

JONG
LEREN

stichting
confessioneel
onderwijs

Wat was
jouw
uitdaging



JAARVERSLAG 2016

2016.

Het eerste jaar van Jong Leren is voorbij. Dit jaarverslag geeft een mooie terugblik van een intensief en uitdagend jaar.

Het was natuurlijk eerst even wennen met elkaar op het stafbureau, in de nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht, de GMR en met het directieteam. Maar elkaar leren kennen is natuurlijk voorwaarde voor een goede onderlinge samenwerking. De samenwerking heeft geleid tot een grote productie van beleid op alle gebieden. Noodzakelijk, maar soms was het wel veel.

Toch kijken wij met een groot gevoel van tevredenheid terug op deze periode. Het heeft een mooie nieuwe organisatie opgeleverd die veel ambitie uitstraalt. Er is veel bereikt en dat is te danken aan alle medewerkers van Jong Leren.

Wij hopen dat je met veel interesse en plezier het jaarverslag leest en dat het je aanmoedigt en uitdaagt Jong Leren nog mooier te maken, voor goed onderwijs aan onze leerlingen.

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, Sytske Feenstra, Nadine de Keijzer, Annette Schaak, Arthur Snaauw en John van Veen. **Fotografie:** Esther van Dokkum e.a. **Vormgeving:** Studio Martin Rasch, Opmeer.

“Dit is niet het tijdperk van verandering, maar een verandering van tijdperk”

Voor de Raad van Toezicht (RvT) was het afgelopen jaar er een van beweging en uitdagingen.

De nieuwe RvT werd samengesteld uit bestuurders van

De Basis en toezicht-houders van de la Salle, met Henk

Dekker als voorzitter.

Hoe kijkt hij terug op 2016 en welke uitdagingen ziet de RvT voor de toekomst van Jong Leren?

“Terugkijkend zie ik dat veel tijd is gaan zitten in het formaliseren van afspraken. Dat ging om procedurele dingen, maar ook om, zeg maar, elkaar besnuffelen. Elkaars competenties leren kennen. Deze tijd vraagt om een actieve werkgeversrol van de RvT. Bijvoorbeeld in coaching van het College van Bestuur (CvB) en meebeslissen en meesturen met de strategische koers. Zo toetsen we of de doelstellingen uit het fusiedocument gehaald worden.

Ook gaan we in gesprek met het CvB over het welbevinden van medewerkers. Wat is de in- en uitstroom, welke directiewisselingen zijn er geweest, wat gebeurt er met het ziekteverzuim en hoe ervaren medewerkers de werkdruk?”

Laten zien wie we zijn

“Een van de thema’s voor het komende jaar is krimp. Het gaat sneller dan voorzien. Daarom is recent besloten twee scholen een jaar eerder samen te voegen. We zien ook dat de krimp bij sommige van onze scholen sneller gaat dan bij omliggende scholen. Dan is de vraag: profileren we ons genoeg, laten Jong Leren-scholen goed genoeg zien wie ze zijn? Of zijn we te veel met het fusieproces en het samenvoegen van teams bezig geweest?”

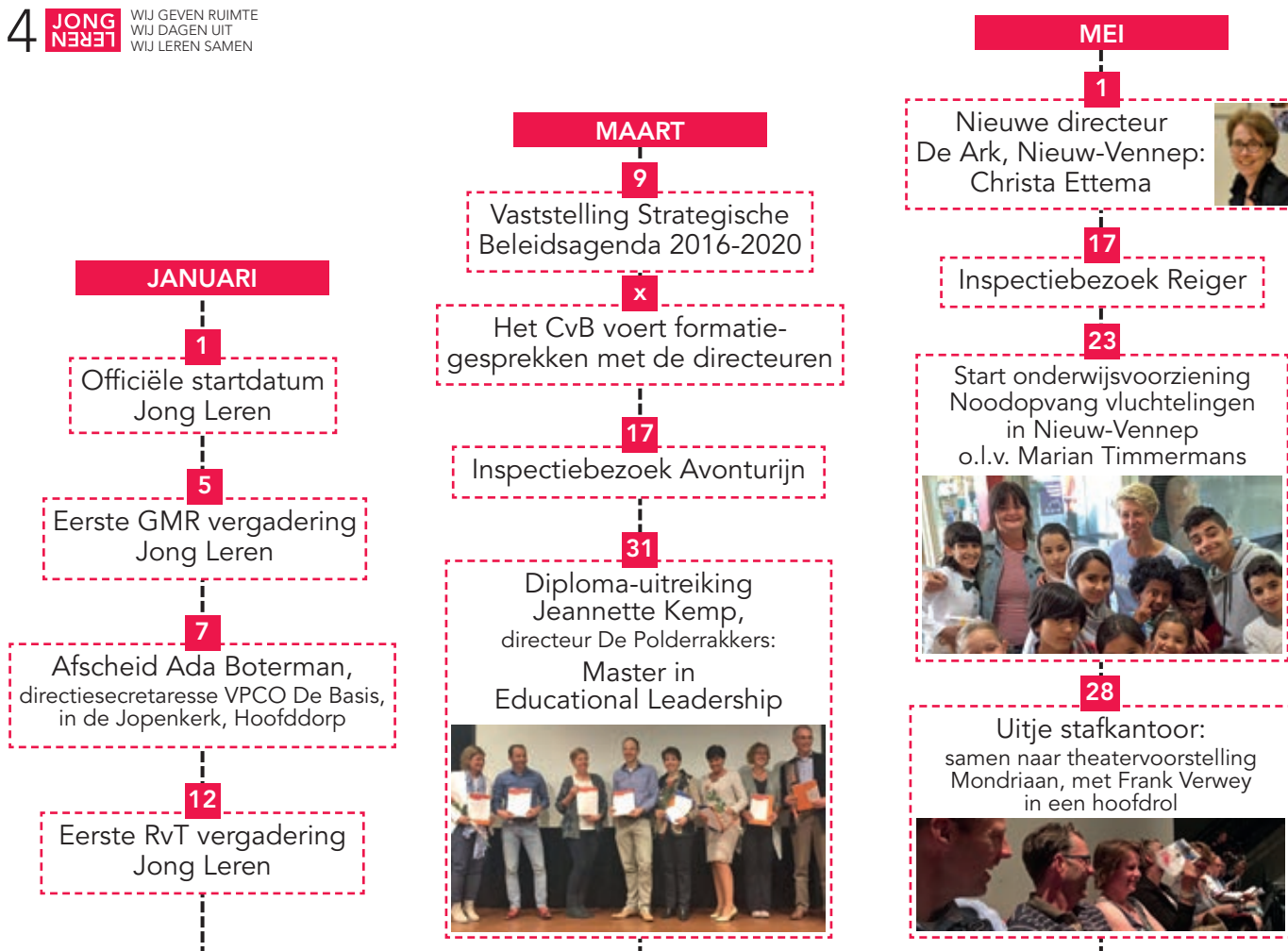
Geloof, identiteit of overtuiging

“Kwaliteit van onderwijs is onze basis. Daarbinnen gaat het ook over burgerschapszin en de aandacht voor de niet-materiële kant. Je kunt het geloof, identiteit of overtuiging noemen. Het draait erom daar, vanuit Bijbelse principes, in de omgang met elkaar en in het onderwijs voldoende aandacht aan te besteden. Zodat kinderen zich ook daarin ontwikkelen. Maar wij zijn geen evangelische basisscholen. Scholen kunnen, op basis van populatie, eigen keuzes maken. We moeten omgaan met krimp in een samenleving die sterk verandert.

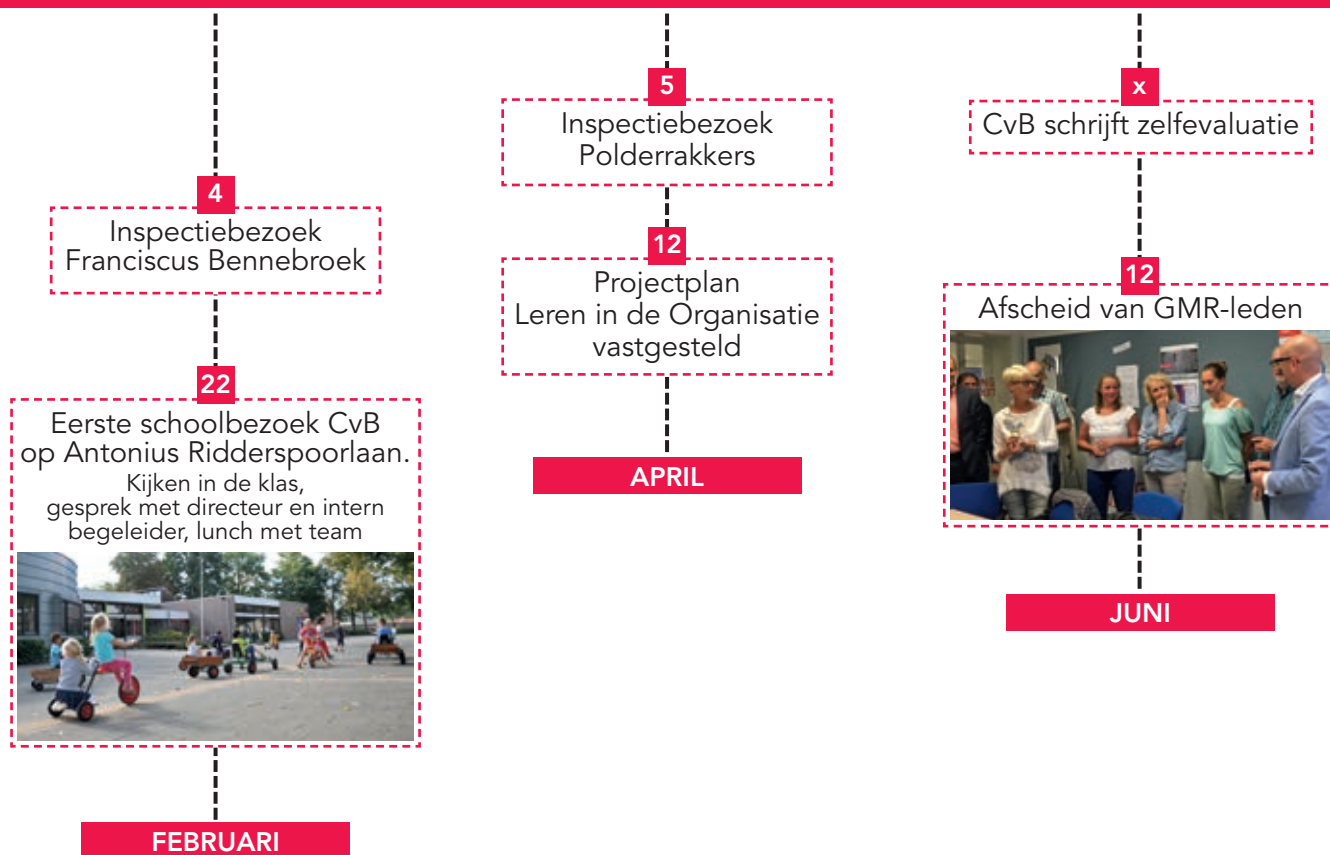
Het is niet het tijdperk van verandering, maar een verandering van tijdperk. Het identitaire gegeven is belangrijk. Maar we kijken ook naar de kwaliteit van huisvesting. Hoe ga je om met kleinere klassen? Ook schoollocaties samenvoegen hoort daarbij. Hetzij gerenoveerd, hetzij nieuw, gebouwen moeten voldoen aan de onderwijsbehoefte voor de komende jaren.”

