

Strategisch Beleidsagenda 2020-2024

Stichting Jong Leren

WERKEN

Bevlogen medewerkers door:
PROFESSIONELE (LEER)CULTUUR

- gedeelde professionele standaard
 - kennisdeling en samen leren
 - 'binden en boeien'
 - gedragen aanpak 'anders organiseren' onderwijs

SBA 2020/2024

LEREN

Actief lerende leerlingen door:
EIGENTIJDIG ONDERWIJS

- betekenisvol leren
- bewegend leren
- optimale afstemming tussen lesaanbod en leerlingenpopulatie
- digitale geletterdheid en duurzaamheidsgedachte geïntegreerd in onderwijs

STRATEGISCHE BELEIDSAGENDA VOOR 2020-2024

LEVEN

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door: **SAMEN WERKEN**

- ouderbetrokkenheid en management van verwachtingen
- samenwerking met kinderopvang
- robuuste scholen
- verantwoord ondernemen

Wij geven ruimte
Wij dagen uit
Wij leren samen

JONG LEREN
stichting voor professioneel onderwijs

Inleiding

Eigenlijk zou het simpel moeten zijn om onze strategie samen te vatten: “Onze leerlingen gewoon heel goed onderwijs geven”. Was het maar zo eenvoudig. Deze tijd vraagt veel meer van medewerkers en organisaties die betrokken zijn bij onze scholen en leerlingen. Daarom toch een uitgebreidere strategische beleidsagenda; een agenda voor de komende vier jaar om samen met alle betrokkenen op één te lijn zitten en samen “gewoon heel goed onderwijs” te verzorgen.

Onze missie *Onze medewerkers én leerlingen krijgen ruimte, worden uitgedaagd en leren samen. Hierdoor halen zij het beste uit zichzelf. Onze medewerkers bereiden onze leerlingen voor op de tijd in het VO en op de wereld van morgen.*

Onze basis

In 2016 ontstond Jong Leren uit een fusie tussen VPCO De Basis en stichting De la Salle. We hebben de afgelopen jaren een goed gevestigde en aantrekkelijke stichting met 26 scholen opgebouwd; een stichting die bekend staat als een werkgever die de eigen medewerkers veel ruimte geeft, met scholen waar ouders hun kinderen graag naar toe brengen en waar echt aandacht is voor elkaar.

Onze inspiratiebron *Wij verzorgen christelijk geïnspireerd onderwijs met de Bijbel als bron, met hart voor het kind en zorg voor elkaar. Wij werken vanuit waarden als liefde, respect, verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid en geborgenheid.*

De Strategische Beleidsagenda (SBA) van 2016-2020 was gericht op het opbouwen van deze nieuwe stichting op basis van historisch stevige fundamenten. Bij de start is vooral ingezet op vernieuwing en innovatie. Bij de evaluatie van onze SBA in 2019 is geconcludeerd dat we dit op veel terreinen bereikt hebben. En daar zijn we trots op.

Onze kernwaarden

*Wij geven ruimte
Wij dagen uit
Wij leren samen*

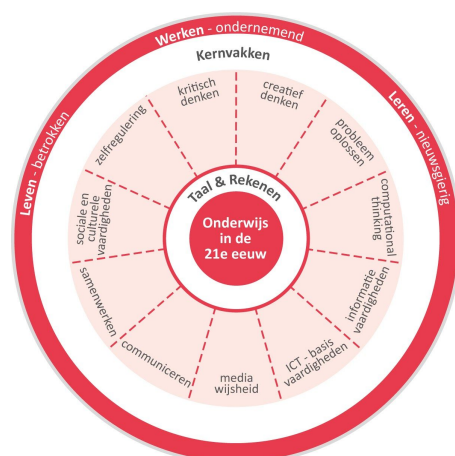
Verschuiving

Nu we in de volgende fase van onze organisatie terecht zijn gekomen, is de aandacht verschoven naar het bestendigen van onze activiteiten. We zorgen ervoor dat we alle goede ontwikkelingen stevig(er) verankeren in de organisatie en dat we hierop verder kunnen doorbouwen; duurzaam en met blijvende focus op de kwaliteit van ons onderwijs.

