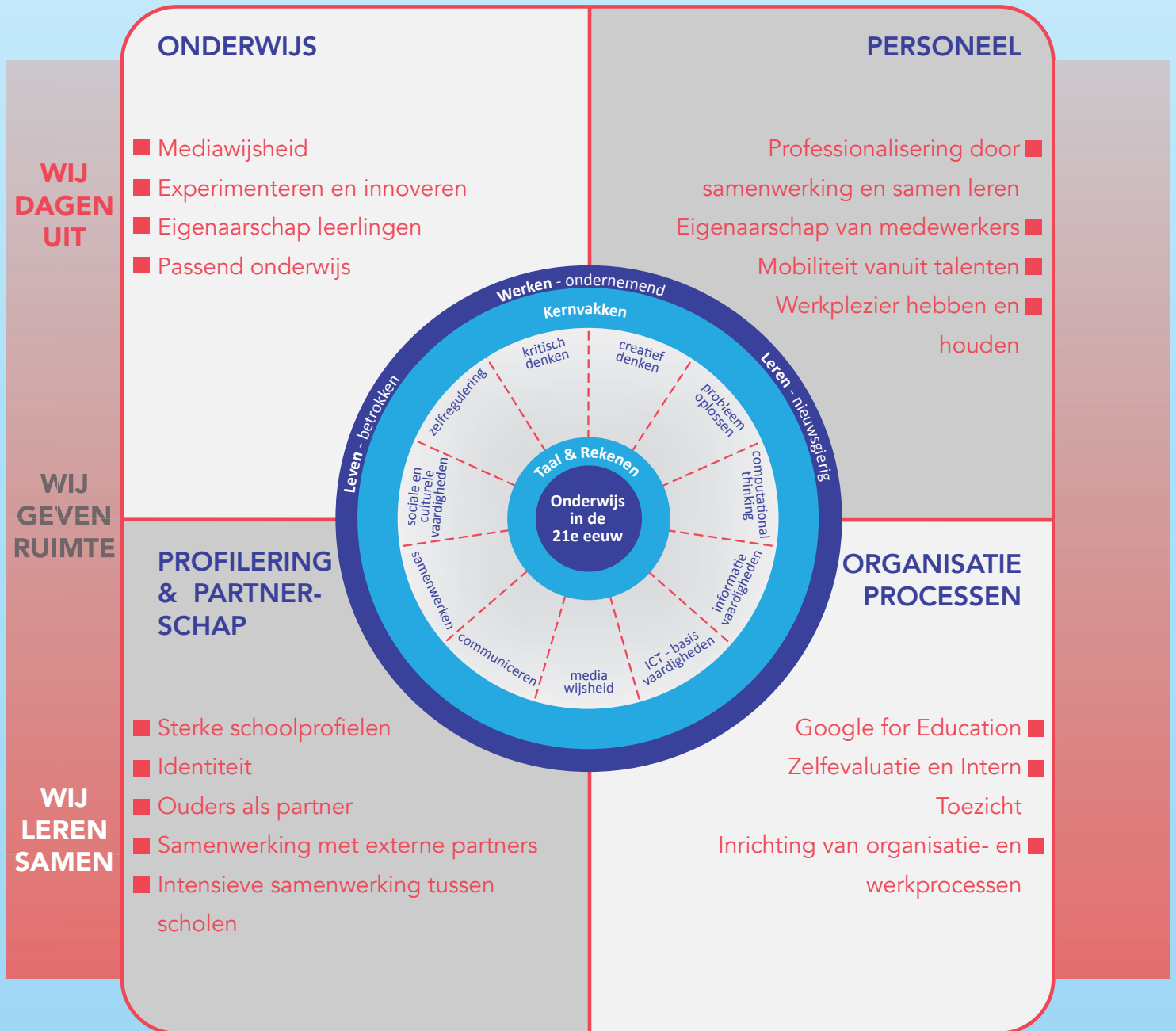
Na een intensief fusietraject in 2015 willen we als Stichting Jong Leren ons vizier vooral op de toekomst richten. We hebben daarvoor een strategische beleidsagenda (SBA) opgesteld aan de hand van vier pijlers, zoals te zien op de poster hiernaast.

Per pijler lichten we in het tweede deel van dit verslag één onderwerp nader toe met interviews en cartoons.