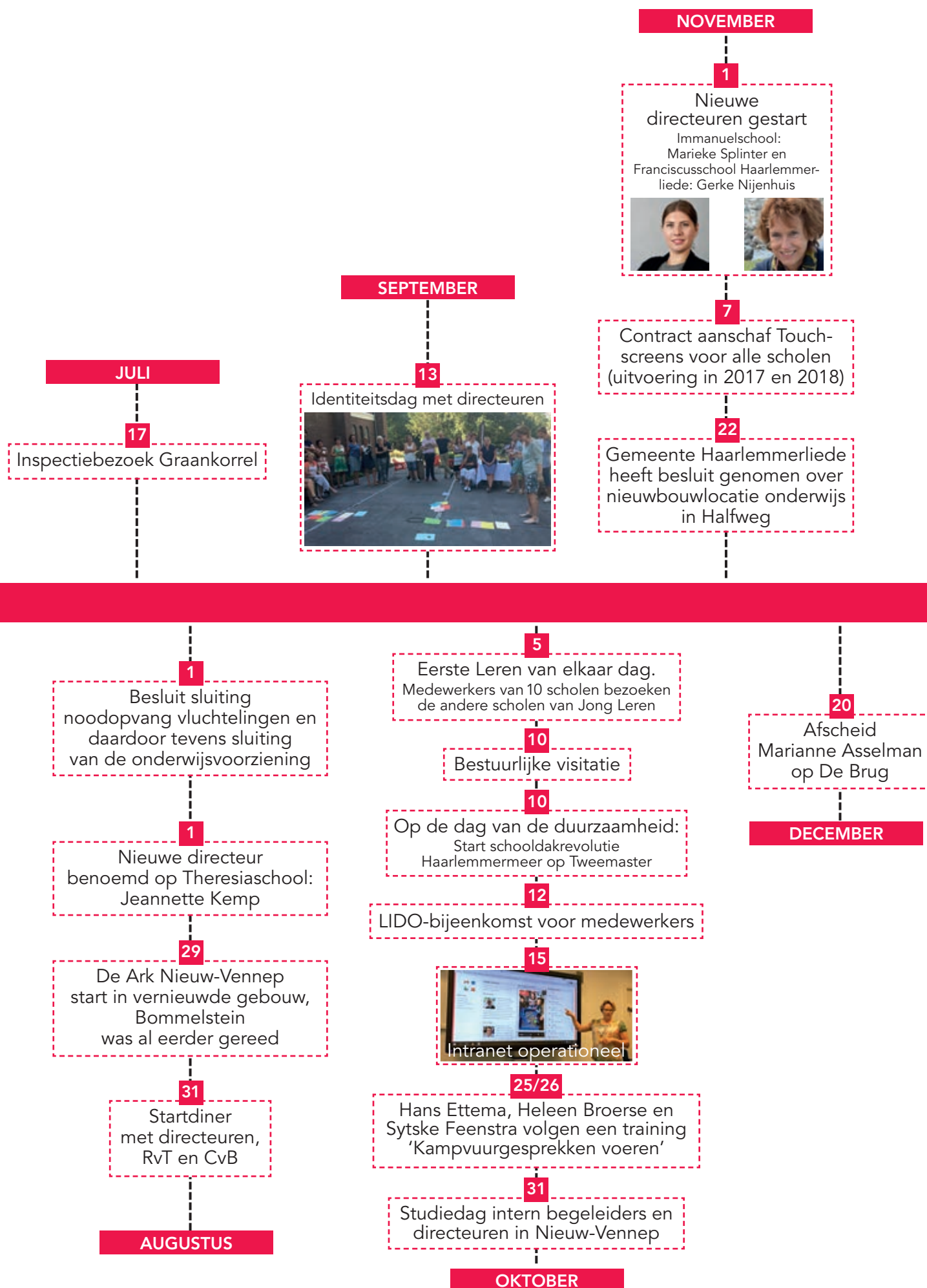
Maatwerk in personeelsbeleid

“Een ander aspect dat speelt is de kwaliteit van onze medewerkers. Maatschappelijk gezien is sprake van een grijze golf. Jong Leren moet mensen in de laatste 10 jaar van hun loopbaan in voldoende mate kunnen vasthouden en maatwerk in personeelsbeleid leveren. Zodat ook zij het kunnen volhouden. Want werken in het onderwijs is zwaar. Zeker als de rijksbudgetten geen gelijke tred houden met de kostenstijgingen en er veel veranderingen op scholen afkomen. Wat dat betreft maken we een compliment aan het CvB. Het team functioneert goed. De uitdagingen voor de toekomst gaan we dan ook met vertrouwen aan.”



2016 IN BEELD





Een uitdagende puzzel voor het CvB

In maart 2016 kregen de directeuren van Jong Leren-scholen de vraag: wie heeft er behoefte aan mobiliteit? Als stichting streven we ernaar dat directeuren na acht jaar eens ergens anders gaan kijken. Negen directeuren hebben hun wensen uitgesproken. Toen is volgens Sytske Feenstra het balletje gaan rollen...

"De eerste vacature die ontstond was de functie van Marian Timmermans", begint Sytske. "Zij ging de noodopvang verzorgen en Jeanette Kemp heeft haar plek overgenomen op de Theresiaschool. Voor de ontstane vrije plek op De Polderrakkers zijn we de wervingsprocedure gestart. Karin Koets werd hier gekozen, maar hierdoor kwam een plek vrij op De Tweemaster. Ardy Henneman zag daar zijn nieuwe uitdaging, wat betekende dat we voor de Aloysiusschool op zoek moesten naar een nieuwe directeur."

Eigen mensen hogerop

Hiernaast liep nog de lijn van collega's die met pensioen gingen, of elders een nieuwe uitdaging zagen. "We willen de 'gaten' graag met onze eigen mensen opvullen en ik denk dat dat erg goed gelukt is. We hebben hierdoor drie mensen de kans kunnen geven een stap hogerop te doen en daar ben ik trots op. Gerke Neijenhuis, Marieke Splinter en Pauline Hesseling-van Zijl hebben allereerst een tijdje waargenomen op de school waar ze nu directeur zijn. De Ark in Nieuw-Vennep en Opmaat (in 2017) zijn de enige scholen waarvoor we een externe directeur hebben aangetrokken, Christa Ettema en Michel de Zwart. We kunnen dus wel stellen dat er het afgelopen jaar veel beweging is geweest."

Accenten

De wervingsroute is volgens Sytske heel duidelijk. "We kijken of er mensen in onze organisatie vrij zijn en zo niet, dan werven we, in- en/of extern. In beide gevallen hanteren we een selectieprocedure, waarbij de MR een adviesrol heeft. Bij elke vacature bespreekt een van de CvB-leden vooraf met het team en de MR de wensen en behoeften. Moet het iemand uit het onderwijs zijn, of kan het ook iemand uit een andere sector zijn met leidinggevende capaciteiten? Is er bepaald enthousiasme of kennis nodig van een bijzonder onderwijsconcept, of is er sprake van een bepaalde visie waarbij diegene aan moet sluiten? Soms is er een profileringsvraag. Met een gedeeld beeld, voorkom je onenigheid en onduidelijkheid. Ook een klik met de overige directeuren is belangrijk. We werken bij Jong Leren onderling veel samen, dus je moet in het team passen. Een nieuwe match blijft altijd spannend, maar ik vind dat we goed hebben gepuzzeld."

Grappige situaties

Het afgelopen jaar zijn de ambities van onze medewerkers helderder geworden. "Nieuwe talenten komen bovendrijven. Mensen die er zelf voor kiezen over te stappen, stappen uit hun comfortzone en dat geeft veel ruimte om te leren en verder te ontwikkelen. Ze kijken met een frisse blik naar een school en stellen vragen bij ingesleten gewoonten.

Het levert ook grappige situaties op, want aan bepaalde gewoonten moet je ook wennen. Die frisse blik is erg goed voor ons onderwijs. We willen blijven vernieuwen en verbeteren. Beweging houdt iedereen scherp.”