Uitdaging

We hebben voor de komende vier jaar andere uitdagingen dan voorheen. Tegenwoordig hebben we te maken met een dalend aantal leerlingen, en tegelijkertijd een lerarentekort dat veel harder groeit dan dat het leerlingenaantal daalt. Het vereiste curriculum is aangepast aan de netwerkmaatschappij, zodat burgerschapsvorming, duurzaamheid en digitale geletterdheid opgenomen zijn in het lesaanbod. Bij een deel van onze scholen wordt bovendien de leerlingpopulatie internationaler, dat vervolgens in het

Visie op onderwijs en kwaliteit:



onderwijsaanbod zijn weerslag krijgt. Tot slot lijkt onze omgeving veeleisender geworden te zijn, waardoor het contact met onder andere de ouders van onze scholen intensiever geworden is. De grenzen aan verwachtingen worden steeds verder opgerekt.

Jong Leren kan bouwen op een sterke groep scholen. We hebben er alle vertrouwen in dat we deze Strategische Beleidsagenda de komende jaren succesvol tot uitvoering kunnen brengen.

College van Bestuur
Stichting Jong Leren

Leeswijzer

Deze strategische beleidsagenda beschrijft de kaders waarmee onze scholen aan de slag gaan. Binnen deze kaders gaan de scholen verder werken aan hoogwaardig onderwijs - samen met leerkrachten, leerlingen en hun ouders en samenwerkingspartners.

Dit document is een aaneensluitend verhaal, een denkwijze. In deze denkwijze komt onze visie op leren-werken-leven goed tot uitdrukking. In de verschillende onderdelen staan soms verwijzingen naar eerder genoemde aandachtspunten of bestaand beleid. Hiermee proberen we dubbelingen zo veel mogelijk te voorkomen.

Deze strategische kaders hebben we in een actieplan concreet gemaakt.

LEREN

1. Eigentijds onderwijs



We voeren regelmatig het gesprek met elkaar over de definitie van 'heel goed onderwijs', over kennis en vaardigheden. De uitkomsten hiervan vatten we als volgt samen: "De manier van de lesgeven zo inrichten dat leerlingen vanuit zichzelf (intrinsiek) gemotiveerd zijn om te leren. Zij leren omdat de leerstof relevant is voor hun huidige en toekomstige leven en omdat het past bij hoe zij tegenwoordig (willen) leren". Wij streven hiermee naar actief lerende leerlingen op onze scholen.

In 2024 zijn we in staat om onze leerlingen nog beter dan nu al te laten leren door eigentijds onderwijs, zodat we op onze scholen actief lerende leerlingen hebben.

Betekenisvol leren: anders kijken naar de ontwikkeling van het kind

Graag krijgen we nader inzicht in hoe kinderen leren ('verdiepend leren') volgens de meest actuele wetenschappelijke onderzoeken over b.v. hersenontwikkeling en bewegend leren. We bestuderen onder andere de inzichten van Jelle Jolles, Mark Mieras en Erik Scherder. Wij gaan daarbij uit van wat bewezen is dat werkt ('evidence based'). Op basis van wetenschappelijk onderzoek weten we dat leren vanuit intrinsieke motivatie zorgt voor betere prestaties, ofwel: als je iets leert omdat je het zelf heel graag wilt weten, onthoud je deze nieuwe kennis beter en langer. De belangrijkste uitdaging op dit gebied is om de vertaalslag van de wetenschap naar de onderwijspraktijk te maken.

Vooruitlopend op de praktische vertaalslag, betekent dit bijvoorbeeld dat een deel van ons klassikale onderwijs mogelijk wordt aangepast, zodat er meer thematisch en in samenhang geleerd wordt dan nu al het geval is. Gericht op onderzoekend leren, een actieve leerhouding en het stimuleren van nieuwsgierigheid. Ook bewegend leren zien wij als een passende uitwerking. Wanneer onderwerpen tot de verbeelding spreken, beklijft het geleerde immers beter.

Daarnaast verwachten we hiermee 'eigenaarschap' nader vorm te geven; dit is de afgelopen jaren op alle scholen al op verschillende manieren en niveaus gerealiseerd, zodat leerlingen in staat zijn om een vorm van zelfsturing aan te leren.

Het gebruik van ICT speelt een belangrijke rol bij de ontwikkelingen rondom betekenisvol leren. Daarom streeft Jong Leren ernaar om ICT volledig te integreren binnen het onderwijs op onze scholen. Op allerlei manieren en op diverse niveaus wordt gewerkt aan het ontwikkelen van '21e-eeuwse vaardigheden', waaronder digitale geletterdheid. Jong Leren is onder andere aanjager van een project om digitale geletterdheid te integreren in het taalonderwijs ('App Noot Muis').