MISSIE / VISIE

Leerlingen stimuleren het maximale uit zichzelf te halen, op zowel cognitief als persoonlijk vlak. Zij ontwikkelen zich daarmee optimaal en overeenkomstig hun mogelijkheden en bereiden zich voor op de tijd in het VO en op de maatschappij.



RESULTATEN EN OPBRENGSTEN IN 2018

Onderwijs

Mediawijsheid
leerlijn mediawijsheid
3 mediacoaches
mediaprotocol

Experimenteren en innoveren
leerling populatie beschrijving
medewerkers beheersen de 21e eeuwse vaardigheden

Eigenaarschap leerlingen
visie-document over zelfsturend leren

Passend onderwijs
realisatie day-a-week school in ZK
inspiratiesessie thema's
visie-document meerbegaafdheid

Personeel

Professionalisering
LIDO (systeem van leren in de organisatie)

Eigenaarschap van medewerkers
personeelsbeleid is ondersteunend en versterkend

Mobiliteit vanuit talenten
10% vrijwillige mobiliteit

Werkplezier hebben en houden
ziekteruim is 1% gedaald

Profilering & Partnerschap

Sterke schoolprofielen
alle scholen hebben een sterk profiel

Identiteit
bestuurs- en schoolspecifiek identiteitsbeleid

Ouder als partner
beleidskader ouderbetrokkenheid

Samenwerking met externe partners
visie-document IKC

Intensieve samenwerking tussen scholen
integraal scholenplan Jong Leren

Organisatie processen

Google for Education
intranet Googlesite

Zelfevaluatie en Intern Toezicht
beleidskader onderwijs en kwaliteit

Organisatie
toegankelijke inrichting van de organisatie- en werkprocessen

De eerste pijler in de strategische beleidsagenda van Jong Leren staat logischerwijs in het teken van onderwijs. **Passend onderwijs** is een van de vier belangrijke onderwerpen binnen deze pijler.

Hoewel we ons daar de komende jaren extra op gaan focussen, zijn er binnen onze organisatie tal van goede voorbeelden van passend onderwijs. Bijvoorbeeld op De Reiger in Lisserbroek en bij De Gaandeweg in Aalsmeer en De Halverwege in Halfweg.



“Betrekk ouders in een vroeg stadium bij passend onderwijs”

Het team van De Reiger in Lisserbroek doet er alles aan kinderen zo lang mogelijk mee te laten komen in de groep. Maar door het wegvallen van de cluster 3 en 4-rugzakjes wordt externe hulp inschakelen lastiger. “Gelukkig biedt Jong Leren ons de mogelijkheid een flexbudget aan te vragen om voor korte tijd, goed uit te werken wat het kind nodig heeft om tot leren te komen”, vertelt IB'er **Monique Picavé**.