Puntjes op de i

“We hebben door deze bewegingen de regeling voor werving en selectie aangescherpt. Doordat je veel van dit soort procedures achter elkaar doet, merk je dat een aantal dingen niet duidelijk genoeg op papier staat. Ook daar zijn we een stap verder in gekomen. Voor 2017 zien we nog voldoende uitdagingen. Want Patricia Dresens wordt de nieuwe directeur van De Aloysiusschool, waardoor op De Antoniusschool een plek vrij komt. Daarnaast hebben we een interimmer op een van de twee scholen die gaan fuseren tot Triade. Allemaal nieuwe, spannende trajecten. Maar de grootste uitdaging voor de toekomst wordt het aantrekken van gekwalificeerde leerkrachten. Ook daarin zoeken we de juiste weg.”

De uitdaging van Michel de Zwart, directeur Opmaat Nieuw-Vennep



“Ik was niet per se op zoek naar een nieuwe uitdaging, maar de directiefunctie bij Opmaat kwam op mijn pad. Veel zaken zijn hier goed geregeld, accenten verleg je als nieuwe directeur altijd. Zo zoek je naar concrete antwoorden

waar de school voor wil staan en waar een team enthousiast over is. Die figuurlijke stip op de horizon waar je naartoe aan het werken bent, probeer je scherper te krijgen. Ik vind verder dat werk energie moet opleveren. Eén oplossing om de werkdruk te verminderen is het werkplezier te verhogen. Dat doe ik onder andere door het team meer ruimte te geven om met elkaar nieuwe dingen te ontwikkelen. Daarnaast werken we aan het project ‘Leren zichtbaar maken’ om het eigenaarschap van kinderen te vergroten. Ik hoop dat we dat ook kunnen doorzetten naar meer verantwoordelijkheid voor de leerkrachten. We gaan het samen doen!”



Het CvB heeft in maart 2017 de strategische beleidsagenda geëvalueerd met de beleidsmedewerkers en directieleden.

Voor dit beknopte overzicht is de stoplichtmethode gebruikt.

GROEN = resultaten voor het grootste deel bereikt.

ORANJE = in ontwikkeling

ROOD = doelstellingen zijn onvoldoende bereikt.

PIJLER 1 ONDERWIJS (INNOVATIE)

■ MEDIAWIJSHEID



Op stichtingsniveau is een opleidingsplan en mediaprotocol opgesteld.

■ EXPERIMENTEREN EN INNOVEREN



Richtlijnen Leerlingpopulatie is beschreven. Minimaal 5 scholen zijn bezig met de ontwikkeling naar een ander onderwijs-concept.

■ EIGENAARSCHAP LEERLINGEN



De visie zelfsturend leren is in ontwikkeling bij een leerteam. Op schoolniveau worden initiatieven ontwikkeld.

■ PASSEND ONDERWIJS



Day a Week School in SWV Zuid-Kennemerland is gereed. Het omgaan met meerbegaafde leerlingen is in ontwikkeling bij een leerteam

PIJLER 2 PERSONEEL

■ PROFESSIONALISERING & SAMENWERKING



JL heeft leren in de organisatie (LIDO) vormgegeven.

Scholingsplein is georganiseerd. Binnen JL zijn schoolse en bovenschoolse leerteams voor de uitwisseling van kennis.

■ EIGENAARSCHAP MEDEWERKERS



JL heeft het beleid gesprekkencyclus vastgesteld.

Trainingen gesprekstechnieken voor directeuren zijn gestart.

■ MOBILITEIT



Mobiliteitsbeleid vastgesteld uitgaande van talentontwikkeling.

Startersbijeenkomsten georganiseerd. Bovenschoolse studiedagen 'Kijken bij elkaar' georganiseerd.

■ DUURZAME INZETBAARHEID



Er zijn medewerkersbijeenkomsten georganiseerd, gericht op verschillende levensfasen.

■ VERZUIMBELEID



Het verzuimbeleid is vastgesteld.

Er is een preventief verzuimspreekuur voor medewerkers.

PIJLER 3 PROFILERING & PARTNERSCHAP

■ PROFILERING



De scholen hebben een analyse gemaakt van de leerlingpopulatie en de leerlingontwikkeling.

Op een aantal scholen is een profilerings-traject gestart.

■ OUDERBETROKKENHEID 3.0



■ SAMENWERKING MET PARTNERS



Een aantal scholen is in gesprek met partners om te komen tot een integraal kind-centrum of een intensievere samenwerking tussen onderwijs en opvang.

■ FUSEREN OF INTENSIEVER SAMENWERKEN



Per 1-08-2017 fuseren De Avonturijn - Het Mozaïek en de Hoeksteen - Wegwijzer. Het IHP Haarlemmermeer is bijna gereed.

■ IDENTITEITSBELEID



De identiteitskaders op stichtingsniveau zijn vastgesteld.

In 2016 is een studiedag rondom identiteit met directie en CvB georganiseerd.

PIJLER 4 ORGANISATIEPROCESSEN

■ ZELF-EVALUATIE



Het proces van zelf-evaluatie is beschreven. Er zijn 7 brede audits en 4 ontwikkelaudits uitgevoerd.

■ INRICHTING ORGANISATIE EN WERKPROCESSEN



Alle beleidsdocumenten zijn opgenomen in een totaaloverzicht en worden jaarlijks geactualiseerd.

Een handboek personeel en het veiligheidsplan zijn opgesteld.

■ GOOGLE FOR EDUCATION



Op alle niveaus is Google for Education ingericht en werkend.

Het intranet functioneert als communicatiemiddel tussen de medewerkers.

Naar aanleiding van de evaluatie ziet het CvB geen aanleiding de koers drastisch te wijzigen.

Het CvB ziet wel accentverschuivingen.

Een aantal belangrijke thema's voor de **nieuwe SBA** zijn:

Arbeidsmarktontwikkeling

- CvB voorziet een tekort aan leerkrachten.
- Uitvoering nieuw opgesteld strategisch personeelsbeleid.
- Hoe kan Jong Leren zich profileren als aantrekkelijke werkgever?
- Eigenaarschap van medewerkers stimuleren.
- Ontwikkeling van medewerkers stimuleren door leren in de organisatie en mobiliteit vanuit talenten.
- Leeftijdsbewust beleid voeren om leerkrachten vitaal te houden en verzuim te verminderen.

Experimenteren en innoveren

- Leerkrachten en teams de ruimte te geven een nieuw onderwijsconcept te ontwikkelen passend bij de leerlingpopulatie.

Eigenaarschap van leerlingen en gepersonaliseerd leren

- Digitale hulpmiddelen inzetten, zodat leerlingen op hun eigen niveau onderwijs kunnen volgen.
- Leerlingen eigenaar maken van hun eigen leerproces.

Samenwerking en fuseren van scholen

- Door de daling van het leerlingaantal is het fuseren van scholen en het samenwerken tussen scholen noodzakelijk.

Organisatieprocessen

- Kunnen we af met minder administratieve belasting?
- Hoe organiseren we onze administratieve processen efficiënt?
- Hoe kunnen we de administratielast van leerkrachten verminderen?



2016 was het eerste officiële jaar van Jong Leren na de fusie tussen Stichting de la Salle en VPCO De Basis.

Opbrengsten

Elk jaar monitort en analyseert Jong Leren de tussen- en eind-opbrengsten van alle scholen. Scholen verzamelen de cijfers in ParnasSys en Integraal en maken zelf een inhoudelijke analyse, inclusief eventuele herberekeningen ten aanzien van de eind-opbrengsten. Deze cijfermatige en inhoudelijke analyse leidt tot het formuleren van vervolgstappen op bestuurs- en schoolniveau.

Audits

In 2016 hebben we ons auditsysteem in een Draaiboek Audits Jong Leren beschreven en verder geformaliseerd. Vijf scholen hebben in 2016 een Brede Audit gedaan. Daarnaast heeft een school geëxperimenteerd met een Ontwikkelaudit.

Inspectie

In het schooljaar 2015-2016 hebben alle scholen van Jong Leren het basisarrangement gekregen en behouden.

In 2016 zijn De Avonturijn, Franciscusschool Bennebroek, De Polderrakkers en De Graankorrel bezocht door de onderwijsinspectie en ze hebben allemaal een voldoende beoordeling gekregen.

Onderwijs noodopvang vluchtelingen

Jong Leren heeft in 2016 in samenwerking met het voortgezet onderwijs en het Samenwerkingsverband Haarlemmermeer een onderwijslocatie voor vluchtelingenkinderen in de gemeente Haarlemmermeer verzorgd. Jong Leren heeft deze taak op zich genomen vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een directeur van Jong Leren heeft de directietaken van deze onderwijsvoorziening uitgevoerd. Samen met leerkrachten van Jong Leren (en Meerprimair) is het onderwijs aan vluchtelingenkinderen vorm gegeven.

De noodopvang is gestart in mei 2016. Door een beperkt aantal vluchtelingenkinderen en de sluiting van de tijdelijk noodopvang voor asielzoekers heeft de gemeente Haarlemmermeer deze onderwijsvoorziening per 1 september 2016 opgeheven.

EINDTOETS 2016 - 2017

Eindopbrengsten

IMMANUEL	GOED
MOZAIK	GOED
GAANDEWEG	ONVOLDENDE
WEGWIJZER	GOED
HALVERWEGE	GOED
POLDERRAKKERS	GOED
HOEKSTEEN	GOED
BRUG	ONVOLDENDE
GRAANKORREL	ONVOLDENDE
ARK	GOED
OP MAAT	GOED
TWEEMASTER	GOED
ALOYSIUS	GOED
PARADIJSVOGEL	GOED
THERESIA	GOED
JOZEF H	ONVOLDENDE
FRANCISCUS B	GOED
FRANCISCUS H	ONVOLDENDE
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

GOED VOLDENDE ONVOLDENDE



De uitdaging van:

Christine Sarmiento, leerkracht Gaandeweg:
“Mijn grens aangeven bij het onveilige/wegloopgedrag van een leerling. Dit heeft geleid tot gesprekken met ouders en advies om de Kanjertraining buiten schooltijd te gaan volgen. Hierna is er duidelijkheid gekomen voor het kind, De ouders en ons als leerkrachten. Een zichtbare verbetering!”