Al bij de start van Jong Leren is geïnvesteerd in een ICT-leernetwerk, hardware en goede ICT basisinfrastructuur. Iedereen werkt met Google Suite for Education en we werken aan de benodigde kennis en middelen (b.v. Google Classroom). Dit is terug te zien in het onderwijsaanbod en -aanpak. Een speerpunt hierbij is het aanstellen van digitale leiders. Dit zijn (bovenbouw)leerlingen die andere leerlingen en leerkrachten van de school ondersteunen in het gebruik van technologie in en rondom de klas.

Deze nieuwe inzichten en manier van lesgeven betekent dat mogelijk aanpassingen nodig zijn in het lesaanbod, de leerlijnen en ons toetsbeleid, denk bijvoorbeeld aan meer aandacht voor formatieve evaluatie en observatie. Ook heeft dit wellicht impact op de fysieke inrichting van de scholen, zodat er ook zichtbaar een rijke en aantrekkelijke leeromgeving wordt aangeboden. Denk aan het anders inrichten van de binnen- en buitenruimte met plekken voor instructie, leren, bewegen en stilte.

Binnen Jong Leren leeft al langer het gevoel dat de huidige manier van toetsen niet past bij de manier waarop wij ons onderwijs willen invullen. Deze verschuiving in visie is in 2018 al ingezet en zal de komende periode naar verwachting concrete veranderingen in onze aanpak om kinderen te laten leren en de toetskalender tot resultaat hebben.

Actief lerende leerlingen door:

- Kennis opbouwen en delen over hersenontwikkeling en bewegend leren
- Praktijkkennis en good practices opbouwen en delen t.a.v. betekenisvol leren in een rijke leeromgeving (inclusief aangepast lesaanbod, leerlijnen en observatie)
- Integreren van digitale geletterdheid in het onderwijsaanbod
- Nieuwe toets-aanpak vaststellen

Onderwijs afgestemd op leerlingpopulatie

Alle scholen van Jong Leren verzorgen confessioneel onderwijs, met hart voor het kind en zorg voor elkaar. Elke school heeft een eigen identiteit, waarbij de christelijke normen en waarden, zingeving en goed burgerschap op hun eigen, unieke manier in de haarvaten van de school verweven zijn. Onze leerlingen en ouders ervaren hun school als een veilige en inspirerende gemeenschap en leeromgeving.

Jong Leren vindt brede diversiteit binnen de christelijke traditie belangrijk en geeft scholen binnen het Identiteitsbeleid van Jong Leren de ruimte om samen met ouders de identiteit vast te stellen, te versterken of periodiek bij te stellen aan de actuele leerlingpopulatie.

Iedere Jong Leren-school biedt een eigentijds onderwijsaanbod, passend bij de leerlingpopulatie, de omgeving en de maatschappelijke ontwikkelingen. We bieden ieder kind een brede vorming. Daarom heeft iedere school ruim aandacht voor de basiskennis en -vaardigheden en de aandachtspunten die de overheid heeft geformuleerd, zoals Wetenschap en techniek, Digitale geletterdheid en Burgerschapsvorming. Met name het nieuwe aandachtspunt Wetenschap en techniek wordt op scholen geïntroduceerd; stichtingsbreed zijn verschillende initiatieven beschikbaar gesteld.

Daarnaast kiest iedere school eigen speerpunten en bepaalt per vak in welke vorm en in welke intensiteit deze vakken in het curriculum worden opgenomen. Op sommige scholen zal ook de internationalisering van de leerlingpopulatie in het schoolprofiel terug te zien zijn.

De bovengenoemde keuzes in het lesaanbod bepalen samen het onderwijsconcept. Dit concept, in combinatie met de identiteit van de school en voor sommige scholen ook hun samenwerkingspartners (zoals kinderopvang), geeft iedere school zijn eigen unieke schoolprofiel. Door dit unieke schoolprofiel via website, schoolgids, Scholen op de Kaart (Vensters PO) en andere media onder de aandacht te brengen, krijgen ouders de laatste jaren steeds meer de mogelijkheid om een school te kiezen die bij het kind of het gezin past.

Ons onderwijs is op iedere school ingericht rondom de leerling. Wij vinden hun welzijn en ontwikkeling heel belangrijk. Wij gaan uit van verschillen en zoeken - zover dat binnen onze mogelijkheden past - naar onderwijs op maat. Deze aandacht voor de ontwikkeling van de leerling is op iedere school geborgd door uit te gaan van de kerntriade: kind, leerkracht en ouder zijn alle drie betrokken bij de ontwikkeling van het kind. Daarnaast bieden bijna alle scholen hun leerlingen de mogelijkheid om mee te praten over de school en het onderwijs. Dit gebeurt bijvoorbeeld via een leerlingenraad. Deze raden krijgen ruimte om hun eigen ideeën en inzichten in te brengen, zodat het onderwijs zo interessant en passend mogelijk blijft.