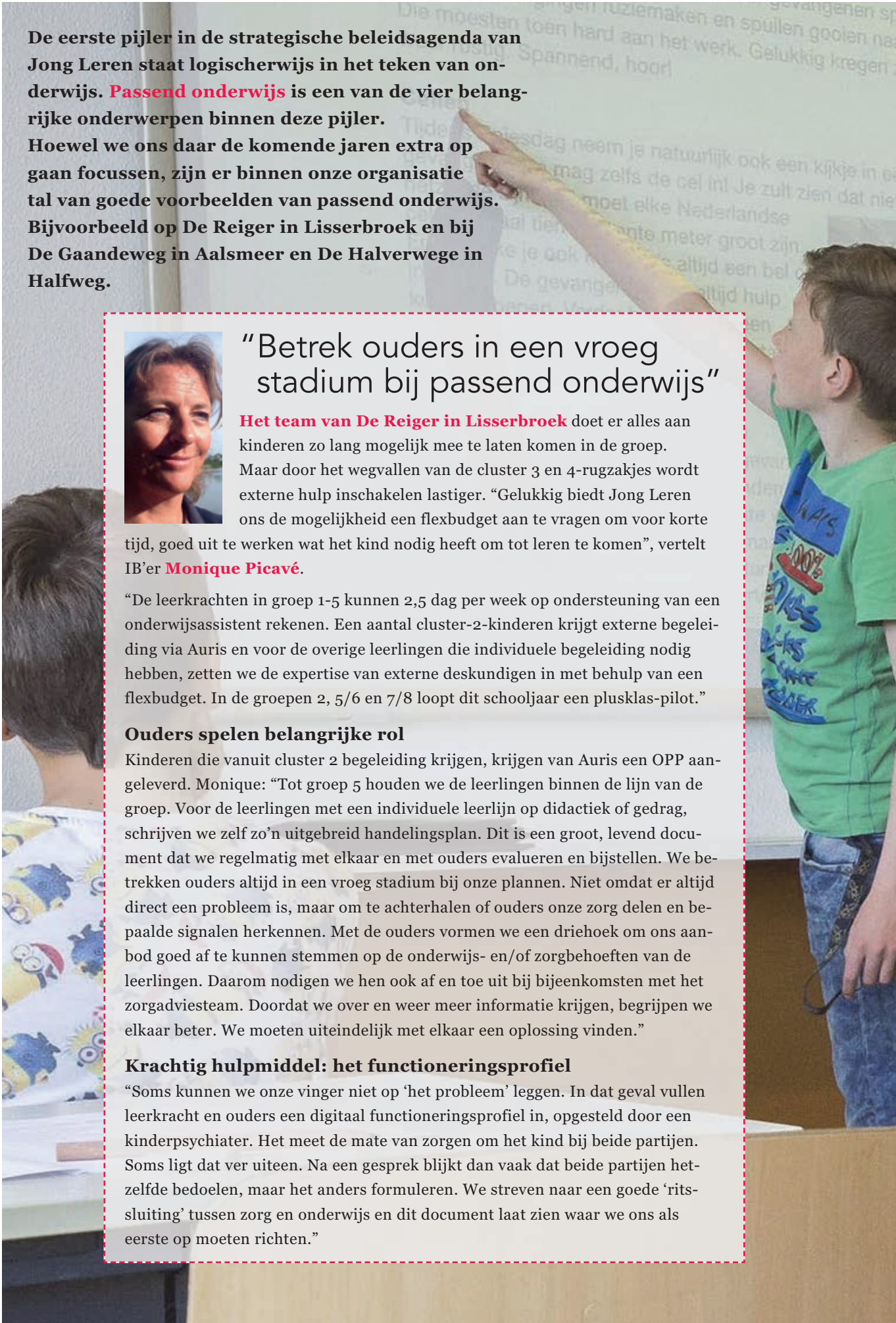
“De leerkrachten in groep 1-5 kunnen 2,5 dag per week op ondersteuning van een onderwijsassistent rekenen. Een aantal cluster-2-kinderen krijgt externe begeleiding via Auris en voor de overige leerlingen die individuele begeleiding nodig hebben, zetten we de expertise van externe deskundigen in met behulp van een flexbudget. In de groepen 2, 5/6 en 7/8 loopt dit schooljaar een plusklas-pilot.”

Ouders spelen belangrijke rol

Kinderen die vanuit cluster 2 begeleiding krijgen, krijgen van Auris een OPP aangeleverd. Monique: “Tot groep 5 houden we de leerlingen binnen de lijn van de groep. Voor de leerlingen met een individuele leerlijn op didactiek of gedrag, schrijven we zelf zo’n uitgebreid handlingsplan. Dit is een groot, levend document dat we regelmatig met elkaar en met ouders evalueren en bijstellen. We betrekken ouders altijd in een vroeg stadium bij onze plannen. Niet omdat er altijd direct een probleem is, maar om te achterhalen of ouders onze zorg delen en bepaalde signalen herkennen. Met de ouders vormen we een driehoek om ons aanbod goed af te kunnen stemmen op de onderwijs- en/of zorgbehoeften van de leerlingen. Daarom nodigen we hen ook af en toe uit bij bijeenkomsten met het zorgadviesteam. Doordat we over en weer meer informatie krijgen, begrijpen we elkaar beter. We moeten uiteindelijk met elkaar een oplossing vinden.”

Krachtig hulpmiddel: het functioneringsprofiel

“Soms kunnen we onze vinger niet op ‘het probleem’ leggen. In dat geval vullen leerkracht en ouders een digitaal functioneringsprofiel in, opgesteld door een kinderpsychiater. Het meet de mate van zorgen om het kind bij beide partijen. Soms ligt dat ver uiteen. Na een gesprek blijkt dan vaak dat beide partijen hetzelfde bedoelen, maar het anders formuleren. We streven naar een goede ‘ritssluiting’ tussen zorg en onderwijs en dit document laat zien waar we ons als eerste op moeten richten.”