Valeska Wolfs-Staats, leerkracht Gaandeweg:
“De master gedragsspecialist volgen in combinatie met werken in de bovenbouw en het draaiende houden van mijn gezin met drie kinderen.”



Scholen van Jong Leren doen er alles aan om kinderen uitdagend onderwijs te bieden. Met behulp van unitonderwijs, de Noordwijkse methode, Vierkeerwijzer, of slimfit. Stuk voor stuk manieren om kinderen nog beter bij de les te houden en een goede basis te bieden. Dorien Hulsebosch, Liesbeth Enthoven en Saskia Hoogkamer vertellen wat zij doen om kinderen uit te dagen.

IKC-vorming op De Paradijsvogel

"Onderwijs en opvang leuker en aantrekkelijker voor iedereen"



De tijd vraagt om een andere aanpak van het onderwijs, vindt **Dorien Hulsebosch**. Als directeur van De Paradijsvogel ziet ze dat ontdekkend leren de trend is en daar staat ze volledig achter. "Weg met die werkboeken en zelf de verwerking bepalen. Ik ben voor! Het huidige onderwijs staat soms zo ver van de talenten van kinderen af, ik zie dat ze daar niet gelukkig van worden. Dat vind ik heel erg. Ik zou daar op deze school echt graag verandering in brengen."

Naast het uitdagen door andere manieren van lesgeven, ziet Dorien veel voordelen in het samenwerken met de kinderopvangorganisatie.

"Ondernemerschap hangt in de lucht en ik sta ervoor open. De directeur van Les Petits kinderopvang, Sandra Vlaar, en ik hebben de afgelopen jaren veel gesproken over wat het weghalen van de schotten het onderwijs zou opleveren. We kunnen dan echt werken aan de brede ontwikkeling van het kind. Een mooi argument om de handen ineen te slaan."

Een pedagogische benadering

Twee jaar zijn Dorien en Sandra nu bezig om van hun school en kinderopvangorganisatie een integraal kindcentrum (IKC) te maken. Omdat het vormen van een IKC veel consequenties heeft voor de praktijk, helpt Monique Kuijk van Jong Leren hen een handje. Dorien: "We hebben onze gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen op papier gezet, een duidelijke basis. Volgens Monique zijn we daar echt ver in. Daarnaast leren we stukje bij beetje elkaars talenten ontdekken, door samen een teamuitje te doen. 11 mei was de officiële aftrap van het IKC, maar daarvoor stuurden we al een gezamenlijke nieuwsbrief uit en trokken we samen op tijdens sportdagen et cetera. Het is nu zaak dat uit te breiden naar één pedagogische benadering."

Talenten benutten

Vogelenzang wil een vitaal dorp zijn. "Dat spreekt ons aan en als IKC kunnen we daar een bijdrage aan leveren. Onze maatschappelijke betrokkenheid is groot en we kunnen op alle fronten activiteiten ontwikkelen voor kinderen. Daarbij willen we de natuurrijke omgeving beter benutten. Onze uitdaging? Ontdekken hoe we optimaal gebruik kunnen maken van elkaars talenten. En dan kunnen onderwijs en opvang alleen maar leuker worden voor iedereen."

Uitdagen met ondernemend onderwijs:

Topondernemers op de Graankorrel in Kudelstaart

*Topondernemers. De naam suggereert iets commercieels, maar het is allesbehalve dat. "Het is een methode voor groep 3-8 die bij ons de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek vangt." **Liesbeth Enthoven** en **Saskia Hoogkamer** vertellen wat er zo leuk is aan deze vernieuwende vorm van lesgeven.*



Wat is het en waarom gebruiken jullie Topondernemers?

"We zijn onlangs teruggegaan van combinatiegroepen naar enkele groepen. Maar doordat we in de middag minder leerkrachten hebben, moesten we een oplossing bedenken waarbij leerkrachten meerdere klassen kunnen begeleiden, zonder op hun tenen te lopen. Via Topondernemers werken met name de bovenbouw kinderen heel zelfstandig, waardoor het voor leerkrachten goed te doen is om de samenwerkende groepjes te coachen. De hele school werkt aan hetzelfde thema en per klas zijn opdrachten waaruit kinderen kunnen kiezen."

Waarin verschilt deze methode van de vorige methodes?

"Door de opdrachten uit te voeren, leren kinderen ontdekken en ondernemen, in plaats dat wij alles vertellen. De betrokkenheid is hierdoor veel groter. Als ze ergens enthousiast over zijn en zelf de regie hebben, leren kinderen namelijk veel meer. In de school ziet het er ook anders uit. In de middag zie je overal groepjes leerlingen samenwerken en overal hangen de eindresultaten van opdrachten, voor iedereen zichtbaar."

Wat is de grootste uitdaging voor leerkrachten?

"Loslaten. We waren bang dat kinderen minder zouden leren dan voorheen. De kerndoelen zijn nu opgesplitst op leskaarten en de kinderen zijn verantwoordelijk voor het halen van hun leerdoelen. Met vragen kunnen ze checken of ze daadwerkelijk voldoende weten. We werken nu ruim een halfjaar met Topondernemers, maar ze leren veel meer dan gedacht."

Waarin worden de kinderen het meest uitgedaagd?

"Met deze methode leren ze elkaars en hun eigen talenten ontdekken. En de manier van leren die bij hen past. De een is beter in het verwerken van informatie, de ander is heel goed in het tekenen van grafieken en tabellen. Samen een eindproduct maken, goed naar elkaar luisteren en leren presenteren, zijn flinke uitdagingen. Maar wie deze vaardigheden jong onder de knie krijgt, heeft een voorsprong voor de toekomst."

Kunnen kinderen de verantwoordelijkheid aan?

"Voor de jongere kinderen lijkt het nog een beetje moeilijk. We kijken of we voor hen de stappen kunnen verkleinen en de keuze kunnen beperken. Hun eerste opdracht is het leren lezen van een opdrachtkaart. In groep 7-8 zijn wel een paar kinderen onderuitgegaan. Die dachten er met elkaar een paar gezellige weken van te maken. Vervolgens kregen ze heel kritische feedback van de klas. Dat doet iets met ze. Meer nog dan wanneer de juf zegt dat het niet voldoende is. We kiezen er ook bewust voor om kinderen dit te laten ondervinden. Daar leren ze van."

Wie geïnteresseerd is in de methode Topondernemers, mag komen kijken.

Het personeelsbestand van Jong Leren bestond op 1 september 2016 uit 406 fte, verdeeld over 602 medewerkers.

De vrouw-manverhouding is 356 fte om 50 fte. 81% van de medewerkers is onderwijzend personeel, 12% is onderwijsondersteunend personeel, 1% is OOP administratief en 6% is directie (locatieleiders/adjunct-directeur/College van Bestuur).

Per 1 september 2016 heeft 365 fte binnen Jong Leren een vast dienstverband en 41 fte een tijdelijk dienstverband.

Functiemix

Op peildatum 1 oktober 2016 heeft 68,55% van de leerkrachten (213 fte) een LA-aanstelling en 31,30% (97 fte) een LB-aanstelling. De landelijke doelstelling van 46% LB-aanstellingen is daarmee niet behaald.

SPREIDING PERSONEELSBESTAND	
20-34 JAAR	141 FTE
35-44 JAAR	86 FTE
45-54 JAAR	82 FTE
55-64 JAAR	94 FTE
65+	2 FTE

Ziekteverzuim

In december 2016 was het voortschrijdend percentage 7,3%, hoger dan het gemiddelde van de la Salle en De Basis in december 2015 (6,7%). Gezien de hoogte van het ziekteverzuim heeft het College van Bestuur besloten het eigenrisicodragerschap voor het Vervangingsfonds uit te stellen tot 2018.

Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

Het College van Bestuur gaat in overleg met de directeuren en de stafmedewerker P&O zorgvuldig om met de ontslagprocedure. De termijnen worden nauwkeurig gehanteerd en er wordt gekeken of er een goede instroomtoets is wanneer ontslag moet plaatsvinden. Indien nodig zetten we hier juridische hulp bij in. In 2016 is een voorziening getroffen (€250.000) om toekomstige naheffingen van het Participatiefonds (grote achterstand) alsmede andere te verwachten kosten inzake ontslagbeleid te kunnen opvangen.

Na 2 jaar ziekte is het arbeidscontract van 2 medewerkers in verband met arbeidsongeschiktheid beëindigd. Zij hebben beiden een transitievergoeding ontvangen. Jong Leren heeft met 3 medewerkers een vaststellingsovereenkomst gesloten om het arbeidscontract te beëindigen. Zij hebben geen transitievergoeding ontvangen.

Professionalisering

In de strategische beleidsagenda heeft Jong Leren drie werkprincipes vastgesteld die leidend zijn voor het handelen op alle niveaus van de organisatie: wij dagen uit, wij geven ruimte en wij leren samen. De werkprincipes geven richting aan het professioneel gedrag van alle medewerkers en bevorderen een professionele cultuur en eigenaarschap over de professionele ontwikkeling.

Leren in de organisatie (LIDO)

Voor de uitwerking van het werkprincipe Samen Leren is een projectplan Leren in de organisatie (LIDO) ontwikkeld (zie kader). Vanaf september 2016 wordt het LIDO-project

uitgevoerd. Twee leerkrachten hebben een subsidie aangevraagd en toegekend gekregen bij het Leraren Ontwikkel Fonds (LOF) en zijn projectleiders LIDO in schooljaar 2016/2017.