Actief lerende leerlingen door:

- Aanbieden van inspirerende aanpak Wetenschap en techniek
- Uitdragen van een helder en aansprekend schoolprofiel (onderwijs, identiteit, eventueel partners)
- Leerlingen de mogelijkheid te bieden om mee te praten over school en onderwijs

Onderwijs en duurzaamheid

De duurzaamheidsgedachte wortelt zich steeds verder in de maatschappij, zo ook in het onderwijs. We merken op onze scholen dat kinderen bezig zijn met het milieu en de aarde. Zij worden er dagelijks via de media en hun omgeving mee geconfronteerd. We zien op de scholen talloze mogelijkheden om hieraan verder gehoor te geven, variërend van aandacht voor gezond gedrag (eten, bewegen en afvalscheiding) tot bewustwording over het eigen consumptiegedrag en de voorbeeldfunctie. Ook qua investeringen in gebouwen en materialen krijgt deze duurzaamheidsgedachte steeds meer invloed. Zie ook verder 'Verantwoord ondernemen'

Actief lerende leerlingen door:

- Formuleren van een visie op duurzaamheid op schoolniveau (als onderdeel van 'goed burgerschap')

WERKEN

2. Professionele (leer)cultuur



'Heel goed onderwijs' kan alleen maar met bevlogen medewerkers; (vak)leerkrachten, onderwijsondersteuners, onderwijsassistenten, directeuren en andere medewerkers die bijdragen aan het dagelijks onderwijs op school. Onze medewerkers geven we ruimte, dagen wij uit en bieden wij een omgeving waar samen geleerd wordt. Hiermee bouwden wij tot dusverre aan een duurzame werkrelatie en onze (leer)cultuur.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om meer aandacht voor deze werkrelatie, maar ook om kritisch nadenken over de organisatie van ons onderwijs. Het vraagt om sterke professionals, die voor hun vak staan. De verwachtingen van scholen zijn de laatste jaren dusdanig verbreed dat leerkrachten 'alleskunnners' moeten zijn. Helaas is het niet mogelijk om (een deel van de) taken bij een leerkracht weg te halen. Wat wel kan is leerkrachten weerbaarder maken zodat zij kunnen schakelen tussen taken en zich bewust zijn van hun grenzen. Verder stimuleren we dat zij vaker dan nu gezamenlijk onderwerpen oppakken en taken/expertises verdelen. Wij verwachten van onze schoolleiders dat zij dit faciliteren en stimuleren. We verwachten hiermee niet alleen het vak in een positief daglicht te plaatsen, maar ook onze medewerkers bevlogen te houden, waar nodig te beschermen en aan ons en het onderwijs te binden.

In 2024 bestaan onze schoolteams uit professionals die elkaar aanspreken op professioneel gedrag, samen leren en persoonlijke ontwikkeling vanzelfsprekend vinden.

Uitbouwen (leer)cultuur

Wij zorgen ervoor dat onze professionals stevig in hun schoenen staan door hun zelfvertrouwen, autonomie en weerbaarheid te versterken. We spreken hen aan op hun professionaliteit. En bovendien verlichten we hun werkzaamheden door taken/expertises te delen. Deze twee onderwerpen vormen de aanleiding voor het uitbouwen van een professionele (leer)cultuur in de komende jaren.

Op basis van onze kernwaarden - wij geven ruimte, wij dagen uit, wij leren samen - gaan we verder werken aan een gezamenlijke proactieve, lerende en samenwerkende basishouding waarbij ieder zijn verantwoordelijkheid neemt en elkaar ondersteunt. Dit doen we door een professionele standaard voor en met medewerkers op te stellen, te delen en onszelf eigen te maken. Zowel op individueel, op team/school als op organisatie niveau. Een basishouding die intern en extern dagelijks aanwezig en zichtbaar is.

Het gaat om professionele ruimte krijgen en verantwoordelijkheid nemen: samen iets realiseren ("1+1=3"), in een veilige omgeving waar fouten gemaakt mogen worden, met open mind en lef om het beste uit een kind te halen. In gedrag zichtbaar gemaakt door het delen van good practices, de ruimte durven nemen, vertrouwen aan collega's geven en van collega's krijgen, elkaar feedback geven en grenzen bewaken en respecteren. Het gaat niet alleen om nieuwe kennis en vaardigheden opdoen, maar vooral ook stilstaan bij je vak door bijvoorbeeld een lesmoment te evalueren of samen een les voor te bereiden. Dan gaat het om je dagelijkse ontwikkeling (informeel leren) en niet alleen geplande bijscholing.