“Ik doe regelmatig een beroep op een specialist uit het samenwerkingsverband”

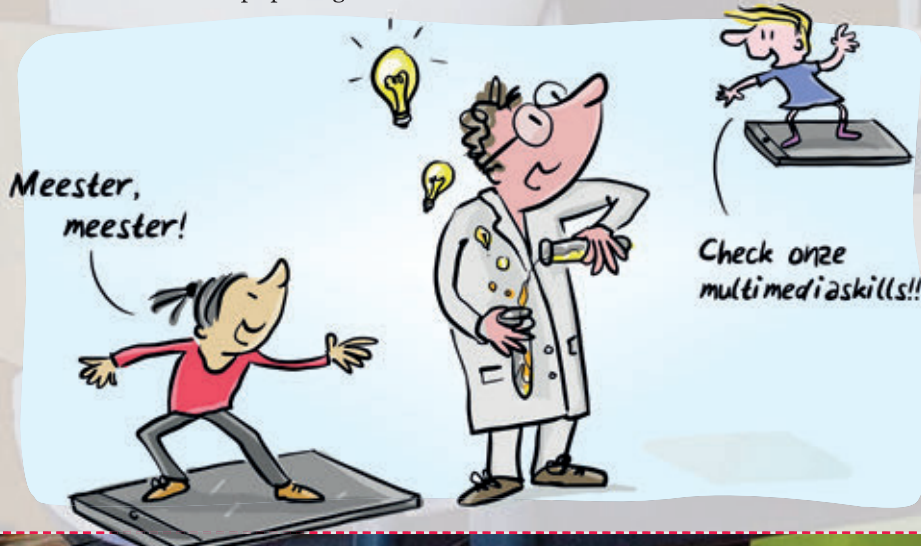
Rachel de Vos is IB'er bij De Gaandeweg en De Halverwege. Op beide scholen ziet zij kinderen met heel verschillende hulpvragen voorbij komen. “Het zijn ook niet altijd heel grote problemen, dus het is de kunst te achterhalen waar kinderen baat bij hebben en hen zo passend onderwijs te bieden. Dan is het prettig met specialisten uit de samenwerkingsverbanden te kunnen sparren.”

“We hebben in groep 4 een jongetje met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor cluster 2. Drie ochtenden per week krijgt hij een-op-een begeleiding van onze onderwijsassistent. Door extra aandacht te besteden aan de instructie, kan hij met de leerstof van groep vier meedoen. Op sommige momenten betrekken we andere kinderen die dat nodig hebben, ook bij deze instructie. Het jongetje in kwestie leert overleggen en de andere kinderen profiteren van de extra uitleg.” Over deze leerling heeft Rachel overleg met de ouders, de leerkracht en met de ambulante begeleider van de Mytylschool. “Hij denkt bijvoorbeeld mee over materialen en aanpakken die tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften.”

Overleg met kinderen

Rachel ervaart dat je niet altijd direct kunt achterhalen wat de oorzaak van de belemmerende factoren voor het kind zijn. “Laatst heb ik een zorgvraag voor een bovenbouwleerling neergelegd bij Gedragpunt, een onderdeel van het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland. Een aantal gedragsconsulenten geeft aan welke kennis zij in huis hebben. Op basis daarvan heb ik samen met de leerkrachten en ouders contact opgenomen om eerst te onderzoeken welke ondersteuningsbehoefte er is. Deze gedragsconsulent heeft onder andere met de leerling achterhaald waar ze baat bij heeft en daar werken we in de praktijk aan, ook met het oog op de stap naar de middelbare school. Ze geeft nu onder meer zelf aan wanneer ze wel of geen behoefte heeft aan buitenspelletjes.”

Dat gaat heel goed en geeft op alle fronten rust. Kinderen kunnen vaak goed inschatten wat hen helpt prettiger te leren.”