Scholingsplein

Het Scholingsplein biedt personeelsleden van Jong Leren een groot aanbod aan relevante opleidingen, cursussen en trainingen. Het cursusaanbod komt tot stand door vraag vanuit de organisatie. Daarnaast zijn er cursussen, trainingen en opleidingen die aansluiten bij de strategische beleidsagenda van Jong Leren. Naast het cursusaanbod via het Scholingsplein worden ook cursussen georganiseerd op schoolniveau.

Leerteams, taakgroepen en themagroepen

In leerteams kunnen medewerkers van verschillende scholen of binnen de eigen school kennis met elkaar delen en elkaar inspireren en ondersteunen.

De volgende schooloverstijgende leerteams zijn in 2016 opgezet:

- plus-groepen
- thematisch werken/eigenaarschap
- kleuteronderwijs (aansluiting groep 2 en 3)
- leidinggeven aan leren

Daarnaast zijn er zeven leerteams gestart binnen een school. Ook is een eerste taakgroep opgezet voor de Kanjer-coördinatoren; deze bestaat uit een intervisiegroep en een 'vraag-en-aanbod-platform'. Daarnaast is de eerste themagroep van start gegaan: de Noordwijkse methode. Op dit platform kunnen scholen elkaar op dit specifieke onderwerp vinden.

De start van LIDO: één groot avontuur

Pam van Montfort en **Donna van der Veldt**,

projectleiders LIDO: "Leren in de organisatie klinkt logisch, maar hiermee op stichtingsniveau aan de slag gaan was compleet nieuw. Opgezet door bestuur, directeuren en leerkrachten, kijken we met elkaar hoe we naast het 'formele leren' door cursussen en opleidingen ook veel meer samen kunnen leren.

Dit schooljaar zijn behoorlijk wat enthousiaste leerkrachten en directeuren een leerteam gestart. Praktisch, maar met onderbouwing vanuit de theorie. Een mooie manier van professionaliseren. Komend jaar worden de initiatieven voortgezet en uitgebreid. Naast leerteams komen er nog meer taakgroepen (voor reken-, taal-, cultuur- en bouwcoördinatoren), zodat ook zij van elkaars kennis gebruik kunnen maken. Een mooie manier om taak- en professionaliseringsuren in te zetten. Mensen elkaar laten vinden en verbinden; dat is de uitdaging voor LIDO komend jaar."

Kweekvijver schooldirecteur

Jong Leren heeft een kweekvijver voor medewerkers met leidinggevende ambities. Jaarlijks stelt het College van Bestuur vier studieplaatsen beschikbaar voor de opleiding schoolleider. Leerkrachten met leidinggevende kwaliteiten en ambities komen hiervoor in aanmerking. In 2016 zijn drie medewerkers uit de eigen kweekvijver doorgestroomd naar een directiefunctie.

Regionaal transfercentrum RTC de Beurs

In het kader van de WWZ en de vervangingsbehoefte is Jong Leren een samenwerking aangegaan met schoolbesturen in de regio Haarlemmermeer en Kennemerland.

Samen kunnen we het verzuim terugdringen

Ook op personeelsgebied was het afgelopen jaar uitdagend te noemen. Stafmedewerker P&O Tineke Puts legt uit welke issues spelen en hoe ze daar bij voorkeur samen met collega's aan werkt.

"Een grote uitdaging van 2016 was de nieuwe gesprekkencyclus op papier zetten", begint Tineke. "Daarvoor hebben we het klokmodel als uitgangspunt genomen. Iedere medewerker heeft aan het begin van het jaar een ambitiegesprek. Dat blijft zo. Directeuren mogen wel vrijer omgaan met het beoordelingsmoment. Iemand die de afgelopen jaren goed beoordeeld is, kun je nu wellicht een jaar overslaan. Je zet de klok dan als het ware vooruit. Directeuren kiezen zelf de beoordelingsmethode. Aansluitend hierop zijn we in 2017 gestart met gesprekstrainingen voor directeuren rond verzuim, functioneren en beoordelen."

Verzuim voorkomen

Voor 2017 staat het terugdringen van verzuim hoog op Tinekes agenda. "Jong Leren wil eigenrisicodragers worden, zodat we niet meer afhankelijk zijn van de gelden van Vervangingsfonds. Dat is alleen lonend bij een laag ziekteverzuimpercentage. Wij zitten op 7,2 procent, hoger dan het landelijk gemiddelde. Verzuim voorkomen heeft dus onze volledige aandacht. Directeuren zullen hier scherper op zijn, maar het is ook belangrijk voor jezelf te zorgen. Zodra je het gevoel krijgt te moeten verzuimen, dan kan een gesprek met onze preventief verzuimcoach heel verhelderend zijn."

Balans werk en privé

"Je kunt op bepaalde momenten in je leven moeite hebben werk en privé te combineren", gaat Tineke verder. "Als jonge moeder bijvoorbeeld, of als je te maken krijgt met mantelzorg. Dat willen we bespreekbaar maken. Onze ex-collega Marjolein van Noord heeft onlangs een workshop gegeven voor jonge moeders. Daarin is onder andere gesproken over verantwoordelijkheden delen met een duo-collega als je na je zwangerschap parttime gaat werken. Met elkaar kom je op ideeën om het anders aan te pakken, vanuit een positieve benadering."

Samen vitaal

Tineke zou ook graag iets doen rondom de vitaliteit en gezondheid van medewerkers. "Scholen besteden veel aandacht aan gezond eten en bewegen, maar staan we hier zelf ook voldoende bij stil? Het lijkt me een leuke uitdaging voor de komende jaren om dit met collega's op te pakken. Dat begint natuurlijk bij het inventariseren van de behoeften. Meedenken? Graag!"

Alma's uitdaging:

**Eigenaarschap
bij leerkrachten
ontwikkelen**

Alma Pereboom, Stafmedewerker

P&O: "In de strategische beleidsagenda is eigenaarschap stimuleren bij leerkrachten een belangrijk speerpunt. Maar wat betekent dit eigenlijk? Een eigenaar staat zelf aan het roer van zijn ontwikkeling. Bijvoorbeeld door loopbaanmogelijkheden te creëren, competenties te ontwikkelen en te netwerken. Je wacht niet af, maar zoekt zelf actief naar begeleiding en gaat nieuwe en moeilijke taken niet uit de weg. Het onderwijs van de toekomst vraagt om autonome leerkrachten en wij willen die ontwikkeling graag stimuleren en faciliteren. Dat doen we onder andere met de gesprekkencyclus, het vastleggen van talenten en competenties, het aanjagen van mobiliteit en het creëren van een grotere functiedifferentiatie. De faciliterende rol van LIDO hierin zal de komende jaren steeds groter worden. Bij Jong Leren vinden leerkrachten een uitdagende leeromgeving."



“Van ICT- en bouwcoördinator naar schoolleider”

Een weloverwogen beslissing was het voor **Jaap Kralt** (leerkracht en bovenbouwcoördinator, Gaandeweg Zwanenburg) om de schoolleidersopleiding te gaan volgen. In zijn omgeving werd weleens een balletje opgegooid. Het sterkte zijn gedachte, maar hij heeft bewust een jaar de tijd genomen om de knoop door te hakken. “Je moet het niet doen omdat het een logische stap is voor de buitenwereld. Ik wilde het ‘voelen’ en achter het idee staan. Ik wilde mezelf zien als schoolleider. De toepassing van ICT in het onderwijs was tot op dat moment mijn specialisatie als leerkracht. Binnen dit kader kreeg ik een baan aangeboden op het gebied van training en advies. In die tijd overwoog ik de opleiding tot schoolleider te gaan volgen. Ik kwam zeg maar op een tweesprong: ga ik naar links of ga ik naar rechts? Na een jaar heb ik besloten de uitdaging schoolleider te worden aan te gaan. Een opleiding naast je baan kan ik iedereen aanraden, omdat het belangrijk is je te blijven ontwikkelen. Het houdt je scherp en je ontmoet veel nieuwe mensen.” Jaap heeft het eerste jaar van de opleiding bij NSO-CNA afgerond en start het volgend schooljaar met het tweede jaar van de opleiding tot schoolleider.



“Kindercoaching kan ik direct in de praktijk toepassen”

Priscilla Rusman, unit 2-leerkracht Valkenburgschool Heemstede: “Nieuwe uitdagingen liggen altijd in het verschiet en ik zal er nooit een uit de weg gaan. De uitdager ben ik meestal zelf, maar ik heb geen vast pad uitgestippeld. Binnen het unitonderwijs werken was voor mij bijvoorbeeld een mooie uitdaging. Na verschillende stages wilde ik mijn eigen plek vinden. Welke ontwikkelingen passen nu echt bij mij? Unitonderwijs is ontzettend uitdagend voor kinderen, daar wilde ik een rol bij spelen. Daarnaast krijg ik nu de kans het taalonderwijs op school naar een hoger en creatiever plan te trekken. Collega's en kinderen zijn voor mij een enorme inspiratiebron. In mijn mentorgroepen heb ik kinderen van groep 5 t/m 8. Zo fantastisch om te zien hoe zij elkaar helpen. Mijn studie tot kindercoach is de andere uitdaging waar ik me nu op richt. Ik wil continu blijven vernieuwen, ontwikkelen, vooruitkijken. En dan het liefst onderwijsgerelateerd. Ik ben altijd op zoek naar wat de toekomst van mij en van kinderen vraagt. Kindercoaching is een benadering vanuit de ontwikkelingspsychologie. Het is voor mij een manier om mezelf verder te ontwikkelen. Bovendien kan ik het direct in de praktijk toepassen. Hoe ga je gesprekken aan, hoe werk je oplossingsgericht? En ik kijk verder dan de klas, want het gaat er ongetwijfeld een keer van komen dat ik mijn eigen praktijk begin. Hoe dat vorm krijgt, zal de toekomst leren.”