Het bouwen aan deze (leer)cultuur staat of valt bij de manier waarop schoolleiders hun collega's aanspreken, ondersteunen, begeleiden en motiveren. Het versterken van de leiderschapskwaliteiten van onze schoolleiders krijgt de komende periode een impuls.

Bevlogen medewerkers door:

- Communiceren van een professionele standaard voor medewerkers
- Aanbieden van leeractiviteiten ter ondersteuning van professionele standaard
- Werken aan leiderschap, afgestemd op de school en het team, gericht op leren en realiseren

Leeromgeving voor proactief kennis delen

Op verschillende niveaus bouwen we expertise op en delen we kennis. Om dit zo goed mogelijk te faciliteren is een passende basis belangrijk; toegankelijke platforms, overlegmomenten en organisatievormen die ingericht zijn op optimaal kennis en expertise ontwikkelen, delen en borgen. Schoolleiders spelen hierbij een grote rol als facilitator en stimulator.

Onze uitdaging bestaat er onder meer uit om deze leeromgeving in te richten op 26 scholen die geografisch verspreid van elkaar liggen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat iedere school een eigen schoolprofiel heeft. Kennisdeling vindt daarom plaats op basis van clusters. Deze clusters zijn - afhankelijk van het thema - in te delen op basis van regio, leerlingpopulatie/onderwijsprofiel (vaak is deze dezelfde, niet altijd) of ontwikkelingscyclus.

De huidige overleggen (directie, IB, ICT, GMR, schoolteams, werkgroepen, etc.) zijn al gericht op het delen van kennis en ervaringen. Dit gaan we zeker verder stroomlijnen en versterken om aan onze bovengenoemde ambities te kunnen bijdragen.

Daarnaast stimuleren wij een interne taak/werkverdeling op een groot aantal terreinen; onderwijsgericht, zoals meertaligheid of het jonge kind. Maar ook op andere thema's, zoals echtscheiding of (ouder)communicatie. Het organisatiebrede intranet richten we verder in om een overzichtelijke kennisdatabase te kunnen opbouwen (overzicht experts, opbrengsten netwerken, etc.).

Uit reacties van (oud)medewerkers blijkt dat Jong Leren een koploperspositie heeft ingenomen op het gebied van ICT en de integratie ervan in het onderwijs. Dit kunnen we verklaren doordat er stichtingsbreed veel aandacht besteed wordt aan het ontwikkelen van kennis en er gebruik gemaakt wordt van de capaciteiten van medewerkers op het gebied van ICT. Dit maakt een onmisbaar onderdeel uit van onze (leer)cultuur en zal dus de komende vier jaar voortgezet en uitgebreid worden.

Sinds 2017 hebben we een aantal LIDO Netwerken. Deze netwerken zijn gericht op de combinatie van leren met én van elkaar, door als multidisciplinaire groep nieuwe kennis te ontwikkelen en te delen op basis van elkaars ervaringen en interesses. Deze netwerken bepalen zelf hun doel en agenda. Tot op heden zijn deze netwerken vooral ontstaan uit behoeften en initiatieven van medewerkers ('Wij geven ruimte'). Aanvullend sturen we organisatiebreed op (strategisch) actuele onderwerpen die bovenschols of vanuit de clusters van belang zijn ('Wij dagen uit'). Denk aan (Hersen)ontwikkeling van het kind, Wetenschap & Techniek, Digitale geletterdheid, Lesvormen intrinsiek leren, Bewegend leren, etc. De opbrengsten van deze netwerken worden vervolgens gedeeld ('Wij leren samen').

Scholen bepalen op basis van hun eigen schoolplan welke trainingen en opleidingen zij als team en voor de individuele teamleden inzetten. Zij maken hierbij onder meer gebruik van het aanbod van LIDO Scholingsplein. Het Scholingsplein ontwikkelt het scholingsaanbod op basis van behoeften van scholen en de organisatie.

Dit scholingsaanbod wordt uitgebreid met een trainingsaanbod gericht op het versterken van onze professionele standaard, zodat alle medewerkers gebruik kunnen maken van deze scholing op het gebied van teamontwikkeling, gesprekstechnieken, persoonlijke effectiviteit en andere basiscompetenties. Een deel van deze scholingen wordt voor iedere nieuwe medewerker onderdeel van de introductieperiode.

