

**JONG
LEREN**

stichting
confessioneel
onderwijs

Wij geven
ruimte
-
Wij dagen uit
-
Wij leren
samen

JAARVERSLAG

2018

De professional

In 2018 is weer keihard gewerkt door onze collega's, onze professionals. In dit jaarverslag geven wij hen dan ook graag het woord. Zij vertellen over hun werk, over hoe zij hun kennis en expertise delen en over hoe zij zich inzetten voor nóg beter onderwijs.

Het valt ons op dat onze medewerkers met trots over hun werk vertellen. De afgelopen periode is deze trots als nieuwe trend zichtbaar geworden: leerkrachten laten zich steeds meer horen in het maatschappelijke debat over het onderwijs. Je ziet duidelijk dat het zelfbewustzijn toeneemt. Dit zien we vooral in het aantal leerkrachten dat daadwerkelijk gehoor geeft aan de oproep van PO in actie en de barricades op gaat. Ook op sociale media mengen leerkrachten zich vaker in de onderwijsdiscussie. Een positieve en noodzakelijke ontwikkeling in deze tijd.

In dit jaarverslag is te lezen op welke manier wij werken aan kwaliteitsonderwijs, met volop ruimte voor eigentijds leren. We durven wel te beweren dat we als onderwijsstichting goed op weg zijn om onze leerlingen voor te bereiden op onze samenleving; met aandacht voor ICT, 21e eeuwse vaardigheden en mediawijsheid. Dit kunnen we alleen maar realiseren door onze kennis hierover te delen, samen te blijven leren en expertise verder op te bouwen. Voldoende uitdaging dus!



HET COLLEGE VAN BESTUUR,
SYTSKE FEENSTRA, PAUL BRONSTRING, JOHN VAN VEEN

“We krijgen keer op keer bevestigd dat Jong Leren een aantrekkelijke werkgever is”

“Als RvT toetsen we het gevoerde beleid aan de Strategische Beleidsagenda, maar laten de uitvoering ervan over aan het College van Bestuur (CvB). We kijken met veel interesse naar de krimp en, zeer zorgelijk, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het is goed dat veel tijd en moeite wordt gestoken in zowel het werven als behouden van mensen. We vinden het belangrijk dat geïnvesteerd wordt in het kapitaal van de stichting. Mensen moeten zich hier thuis voelen. Gelukkig krijgen we keer op keer bevestigd dat Jong Leren een aantrekkelijke werkgever is. Door die aantrekkelijkheid is het tot nu toe gelukt echt grote gaten in de formatie te voorkomen. Maar het lerarentekort is wel reden tot zorg. Ook vanuit het perspectief van de RvT.”

Elk jaar staat een aantal zaken vast op de agenda van de Raad van Toezicht (RvT). Denk aan financiën, huisvesting en de kansen en bedreigingen van Jong Leren. Afgelopen jaar heeft de Raad zich ook intensief bezig gehouden met professionalisering van de mensen die bij de stichting werken. Joost Genuit legt uit waar de accenten lagen.

Nieuwe leerkrachten aantrekken

“Waar we als Raad van Toezicht met veel plezier op terugkijken zijn de schoolbezoeken. Daar zien we hoe verschillend, maar ook hoe professioneel onderwijs gegeven wordt. We hebben als innovatieve stichting meerdere scholen die op een vernieuwende manier vorm geven aan onderwijs. Dat vraagt ook iets van de leerkracht. Die moet daar ook in mee kunnen gaan. In een tijd waarin het al moeilijk is überhaupt mensen te vinden, is het extra uitdagend nieuwe leerkrachten aan te trekken die iets zien in nieuwe werkvormen. Wij vinden ze aantrekkelijk maar vindt de nieuwe leerkracht dat ook?”