De kengetallen en balans over 2016 zijn ontleend aan de eerste jaarrekening van Jong Leren.

Financiële administratie in eigen beheer

Met ingang van 1 januari 2016 voert Jong Leren de financiële administratie in eigen beheer uit. De overgang is probleemloos verlopen en de administratie is volledig ingericht naar de wensen en behoeften van onze organisatie.

Kengetallen	STICHTING JONG LEREN	2016	2015*	2014*
	SOLVABILITEIT			
	KENGETAL: DE SOLVABILITEIT GEEFT DE VERHOUDING TUSSEN EIGEN EN VREEMD VERMOGEN AAN EN VERSCHAFT DUS INZICHT IN DE FINANCIERINGSOPBOUW. (EIGEN VERMOGEN / TOTALE VERMOGEN) X 100%	67,3	71,3	70,8
	LIQUIDITEIT			
	KENGETAL: DE LIQUIDITEIT GEEFT AAN IN HOEVERRE DE STICHTING OP KORTE TERMIJN AAN HAAR VERPLICHTINGEN KAN VOLDOEN. (VLOTTENDE ACTIVA/KORTLOPENDE SCHULDEN)	3,2	3,2	3,5
	WEERSTANDSVERMOGEN			
	KENGETAL: 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%	34,1	35,1	38,3
	KAPITALISATIEFACTOR			
	KENGETAL: DE KAPITALISATIEFACTOR GEEFT AAN HOE VERMOGENDE DE STICHTING IS. (TOTAAL ACTIVA - GEBOUWEN + TERREINEN) / TOTALE BATEN X 100%	38,7	38,1	38,1
	OVERIGE KENGETALLEN			
	AANTAL LEERLINGEN	5.994	6.272	6.504
	BATEN PER LEERLING	€ 5.484	€ 5.159	€ 5.025
	PERSENELE KOSTEN PER LEERLING	€ 4.430	€ 4.143	€ 4.000
	OVERIGE KOSTEN PER LEERLING	€ 1.132	€ 1.075	€ 981
	PERSENELE LASTEN T.O.V. TOTALE LASTEN	79,6%	79,4%	80,3%

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

Risico's en uitdagingen

- **Personeelstekort (arbeidsmarktproblematiek):** Jong Leren maakt zich zorgen over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We voorzien een tekort aan leerkrachten in de komende jaren. Ondanks de krimp blijft er vraag naar goede leerkrachten in verband met natuurlijk verloop van ons personeelsbestand. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het lastig voldoende invallers te vinden om ziekteverzuim op te vangen.
- **Instandhoudingsproblematiek en demografische krimp:** Jong Leren heeft te maken met demografische krimp. Dit heeft consequenties voor het in stand houden van scholen onder de opheffingsnorm. Jong Leren zal in de toekomst scholen moeten fuseren of sluiten om te voldoen aan de instandhoudingsnormen op basis van de gemiddelde schoolgrootte.
- **Rijksvergoedingen:** De inkomsten vanuit het Rijk zijn wat betreft risico's 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.

- **Onvoldoende bekostiging materiële instandhouding:** Uit onderzoek van organisatieadviesbureau Berenschot blijkt dat scholen in het primair onderwijs meer kwijt zijn aan de materiële instandhouding dan zij hiervoor van de Rijksoverheid ontvangen. Scholen moeten geld, dat voor andere doeleinden is bestemd, uitgeven aan materialen en gebouwen. Dat betekent dat scholen dit geld niet in de klas kunnen investeren voor extra leerkrachten, noodzakelijke innovaties en ICT.
- **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.

Balans

STICHTING JONG LEREN	31-12-2016	31-12-2015*	31-12-2014*
ACTIVA			
VASTE ACTIVA			
MATERIËLE VASTE ACTIVA	4.117.339	4.010.053	4.002.716
FINANCIËLE VASTE ACTIVA	1.812.900	2.000.000	2.000.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	5.930.239	6.010.453	6.002.716
VLOTTENDE ACTIVA			
VORDERINGEN	2.142.761	1.893.010	2.169.348
LIQUIDE MIDDELEN	8.522.107	8.224.837	8.318.571
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	10.664.868	10.117.847	10.487.919
TOTAAL ACTIVA	16.595.107	16.128.300	16.490.635
PASSIVA			
EIGEN VERMOGEN	11.164.476	11.499.260	11.675.083
VOORZIENINGEN	2.015.825	1.344.988	1.718.272
LANGLOPENDE SCHULDEN	68.200	94.994	133.073
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.346.606	3.189.058	2.964.207
TOTAAL PASSIVA	16.595.107	16.128.300	16.490.635

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



'We willen met elkaar uitdagend onderwijs bieden'

1

Wat was je grootste uitdaging in 2016?



Pauline Hesseling-van Zijl
schoolleider De Brug

Pauline: "Om de interim-directie-taken van Opmaat van de zomer-vakantie tot de kerstvakantie op de juiste manier in te vullen. Het is een grote succesvolle school en dat wilden mijn duo-locatieleider en ik graag zo houden. Mede doordat wij zo goed op elkaar ingespeeld waren, is dit geslaagd afgerond."



Marieke Splinter
directeur CBS Immanuël

Marieke: "In september ben ik gestart als waarnemend directeur, 1 november ben ik benoemd tot directeur. Voor mij heel bijzonder, omdat mijn onderwijscarrière 18 jaar geleden hier begon. Na 7 jaar weer op deze plek terug als directeur is een behoorlijke uitdaging, maar ik heb nog geen moment spijt gehad dat ik hem ben aangegaan."



Karen Schildwacht
directeur Valkenburgschool

Karen: "Persoonlijk een goede balans vinden tussen mijn gezin, mijn werk als directeur en de schoolleidersopleiding. Op school was dat samen met het team ons nieuwe onderwijsconcept voorbereiden."

2

Tot welke actie heeft het directie-platform je in 2016 uitgedaagd?

Pauline: "Het heeft me uitgedaagd de stap te maken naar een functie als directeur. Naast de interim-taken bij Opmaat kreeg ik tijdens de bijeenkomsten van het directie-platform de indruk dat ik wel mee kon draaien op het niveau van de directeuren."

Sinds 1 februari 2017 ben ik schoolleider van De Brug. Daarnaast heeft het platform me aangezet tot het aanmelden voor een gezamenlijk traject voor herregistratie met een aantal collega-directeuren."

Marieke: "Het overleg met collega-directeuren is zeer zinvol."

De organisatie van intervisie; de beleidsessies en het directie-platform zorgt ervoor dat het leren van en met elkaar ook op directie-niveau goed vorm krijgt. Een mooi voorbeeld is het werken met de schoolplanposter. Na een workshop van een collega ben ik daar meteen mee aan de slag gegaan. Dit heeft mij enorm geholpen bij het vertalen van het schoolplan, dat was gemaakt door mijn voorganger, naar concrete acties."

Karen: "Het contact met collega-directeuren is voor mij het meest waardevol tijdens het directie-platform. Het samen sparren over verschillende onderwerpen, het 'halen' en 'brengen'."

3

Waar haal je inspiratie vandaan om je team uit te blijven dagen?

Pauline: "Allereerst uit de kinderen, als ik 's morgens de kinderen de school in zie komen weten we allemaal waar we het voor doen. We willen met elkaar onderwijs neerzetten waarbij deze kinderen zich prettig en uitgedaagd voelen. Als we dat (ook) in de toekomst willen waarborgen zullen we ons als team moeten blijven ontwikkelen. Daarnaast haal ik heel veel inspiratie uit het spreken met collega-directeuren zowel binnen als buiten de stichting. In het kader van de herregistratie volg ik nu een cursus Action Learning, waarbij ik directeuren uit heel Nederland tegenkom. Voor mij zijn dat dagen vol inspiratie, die ik gebruik om mijn team mee te nemen in de ontwikkeling die we als team en als school willen gaan doormaken."

Marieke: "Ik haal mijn inspiratie voor een groot deel uit het team zelf. Op de Immanuelschool werkt een zeer enthousiast team dat veel met elkaar deelt. Na de mobiliteitsdag in januari kwam naar boven dat men behoefte heeft aan meer structuur en rust binnen de school en dat 'Teach like a champion' hierin kan voorzien. Ik probeer bij te blijven door het lezen van de vakbladen en sinds kort volg ik op Facebook de groep 'Actief leren zonder cijfers'. Ook zijn de gesprekken met mijn coach zeer inspirerend."

Karen: "Mijn eigen kinderen en de kinderen op school zijn altijd een bron van inspiratie. Door in gesprek te gaan met kinderen kom je erachter wat er bij hen leeft en wat ze nodig hebben. Daarnaast doe ik altijd weer nieuwe ideeën op als ik bij andere scholen ga kijken en in gesprek ben met collega's. Op Facebook komt overigens ook genoeg inspiratie voorbij, zoals op de pagina van Schooldomein of bijvoorbeeld Leerling 2020."



4

Op welke (team)-prestatie kijk je met trots terug en waarom?

Pauline: "Ik ben trots op beide teams waarvan ik dit schooljaar deel heb uitgemaakt. Beide teams hebben, ook tijdens onzekere momenten zonder directe schoolleider, hun schouders eronder gezet en het onderwijs doorgezet. Teams kunnen veel dragen!"

Marieke: "Een klein team betekent dat veel taken door relatief weinig mensen gedragen worden. Ik ben trots op de manier waarop het team dit vormgeeft. Schouders eronder, denkend in mogelijkheden en niet bang iets nieuws te proberen."