Bevlogen medewerkers door:

- Optimaal thematisch samenwerken in clusters
- Werken aan gedegen digitale vaardigheden bij medewerkers
- Organiseren van actieve LIDO Netwerken o.b.v. actualiteit en gewenste expertise
- Aanbieden van (bij)scholing via LIDO Scholingsplein (per half jaar)

‘Binden en boeien’

Onze medewerkers maken het onderwijs en zijn daarom ontzettend belangrijk voor onze organisatie. We besteden daar als organisatie (bestuur) en als school (schoolleiders) uiteraard veel aandacht aan. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt ons om deze werkrelaties extra aandacht te geven. We doen dit op alle mogelijke terreinen: aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, aandacht voor waardering, gesprekkencyclus, aandacht voor vitaliteit, loopbaanbegeleiding en duurzame inzetbaarheid, scholing en ontwikkeling op maat en naar behoefte, vergoedingen, verminderen administratieve werkdruk, etc. Schoolleiders zijn hiervoor grotendeels verantwoordelijk. Zij worden hierin zo goed mogelijk ondersteund door het stafbureau en via bijscholing. Ook versterken wij onze schoolleiders door leiderschapstraining en coaching.

Zoals al eerder genoemd, merken we dat de verwachtingen die ouders en derden van scholen hebben hoog en zeer breed van aard zijn. Het aantal kinderen van wie de ouders aangeven dat zij extra aandacht nodig hebben, is de laatste jaren sterk gestegen. Ook het aantal onderwerpen waaraan een leerkracht aandacht moet besteden, is veel groter geworden. De maatschappelijk druk op scholen om een ‘dagarrangement’ te bieden waarbij aan alle aspecten (onderwijs inhoudelijk, zindelijkheid, sociaal-emotioneel, sociale vaardigheden, creatief, sportief, opvoedkundig, verantwoord eten/drinken, veiligheid, etc.) aandacht besteed moet worden is groot.

Dit alles maakt het vak van leerkracht voor een groeiend aantal collega’s zwaarder dan voorheen. We vinden het daarom belangrijk om de verwachtingen ten aanzien van het onderwijs beter te managen. Dit doen we enerzijds door onze leerkrachten met behulp van trainingen weerbaarder te maken en hen breed te steunen. Anderzijds gaan we het gesprek met ouders aan over wederzijdse verwachtingen en de definitie van ouderbetrokkenheid. Zie ook verder: Betrokken ouders.

Het binden van medewerkers begint al bij de eerste kennismaking op school. Jong Leren wil nieuwe medewerkers, stagiaires en zij-instromers zich graag snel thuis laten voelen binnen de organisatie. Door de inzet van een goed introductieprogramma en passende begeleiding werken we aan het welkom-gevoel en start het bindingsproces.

Voor nieuwe collega's die voor de klas staan is bovendien op opleidingscholen een intensief begeleidingstraject beschikbaar. Hierdoor kan iedere medewerker optimaal gebruik maken van de kansen die geboden worden en werken aan zijn ontwikkeling en carrière binnen Jong Leren. Dit alles maakt alle medewerkers tot ambassadeurs van hun werkgever, wat onontbeerlijk is in het huidige tijdperk waarin sociale media een zeer sterk wervingsmiddel is.

Jong Leren investeert de komende jaren verder in het aantrekken, faciliteren en begeleiden van (deeltijd)studenten, zij-instromers en stagiairs.

De criteria voor onze opleidingscholen hebben we transparant en gestructureerd neergezet en geborgd, zodat we het aantal opleidingscholen de komende jaren verder kunnen uitbreiden. Op deze manier proberen wij de regionale kweekvijver van leerkrachten te vergroten. Dit in tegenstelling tot samenwerken met detacheerders en recruiters, wiens activiteiten de arbeidsmarkt verder verstoren ten koste van het onderwijsbudget.

Ook het aanbod van schooldirecteuren in de arbeidsmarkt wordt de komende jaren steeds krappere. Gezien de positieve resultaten, kiezen we er daarom voor om de pilot 'opleidingsplek voor directeuren' te handhaven en eventueel uit te breiden.

Bevlogen medewerkers door:

- Organiseren van gedegen en aantrekkelijk kennismakings- en begeleidingstraject voor (nieuwe) medewerkers en stagiaires
- Werken aan gemeenschapsvorming

Beter borgen

De afgelopen jaren is binnen Jong Leren hard gewerkt aan de opbouw van de organisatie en onderliggende afspraken (beleid en werkinstructies) om zo effectief en efficiënt mogelijk te kunnen werken. Hierbij maken we gebruik van de PDCA-methodiek (Plan Do Check Act). Dit heeft geresulteerd in sterke scholen en duidelijke onderlinge afspraken.