Zonder onze medewerkers kunnen wij geen onderwijs verzorgen. Personeel is daarom een belangrijke pijler in de strategische beleidsagenda (SBA) van Jong Leren. Het verder ontwikkelen van onze medewerkers speelt de komende jaren een grote rol. Dat doen we onder meer door van en met elkaar te leren. Hoe we deze manier van samenwerken effectief vorm gaan geven, wordt onder meer bepaald door de stuurgroep LIDO (leren in de organisatie).

Leren van en met elkaar

Waar zou jij beter in willen worden?

In het huidige informatietijdperk leren we sneller en vindt leren steeds meer op de werkplek zelf plaats. “In ons geval is dat ironisch genoeg nog steeds een klaslokaal”, grapt **Hans Ettema**, directeur van de Anoniusschool Nieuw-Vennep. “Van en met elkaar leren is veel effectiever dan alleen maar informatie opslurpen. Ik ben blij dat dit een van de speerpunten in de SBA van Jong Leren is en dat ik in de stuurgroep mag meedenken over een goede structuur, waarin leren van en met elkaar gestroomlijnd plaatsvindt.”



In de stuurgroep zitten: Sytske Feenstra, Marjolijn van Noord, Hans Ettema, Jeannette Kemp, Pam van Montfort, Donna van der Veldt en Christie van Dijken.

Pam van Montfort, leerkracht Jacobaschool Heemstede, zit ook in de stuurgroep LIDO. Voor haar master Leren en innoveren deed ze vorig jaar onderzoek naar hoe je het onderwijs meer samen kunt vormgeven. “Ik merkte dat collega’s wel willen bijleren, maar dat bepaalde ambities niet altijd gefaciliteerd kunnen worden. Aan de andere kant worstelen leerkrachten met de vraag: kennis delen is



leuk, maar hoe pak ik dat aan? Zelf ben ik al een tijdje met dit thema bezig. Daarom heb ik me, samen met mijn collega **Donna van der Veldt**, aangemeld voor deze stuurgroep. Een mooie uitdaging,”

Kennismanagement en faciliteren

Uitzoeken wie welke kennis heeft en wie het kan overdragen, is een flinke klus. “Dat gaan we schooloverstijgend aanpakken door het opzetten van professionele leergemeenschappen. IB’ers en ICT’ers werken op die manier al samen, maar ook de rekenspecialisten zouden zich kunnen verzamelen”, legt Hans uit.

Binnen de stuurgroep houdt hij zich naast kennismanagement vooral bezig met het verder vormgeven van het Scholingsplein.

Naar aanleiding van een belangstellingsregistratie vond onlangs een eerste bijeenkomst plaats met een groepje bereidwillige ‘experts’. Volgens Pam, die zich samen met Donna focust op de leerteams, leverde dat veel energie en een positieve flow op. “Mensen worden blij als het om inhoud gaat.

Natuurlijk hoeft niet iedereen meteen in een leerteam, maar je kunt je wel regelmatig afvragen: waar zou ik meer van willen weten, of wat heb ik nodig om een betere leerkracht te zijn? Donna en ik hebben bij het ministerie van OCV subsidie aangevraagd én gekregen voor ‘Vernieuwing in het onderwijs’. Daarmee gaan we de leerteams opzetten en faciliteren.”

Werkdruk verminderen, onderwijskwaliteit verbeteren

In een ideale situatie ziet Hans een online platform voor zich, waar collega’s hun kennis aanbieden en halen. “Hiermee hopen we de werkdruk te verminderen en de resultaten te verbeteren. Want uiteindelijk draait alles natuurlijk om het kind. Maar het is ook heel belangrijk dat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en met plezier hun vak blijven uitoefenen. Die vertaalslag naar de praktijk moet niet per se snel, maar goed gebeuren. Directeuren kunnen daaraan bijdragen, door tijdens persoonlijke ontwikkelingsgesprekken over dit soort dingen te praten en door leersessies te faciliteren.”

Pam hoopt dat leren van en met elkaar de komende jaren ‘gewoon’ wordt binnen Jong Leren. Wij krijgen de ruimte om te onderzoeken en een structuur op te zetten om van elkaar te leren, daar kunnen alleen maar mooie dingen uit voortkomen.”

Stichting Jong Leren werkt met veel verschillende partners samen om het beste onderwijs te garanderen. Ons netwerk breidt zich voortdurend uit. Dit is een grote greep uit de partijen waarmee we samenwerken.