Karen: "We zijn overgestapt op Unitonderwijs en een kindcentrum geworden. Ik ben ontzettend trots op mijn team, dat hier vorm en inhoud aan geeft. In relatief korte tijd is er veel bereikt. Ze durven te experimenteren, met het kindbelang voorop. Er is meer aandacht voor het ontdekken van talenten. Kinderen kunnen meer bewegen, werken zelfstandiger en zijn daar zelf verantwoordelijk voor. Ze genieten van de persoonlijke aandacht en door het werken in een Unit, hebben ze meer vrienden en vriendinnen."

5

Wat is je persoonlijke doel/ambitie voor 2017?

Pauline: "Ik wil samen met mijn collega's op De Brug de doorgaande lijn in de school opzetten en waarborgen. En werken volgens een visie waar we ons als team eigenaar van voelen om van daaruit nieuwe ontwikkelingen in acties uit te zetten."

Marieke: "Het is mijn ambitie om de Immanuelschool beter op de kaart te zetten in Rijsenhout. In 2017 zullen we het onderwijs moderner gaan inrichten, zodat we nog beter kunnen aansluiten bij de behoeften van de leerlingen."

Karen: "Genieten van wat er tot nu toe bereikt is en niet alleen de focus op 'wat er nog moet'."

Jong Leren is met de gemeenten Zandvoort, Haarlemmermeer, Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude in gesprek over van het integraal onderwijshuisvestingsplan. Een integraal huisvestingsplan heeft gevolgen voor het instandhouden van het aantal scholen in deze gemeenten en ook voor Jong Leren.

Het beheer en onderhoud van de scholen wordt uitgevoerd conform de meerjaren-onderhoudsplanung. Het bestuur heeft het besluit genomen in 2016 € 200.000 extra te investeren in de schoolgebouwen ten aanzien van onderwijskundige ontwikkeling, uitstraling en duurzaamheidsmaatregelen voor een energie-efficiëntere exploitatie. De komende 3 jaar zal jaarlijks € 100.000 extra geïnvesteerd worden buiten de meerjaren-onderhoudsbegroting. Deze extra investering past in het, in opdracht van de Onderwijsinspectie, ingezette beleid om de financiële buffer van de stichting te verminderen.

In het kader van verduurzaming heeft Jong Leren in 2016 een intentieovereenkomst met SOPOH, Meerprimair en de gemeente Haarlemmermeer getekend voor het oprichten van een coöperatie voor de verduurzaming van scholen in de Haarlemmermeer.

Werkzaamheden 2016

- De gymzalen van de Aloysiusschool, de Jacobaschool, De Paradijvogel, St. Jozef en de Valkenburgschool zijn voorzien van nieuwe sporttoestellen.
- De luchtbehandelingsinstallatie van het Louis Davids Carré, waarvan de Mariaschool deel uitmaakt, werkt tot op heden nog steeds niet naar behoren. De gemeente Zandvoort heeft een adviseur opdracht gegeven te inventariseren op welke wijze de installatie aangepast moet worden. Uitvoering zal naar verwachting plaatsvinden in de zomervakantie van 2017.
- Het gehele middengebied van De Ark in Heemstede is, inclusief de speelzaal, in de zomervakantie gerenoveerd en geschikt gemaakt voor het werken met de Noordwijkse methode.
- De speelplaats van de Jacobaschool is tijdens de zomervakantie opnieuw ingericht en voorzien van een aantal nieuwe klim- en speeltoestellen en een voetbalveld met hoog hekwerk. Ook is de school voorzien van een draadloos netwerk en op een aantal locaties zijn bulletinborden aangebracht voor de nieuwe lesmethode. Daarnaast zijn diverse schilderwerken uitgevoerd.
- De St. Franciscus Haarlemmerliede is in het geheel aan de buitenzijde geschilderd, oude zonweringen zijn vervangen door elektrische uitvalschermen en voor het spel-materiaal heeft de school een nieuwe buitenberging gekregen.
- In de kerstvakantie zijn op het dak van De Reiger 94 zonnepanelen geplaatst, waarmee in het gehele elektraverbruik van de school kan worden voorzien.
- Het herstel van een reeks van bouwfouten/gebreken en de gewenste aanpassingen ten behoeve van nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen op Bommelstein en De Ark in Nieuw-Vennep, zijn grotendeels uitgevoerd. De gebouwen worden na volledige afhandeling door de gemeente overgedragen aan het schoolbestuur.
- De tijdelijke huisvesting (noodlokalen) van 't Venne is in de zomervakantie vervangen door een ruim semi-permanent schoolgebouw waarin goed onderwijs gegeven kan worden.

- In de aula van De Immanuël is de vloerafwerking vervangen en zijn in enkele lokalen de verouderde aanrechtblokjes vernieuwd.
- Van Het Mozaïek is de terreinverharding en de zandbak van het kleuterplein vervangen en een deel gras van het voorterrein voor de bovenbouw vervangen door bestrating.
- De verouderde vloerafwerking van een aantal lokalen in De Gaandeweg is in de afgelopen zomervakantie vervangen, evenals de verouderde verlichtings-armaturen.

Nieuwbouw

Voor de vervangende nieuwbouw van De Hoeksteen en De Wegwijzer zijn plannen uitgewerkt door Architectenbureau Frencken en Scholl te Maastricht. School en opvang (Solidoe) zullen intensief gaan samenwerken in het Integraal Kind Centrum Triade. De planning is dat de nieuwbouw medio 2017 van start gaat. De oplevering staat gepland voor medio 2018. IKC Triade zal gebruikmaken van de restwarmte van het datacentrum van KPN en zal voorzien worden van LED-verlichting en extra zonnepanelen. Jong Leren wordt bouwheer voor de nieuwbouw in Aalsmeer.

De gemeenteraad van Haarlemmerliede heeft het bouwkrediet voor een nieuw schoolgebouw voor De Halverwege, de Jozefschool en de Margrietschool (Stopoz) goedgekeurd. Het bestuur heeft het besluit genomen €200.000 te investeren in de nieuwbouw binnen de wettelijke kaders. In 2017 worden de plannen hiervoor uitgewerkt. Jong Leren zal de bouwheer zijn voor de nieuwbouw in Halfweg.



In 2016 heeft de GMR opnieuw aandacht besteed aan het optimaliseren van het eigen functioneren. Omdat de WMS (Wet medezeggenschap op school) is gewijzigd, hebben we samen gekeken welke punten van belang zijn. De communicatie van de GMR naar MR-en is een terugkerend agendapunt geworden en we hebben een huishoudelijk reglement opgesteld, waarin de werkwijze van de GMR staat beschreven. In mei heeft het jaarlijkse gesprek met de Raad van Toezicht plaatsgevonden.

Het CvB heeft de volgende documenten ter instemming aan de GMR aangeboden:

- Eigen Risicodragerschap
- Protocol internet en sociale media
- Gewijzigde managementstatuut
- Meldcode kindermishandeling (onderdeel veiligheidsbeleid)
- Protocol medisch handelen (onderdeel veiligheidsbeleid)
- Beleid exitgesprek
- Wachtwoordbeleid

Op enkele documenten heeft de GMR opmerkingen ter verbetering geplaatst. Deze opmerkingen zijn door het CvB meegenomen, waarna de GMR met alle aangeboden documenten heeft ingestemd.

GMR

Simone Heemskerk is nieuw in de GMR



“Het gaat hier gelukkig niet over koetjes en kalfjes”

Simone Heemskerk heeft zich als ouder aangemeld voor de GMR. Ze is zelf ook leerkracht bij een andere stichting. “Het lijkt me leuk om op een ander niveau dan op schoolniveau mee te praten en ik denk dat ik de GMR van Jong Leren met mijn specialisatie onderwijskwaliteit wel iets te bieden heb.”

Voor de eerste vergadering kreeg ik een pakket vergaderstukken toegestuurd en eerder had ik al contact gehad met de leerkracht uit cluster 1. We konden er samen op af, dat vond ik wel prettig. Je bent zo’n eerste keer vooral bezig met wie iedereen is. Ik trof een prettige groep mensen en voelde me welkom. De gesprekken waren niet te formeel, maar het ging ook niet over koetjes en kalfjes. Het ging echt over de scholen, daar was ik blij om. Sytske Feenstra van het College van Bestuur gaf een duidelijke presentatie over waar Jong Leren met de scholen naartoe wil en ik ging enthousiast naar huis.

Ik raad alle ouders aan betrokken te zijn bij het onderwijs van hun kinderen. In en om de klas kunnen scholen alle hulp gebruiken. Kies iets wat bij je past. Als GMR-lid moet je stukken lezen, kritische feedback durven geven, et cetera. Ook voor leerkrachten is de GMR interessant. Het is tenslotte de eerste plek waar je feedback kunt geven en invloed kunt uitoefenen op je eigen baan. Dus ga de uitdaging aan!”

In 2016 heeft Jong Leren geïnvesteerd in ICT-faciliteiten die modern onderwijs ondersteunen. We gaan werken met de omgeving Google for Education. Het beheer van het netwerk wordt verzorgd door Cloudwise. In 2016 zijn diverse scholen voorzien van een nieuw wifi-netwerk. In 2017 zal dit op de overige scholen gebeuren, zodat alle scholen dan zijn voorzien van een goede ICT-infrastructuur.

Ook heeft Jong Leren geïnvesteerd in nieuwe hardware. De pc's voor leerkrachten en het stafbureau zijn vervangen. Voor de leerlingen van de voormalige de la Salle-scholen zijn chromebooks aangeschaft voor de groepen 3 t/m 8. In 2017 worden iPad's voor de groepen 1 en 2 aangeschaft. Daarnaast zijn de digiborden ouder dan 2013 via een Europese aanbesteding vervangen door touchscreens. De vervanging van de digiborden uit 2014 en 2015 is uitgesteld tot een tweede fase in dit contract. Alle groepen zijn nu voorzien van een digibord of touchscreen. Om deze kwaliteitsimpuls uit te voeren is besloten de hardware van 2013 en ouder te vervangen en versneld af te schrijven.