Omdat we 'ruimte geven' en 'uitdagen' hoog in het vaandel hebben, blijkt op sommige terreinen de C (van controle) niet altijd goed geborgd te zijn. De komende periode wordt op basis van de "show me, tell me, prove me"-aanpak gewerkt aan een betere borging.

Bevlogen medewerkers door:

- Koppelen van kernwaarden 'Ruimte geven' en 'Uitdagen' aan concrete afspraken

Onderwijs anders organiseren

We kunnen niet om het lerarentekort heen. We worden op onze scholen steeds vaker dan nu al het geval is geconfronteerd met deze maatschappelijke situatie. Een gemakkelijke oplossing is er niet. We onderzoeken welke mogelijkheden er bestaan om ons onderwijs anders te organiseren, nadrukkelijk met het behoud van de kwaliteit van onderwijs. Op korte termijn gaan we intern het gesprek aan over het herverdelen van de taken en verantwoordelijkheden op school, waar mogelijk of nodig in samenwerking met externe partijen.

Bevlogen medewerkers door:

- Zorgen voor een breed gedragen aanpak 'Onderwijs anders organiseren'

LEVEN

3. Samen werken



Jong Leren heeft samen werken en samen leren hoog in het vaandel. We doen dit vanuit een sterke overtuiging dat dit meerwaarde heeft; in het onderwijs heb je elkaar nodig om een kind zich volledig en breed te laten ontwikkelen. En vanuit het vertrouwen in onze medewerkers, leerkrachten en vooral ook ouders en samenwerkingspartners. Hierbij focussen wij ons op de kern van ons bestaansrecht: goed onderwijs.

We benoemden het al eerder - namelijk: het managen van verwachtingen - en gaan dit verder in de praktijk brengen: zelf blijven doen waar we goed in zijn en uitbesteden van overige taken en/of een intensieve samenwerking aangaan met derden. Op welke terreinen we deze samenwerking opzoeken en met welke samenwerkingspartners we dit doen, is afhankelijk van de leerlingpopulatie van iedere school. We blijven de verschillen tussen onze scholen koesteren en vertrouwen op ieders expertise.

In 2024 hebben wij onze relatie met ouders, samenwerkingspartners en derden bestendig; we weten wat we aan elkaar hebben en versterken elkaar waar mogelijk ter ondersteuning van de kinderen op onze scholen in de regio.

Betrokken ouders

Iedere school geeft op haar eigen manier invulling aan de kerntriade-gedachte. De uitgangspunten hiervoor zijn vastgelegd in een bovenschools Beleid ouderbetrokkenheid. Hierin staat dat "school en ouders gelijkwaardige partners zijn en daarmee gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de schoolontwikkeling van het kind".

Voortbouwend op dit beleid gaan we met de ouders van onze scholen het gesprek aan over de wederzijdse verwachtingen, met respect voor ieders expertise en grenzen. Een dergelijk gesprek kan al bij de intake van nieuwe leerlingen beginnen. Ouders hebben immers grote invloed op het leerproces van hun kind, en zijn bovendien potentiële ambassadeurs van onze scholen.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Ervoor zorgen dat ouders betrokken zijn en zich betrokken voelen bij de school van hun kind(eren)
- Verwachtingen van ouders en medewerkers managen, zodat zij weten wat te verwachten van elkaar (door heldere communicatie en afstemming)

Onderwijs en opvang

Iedere school heeft - afgestemd op de leerlingpopulatie en hun ouders en de directe omgeving/wijk - gekozen voor een passende aanpak ten aanzien van opvang. De kaders om tot deze keuzes te komen zijn vastgelegd in ons Beleid op samenwerking en partnerschap. Scholen maken (en evalueren periodiek) in overleg met ouders, medewerkers, samenwerkingspartners en het bestuur de weloverwogen keuze om tot een Integraal Kind Centrum, Brede school, Community school of andere vorm van samenwerking ten aanzien van kinderopvang te komen.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Samenwerkingsafspraken maken met kinderopvang op basis van de leerlingpopulatie

Robuuste scholen

Het bestuur heeft een visie ontwikkeld om tot robuuste scholen te komen en/of deze te behouden. We werken toe naar scholen die pedagogisch, didactisch en organisatorisch robuust zijn. Deze scholen zijn tegelijkertijd robuust in de ontwikkeling van de kwaliteit van medewerkers en in de samenwerking met derden, afgestemd op de leerlingpopulatie en omgeving. Op welke manier we dit vormgeven stemmen we af in nauw overleg met een school en haar medewerkers, de MR en de ouders. Hierbij krijgt identiteit van de fusieschool veel aandacht.