Pijler 3 - Profilering en partnerschap





Binnen een groeiende organisatie is het managen van organisatieprocessen erg belangrijk. Op stichtingsniveau gaan we daar de komende jaren aan werken. Maar ook binnen een school is een goed systeem van actie en evaluatie onmisbaar. Zo werkt De Reiger Lissebroek volgens de PDCA-cyclus. Een mooi voorbeeld van zicht houden op ontwikkeling en ondersteuning.

Plan-do-check-act

“Met deze werkwijze komen we echt tot de kern”

“Zo’n drie jaar geleden zijn we samen met de IB’er en het MT gestart met het invoeren van de PDCA-cyclus op **De Reiger in Lissebroek**”, begint directeur



Anne Niehe. “Leerkrachten evalueren zeven keer per jaar de opbrengsten op pedagogisch en didactisch gebied. We bekijken waar we aanpassingen

moeten doen en stellen nieuwe doelen vast. Doordat we het zeer intensief aanpakken, kunnen we echt tot de kern komen.”

Leerkrachten van De Reiger voelen zich gesteund. “Ze ervaren het als een pre dat ze onder schooltijd de gesprekken met de IB’er kunnen voeren, terwijl een invaller de groep overneemt. Onder meer de adviezen van de IB’er komen dan ter sprake.” Anne is ervan overtuigd dat ze de juiste manier van evalueren hebben gevonden. “Zo lang het goed voelt en de resultaten overtuigen, blijven we hiermee doorgaan. De leerkrachten ontwikkelen zich goed en ervaren dat ze steeds beter bij machte zijn om invloed uit te oefenen op de resultaten in de klas. We zijn voortdurend op zoek naar wat het beste is voor het kind. Want laten we wel wezen, daar draait het natuurlijk allemaal om. We willen gewoon dat het elk kind lukt!”

Mooi compliment

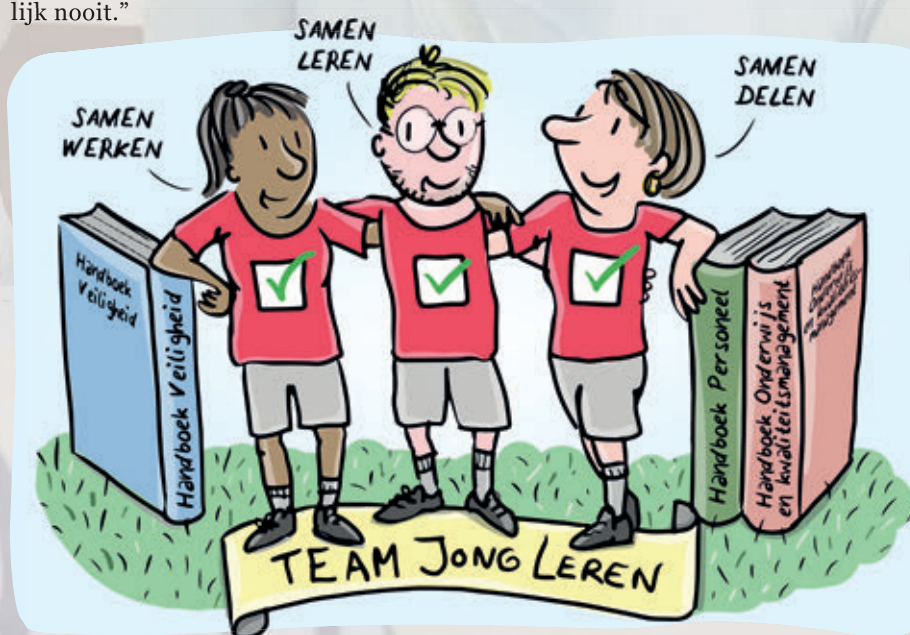
De PDCA-cyclus komt volgens Anne weleens aan bod in gesprekken met andere directeuren. “Maar ik weet dat alle scholen op een andere manier met dit proces omgaan. Daar moet je ook vrijheid in krijgen, want iedere school en ieder team is anders. Ik koester die autonomie en vind uitwisselen van kennis en ervaring prettig en belangrijk.”

Als directeur hecht Anne veel waarde aan de audits die op scholen van Jong Leren worden uitgevoerd. “Zo hoorde ik dat tijdens de audit niet opviel dat we best veel kinderen op school hebben met gedragsproblemen. Dat vind ik een mooi compliment. Volgens mij komt dat echt doordat we goed kijken wat nodig is om ieder kind de juiste zorg en aandacht te geven.”