ICT-coördinatoren



Naast de aanschaf van hardware is geïnvesteerd in de ontwikkeling en deskundigheid van de medewerkers. Elke school heeft een ICT-coördinator. 20 ICT-coördinatoren hebben in 2016 een post hbo-opleiding gevolgd. Alle ICT-coördinatoren zijn voor 0,1 fte vrijgeroosterd van lesgevende taken om het ICT-onderwijs te stimuleren en te integreren binnen het onderwijs op de scholen. Maandelijks organiseert de beleidsmedewerker ICT netwerkbijeenkomsten voor de coördinatoren.

Intranet

Jong Leren heeft een nieuw intranet, waar zoveel mogelijk informatie voor medewerkers staat. Steeds meer collega's weten hun weg naar het intranet te vinden.

We brengen ICT op onze scholen en in de organisatie naar een hoger plan. Alle scholen op hetzelfde niveau te krijgen, is een uitdaging waar serieus aan gewerkt wordt. ICT-coördinatoren spelen hierbij een grote rol, weet **Mirna van Luling**. **Marieke Koetsier** legt uit hoe ICT kan bijdragen aan uitdagend onderwijs.

ICT-coördinator Mirna van Luling:



“De verschillen op ICT-gebied worden steeds kleiner”

Als jongste van haar team is Mirna er een beetje ingerold. “Jij bent jong, dan weet je vast iets van computers. Ik vind ICT inderdaad erg leuk, maar ondervind vooral door te proberen. Sommige collega’s zijn wat angstig voor computers, maar er ontploft niks als je op een knopje drukt. En Ctrl+Alt+Delete werkt bijna altijd!”

Welke stappen zijn in 2016 gemaakt?

“We zijn dit schooljaar gestart met de gezamenlijke bijeenkomsten binnen Jong Leren en werken in vijf verschillende werkgroepen*. Op bijna alle scholen loopt een project Mediawijsheid en we hebben een ICT-scan gedaan om te kijken wat het kennisniveau is van onze collega’s. Wat kunnen we al, wat willen we en waar zitten hiaten? Het is wel een uitdaging om het niveau op een lijn te krijgen. Daarom helpen we elkaar en wisselen ervaringen uit. Ook via een groepsapp. Vaak kunnen we onze ‘problemen’ zonder externe hulp snel oplossen.”

*Professionalisering, ICT in groep 1-2, Google for education, Mediawijsheid en Experimenteren & Innoveren

Waar ben je het meest trots op?

“Alle ICT-coördinatoren van de voormalige De Basis-scholen hebben de post hbo-opleiding ICT-coördinator/iCoach voltooid. Maar ook het feit dat we nu via werkgroepen een manier hebben gevonden om samen te werken en kennis te delen, is iets om trots op te zijn. Natuurlijk moesten we elkaar leren kennen, maar nu zie je dat de verschillen slinken en iedereen steeds beter weet wie je waarvoor moet hebben.”

Wat zijn de grootste uitdagingen?

“Ik vind uitdaging een mooi woord, mooier dan problemen zien. Er zijn zeker nog stappen te maken. Zo is het handig om onze specialisaties in kaart te brengen. Daarnaast zijn we nu allemaal overgegaan naar Schools United, de webhost van de website. Dat is niet voor iedereen gesneden koek, dus ook daar moeten we elkaar bij helpen. Op die manier kunnen we elkaar naar een hoger niveau brengen. Ook opleidingen, cursussen en workshops helpen daarbij. Daar moeten we een plan voor maken.”

En voor jezelf?

“Ik ben enthousiast over digitale leermiddelen en nieuwe ontwikkelingen binnen ICT en probeer in mijn kleutergroep ook van alles uit. Daarnaast probeer ik mijn collega’s enthousiast te maken en te helpen meer te doen met ICT. Het is erg fijn dat alle ICT’ers de woensdagochtend vrijgeroosterd zijn. Dat is noodzakelijk als je ICT in het onderwijs belangrijk vindt. Ik denk ook wel dat we daarin al verder zijn dan andere stichtingen. Natuurlijk wil je altijd meer en groter, maar ik vind dat we aardig op weg zijn.”

Marieke Koetsier over programmeren bij Opmaat



“Sommige kinderen overstijgen mijn niveau en helpen me”

Haar affiniteit met ICT heeft Marieke niet van vreemden. In haar familie zitten nogal wat ‘gamers’. “Daar hing altijd een negatief imago aan, maar ik ben dan iemand die wil weten waarom het met name jongens zo fascineert. Dan ontdek je de positieve kanten van ICT die je ook in het onderwijs kunt toepassen. Wij gebruiken ICT al in de kleutergroepen.”

Leren programmeren met de Bee-Bot

“In groep 1-4 werken we met iPads, in groep 3-8 met Chromebooks. We streven naar 1 Chromebook per tweetal. In de bovenbouw hebben we dat al gerealiseerd. Onze jongste leerlingen maken ook kennis met ICT via Bee-Bot en leren zo op een speelse manier programmeren. Met Bee-Bot kun je bijvoorbeeld woorden maken, door de robot een bepaald pad te laten lopen. In groep 3 zijn dat leuke uitdagingen. Voor de jongere kinderen hebben we een boerderij en een dieren tuinmap, waarmee je de woordenschat kunt stimuleren of plaatsbepaling kunt oefenen. Het ziet er heel aantrekkelijk uit en samenwerken is een must!”

Codekinderen

“Ik vind het fascinerend om te zien dat kinderen met concentratieproblemen, zich volledig focussen op een ICT-les tijdens onze ateliers. We hebben een lessenserie over programmeren voor groep 6-7-8, waarbij kinderen hun eigen app kunnen ontwikkelen, met echte personages. Codekinderen heet het. Er komt veel denkwerk aan te pas, in verband met formules. Het raamwerk maak je namelijk zelf. Een aantal kinderen uit groep 8 overstijgt mijn niveau. Dat zijn mijn assistenten.

Creativiteit stimuleren

“Ik vind ICT een verrijking, maar zien is geloven. Daarom start onze bouwvergadering altijd met een inspirerend ICT-voorbeeld van een van de teamleden, dat we kunnen toepassen in onze eigen groep. Want ICT gaat veel verder dan spelling en rekenen. In de ateliers maken we gebruik van leuke apps om zelf stop-motion-filmpjes of prentenboeken te maken.

Je stimuleert de creativiteit van kinderen en ontdekt verrassende talenten. Uit het enorme aanbod moet je keuzes durven maken. Ik denk dat daar stichtingsbreed een mooie uitdaging ligt voor de ICT-coördinatoren.”



Welke uitdaging ga jij volgend jaar aan?

Levi, groep 6, Gaandeweg: "Ik ben sportief. Ik voetbal graag en speel veel buiten. In groep 7 wil ik graag mijn fietsexamen goed doen, want anders ben ik een gevaar op de weg. Ik zou met rekenen graag met een routeboekje willen werken. Nu mag ik al drie ster-opgaven maken. Ik wil meer aandacht besteden aan taal. Meestal haal ik hier een onvoldoende voor, dus ik moet meer op gaan letten in de taallessen. Ik vind dit belangrijk, want taal moet je toch je hele leven gebruiken."



Steije, 10 jaar, Theresiaschool: "Ik vind sommige vakken saai, omdat ik daar al heel veel van weet. Ik wil graag meer nieuwe dingen leren, zoals staartdelingen. Ook geschiedenis vind ik een leuk vak. Ik wil graag nog veel meer dingen over vroeger weten. Vooral de projecten vind ik leuk om te doen, zoals bij Vierkeerwijzer. Je mag dan zelf bepalen wat je gaat doen en wat je wilt leren. Dat is ook zo bij Pittige Plus. En natuurlijk lijkt het mij leuk om volgend jaar Spaans te gaan leren."

Philippine, 12 jaar, Jacobaschool: "Volgend jaar ga ik naar het Kennemer Lyceum in Overveen, ik ga vwo doen. Ik vind het spannend om naar de middelbare te gaan. Een grote school, een nieuw begin, veel verschillende vakken, nieuwe vrienden en je moet de meesters en juffen bij hun achternaam noemen. De leukste vakken lijken mij de talen, gym en kunst. Ik heb heel veel zin in volgend jaar maar ik ga de lagere school ook heel erg missen."



Lisa en Jasmijn, groep 7, Nicolaasschool: "Wij willen slimmer worden door Snappet. Waarom? Door op je eigen niveau te werken, kun je beter worden. Aangezien wij allebei naar College Hageveld willen, kan dat daardoor misschien lukken. Leren plannen en omgaan met veel huiswerk is ook iets wat we willen leren. Wij weten allebei dat je veel huiswerk krijgt op de middelbare school, en dat het belangrijk is dat je dat huiswerk ook moet maken. Daarvoor heb je een planning nodig. Zo kunnen we ons voorbereiden op de middelbare school."

Gijs van der Veen, 11 jaar, 't Venne: "Ik vind dat uitdaging op de basisschool een erg belangrijk punt is. Sommige kinderen zijn intelligenter dan andere kinderen en hebben meer uitdaging nodig. Ik ook. Mijn school heeft voor bijna al mijn vakken uitdagender werk. Ik ben afgelopen maand naar de middelbare school Kaj Munk in Hoofddorp geweest. Daar hebben twee meiden uit mijn klas en ik science les gekregen. Wij vonden dat heel interessant en leuk en daarom hebben wij gevraagd of we dat onderzoek ook op onze school mogen doen. Ik hoop dat we dit onderzoek volgend jaar kunnen vervolgen en daarmee science naar onze school kunnen brengen."