Bovengenoemde gaat verder dan onze eigen scholen. Ook vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om voor alle kinderen in de regio goed onderwijs te bieden, hebben we intensief contact met andere schoolbesturen, het voortgezet onderwijs, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, jeugdhulp, etc om gezamenlijk te werken aan robuuste scholen.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Organiseren dat alle scholen binnen de beleidskaders Robuuste scholen vallen

Samenwerken in de regio

De zorg voor goed onderwijs vindt plaats in een complex maatschappelijk speelveld. Daarom vinden wij het belangrijk om op vele terreinen gesprekspartner te zijn. Hiermee werken we aan de versterking van het onderwijs op onze en op alle regionale scholen. Jong Leren participeert in verschillende overlegstructuren in de regio's waar de scholen gevestigd zijn. Zo is een intensief en verregaand contact ontstaan met een aantal schoolbesturen. Onderwerpen van gesprek zijn onder andere: omgaan met het lerarentekort, uitwisselen van scholingsaanbod en samenwerking rondom robuuste scholen. We participeren proactief in drie samenwerkingsverbanden om het passend onderwijs uit te voeren. Ook buiten de regio houdt Jong Leren zicht op maatschappelijke ontwikkelingen door contacten te leggen via seminars, scholingen, netwerken en studiereizen.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Gesprekspartner zijn en blijven in (onderwijs) platforms

Werving met sterk werkgeversprofiel

Jong Leren staat bekend als "een goede werkgever die vertrouwen uitstraalt, ruimte geeft en staat voor haar mensen." Die positie op de arbeidsmarkt moeten we blijven waarmaken en versterken om onze vacatures te kunnen blijven vervullen. Dit doen we door een 'goed werkgever' te zijn. Zie ook 'Boeien en binden', met als aanvulling dat ook het op een prettige manier afscheid nemen van collega's hieraan bijdraagt.

Dit betekent voor ons dat we continu zichtbaar moeten blijven bij (potentiële) werkzoekenden en studenten. Hiervoor zijn de inzet van sociale media, maar ook onze medewerkers en ouders - als ambassadeurs - zeer belangrijk.

We vinden het daarnaast van belang om onze relatie met de PABO's te versterken, zodat ook via deze kanalen het werkgeversprofiel en de naam van Jong Leren bij iedere student bekend is.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Werken aan sterk werkgeversprofiel (op sociale media)
- Aantrekken van een groot aantal ambassadeurs t.b.v. werving nieuwe medewerkers
- Werken aan een goede relatie met de PABO's

Verantwoord ondernemen

Wanneer een school in aanmerking komt voor renovatie of nieuwbouw, vindt dit op duurzame wijze plaats. Zo wordt de nieuwbouw van De Kameleon circulair gebouwd en heeft een aantal scholen zonnepanelen geplaatst en/of de verlichting gemoderniseerd. Het IKC Triade gebouw is opgeleverd zonder gas, omdat zij restwarmte gebruiken.

We proberen zoveel mogelijk materialen (meubilair, boeken) te hergebruiken en we zijn ons bewust van de maatschappelijke voorbeeldfunctie die scholen in hun eigen omgeving hebben. Voor onze leerlingen zijn dergelijke stappen heel logisch; voor hun ouders is soms enige toelichting gewenst.

Bij de inkoop van materialen en andere faciliteiten of dienstverlening begint het criterium duurzaamheid terrein te winnen. Hiermee verwachten we niet alleen de footprint van de Jong Leren-scholen te verlagen, maar ook een efficiëncyslag te maken. Dit vraagt om verdere standaardisatie binnen de stichting, tot op zekere hoogte. Op het gebied van de inkoop van meubilair, basismaterialen en faciliteiten of de keuze in leveranciers is dit een logische redenering. We standaardiseren waar mogelijk. Op basis van een reeks ordeningsprincipes/criteria kunnen we vaststellen wanneer er overgegaan kan worden tot gezamenlijk inkopen of niet.

We blijven de verschillen tussen de scholen waarderen. Dit betekent dat de aanschaf van lesmethoden en onderwijsconcepten maatwerk blijft. Wel maken we afspraken over een zorgvuldige procedure om tot een weldoordachte keuze te komen bij de aanschaf van nieuwe onderwijsmethoden. Bij de start van dit soort procedures zijn kennisdelen en samenwerken een vanzelfsprekendheid om te voorkomen dat hetzelfde wiel opnieuw wordt uitgevonden.

Betrokken ouders, samenwerkingspartners en derden door:

- Verantwoord ondernemen
- Standaardiseren waar mogelijk, maatwerk waar nodig