Vroeg signaleren

Ook de Inspectie benadrukte tijdens het recente bezoek dat De Reiger de PDCA-cyclus goed heeft geïntegreerd en uitgewerkt. Anne: “Dat is wel iets om trots op te zijn. We scoren onder andere goed op zorg, omdat we zicht hebben op ontwikkeling en ondersteuning. Daarbij evalueren we zorgvuldig om continu te blijven verbeteren.

Door de opmerkingen van de Inspectie is er weer ruimte ontstaan voor nieuwe ontwikkelingen. Onze manier van werken zorgt er in ieder geval voor dat de kwaliteit van ons onderwijs in die tijd geborgd blijft. Maar klaar ben je natuurlijk nooit.”



Hoe ziet **het onderwijs** eruit **over 5 jaar?**

Bram van Eijck, leerling groep 8, De Polderrakkers: "Ik denk dat we over vijf jaar nog meer laptops hebben in de klas en dat ook de kleuters meer met iPads gaan werken. Nu gebruiken we het digibord veel voor vakken als aardrijkskunde en geschiedenis, maar die lessen zijn er ook voor Engels. Toch gebruiken we daar nu nog een schrift voor. Dat zal wel veranderen. Buitenspelen en gymmen blijft vast en zeker hetzelfde als nu, want dat moet volgens mij van de minister."



Marieke Koetsier, leerkracht groep 3 en onderbouwcoördinator, Opmaat:

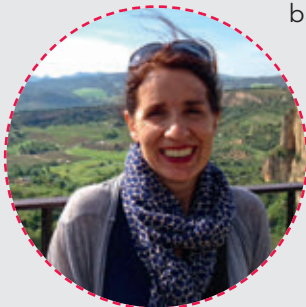
"Ik hoop over vijf jaar het kind écht centraal staat. Dat de sterke kanten uitgangspunt voor begeleiding zijn en dat het kind nog meer betrokken wordt bij het eigen leerproces. Daarnaast verwacht ik dat opvang en onderwijs steeds meer in elkaar over lopen en dat de lestijden en vakanties steeds flexibeler worden ingezet naar de behoeften van het kind. De school is en blijft de plek waar kinderen zich ontwikkelen tot zelfstandige mensen, waarbij je als leerkracht het verschil kunt maken."

Marco Bastmeijer, Vier keer wijzer: "Om tegemoet te komen aan alle verschillen en de betrokkenheid te vergroten moet de school een leerparadijs zijn. Trainen van spelling, automatiseren, tafels et cetera, doen we op de computer. Talent benutten gaat plaatsvinden in een leerrijke, betekenisvolle en vakoverstijgende context. Kinderen zullen vanuit hun eigen leerstijl kennis tot zich nemen, gebruiken de computer als hulpmiddel om delen hun kennis wereldwijd. Het kind als eigenaar, de leerkracht als begeleider die soms doelgericht stuurt, maar vooral nieuwsgierig en belangstellend is."



Patricia Dresens, directeur Antoniuschool (locatie Kalslagerring): "De

balans vinden tussen opvoeden en leren is in de huidige tijd een kunst. Hopelijk is over vijf jaar het vertrouwen in de professionaliteit van scholen dusdanig gegroeid, dat alle betrokken partijen ervaren dat wij dagelijks alles op alles zetten om kinderen een zo optimaal mogelijke en passende leersituatie bieden. Ik hoop dat we over vijf jaar de status van leerkrachten in ere hebben hersteld, want zij maken het verschil. Het steeds opnieuw opstellen van verantwoordingsdocumenten levert daarnaast onnodig vertraging op."



Dennis Baegen, vader van twee kinderen op 't Venne, Nieuw-Vennep:

"Mijn verwachting is dat het onderwijs niet in 5, maar in 25 jaar tot een fundamenteel andere aanpak komt. De school is dan de plek waar je als individuele leerling samenwerkend met medeleerlingen en leerkrachten, je onderwijsbehoefte samenstelt en realiseert. Ik hoop dus over 5 jaar de eerste stappen te zien om tot dit maatwerkonderwijs te komen."