Kennis uit dagelijkse praktijk

“Als RvT vinden we het belangrijk onszelf ook te ontwikkelen. Jaarlijks pakken alle leden verschillende soorten scholing op. Niet alleen via het opleidingsinstituut van de VTOI-NVTK, de beroepsvereniging van toezichthouders uit de kinderopvang en het onderwijs, maar ook bij andere onderwijsorganisaties. Onze leden werken op verschillende plekken in het maatschappelijk veld. Vanuit mijn baan bij de GGD werk ik bijvoorbeeld nauw samen met het onderwijsveld om Passend Onderwijs vorm te geven. Zo zie ik ook vanuit andere perspectieven wat scholen doen om leerlingen de goede zorg te bieden. De kennis die ik in mijn dagelijkse praktijk opdoe toets ik aan de dingen die bij Jong Leren gebeuren.”

Op het goede spoor

“Een andere manier waarop we onszelf professionaliseren is door kennis te delen met twee nieuwe RvT leden. Daaronder Simone Walvis, die heel veel ervaring meebrengt vanuit de PO-Raad. Zij is een heel stevige versterking van onze expertise. We hebben ook veel baat bij de komst van Jos Zwienenberg, in het dagelijks leven een top-HRM manager. Zeker in het licht van de perikelen op de arbeidsmarkt. Want waar dat relevant is, zijn we graag een klankbord voor het CvB. We moeten van Jong Leren samen een succes maken. En volgens mij zitten we op een goed spoor.”

2018 in beeld

22 
Apple event Londen

25
JL is klaar voor nieuwe
privacywetgeving



Inspiratiesessie
'Eigenaarschap'



14
IB studiedag



1
Laura van Rossen
directeur Triade

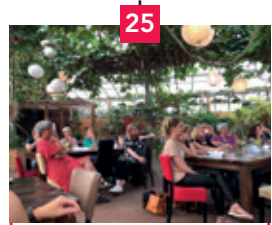
JANUARI FEBRUARI MAART APRIL MEI JUNI

11
JL sponsort Kidsrun
van Vennep Run



14
Stakingsdag
'Het lerarentekort is NU!
#POcoderood

29
Positief
Inspectie-
rapport 



25
Inspiratiediner
'Toetsen' voor
directeuren



1

Officiële samenwerking met Op Stoom in IKC De Franciscus



26

1e interne workshop 'Gedrag' voor en door collega's



31

Lisa ter Veen wordt directeur 't Venne



12

Actie #wijschoolleiders



12

Kerstmarkt voor medewerkers



1

1e steen nieuwbouw Triade



6

Startdiner staf, directies en RvT



5

Dag van de Leraar

JULI

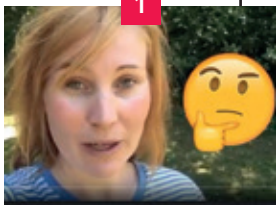
AUGUSTUS

SEPTEMBER

OKTOBER

NOVEMBER

DECEMBER



1

Femke van Waveren directeur i.o. De Paradijsvogel



1

Fusie Jozefschool en Halverwege in Halfweg tot Jong Geleerd



7

Personeelsdag



1

Kim Weidemann directeur De Reiger



1

Fusie De Gaandeweg en De Meerbrug in Zwanenburg tot De Kameleon



8

Werkbezoek 'Bewegingsonderwijs' in Finland



1

Priscilla Rusman directeur i.o. van de Molenwerf



27

Alle scholen communiceren met ouders via de Parro app



29

Brief aan ouders over lerarentekort

TWEE KEER 'GOEDE SCHOOL'

Een keer in de vier jaar kan een schoolbestuur een bezoek van de Onderwijsinspectie verwachten. Eind 2017 stond Jong Leren op de agenda. De Inspectie zocht uit of ons onderwijs van voldoende kwaliteit is en of we financieel in staat zijn ook in de toekomst goed onderwijs te verzorgen.

Begin 2018 bezocht de onderwijsinspectie zes Jong Leren-scholen en de stichting. Het bestuur van Stichting Jong Leren en de scholen zijn trots op het resultaat: alle zes de scholen hebben minimaal een voldoende gekregen. Twee van onze scholen (De Reiger en IKC De Paradijsvogel) hebben het predicaat 'Goede school' ruimschoots behaald. En volgens het oordeel van de inspectie zorgt het bestuur van Jong Leren voor onderwijs van voldoende kwaliteit en is de kwaliteitscultuur binnen de scholen voldoende. Daarnaast zorgt het bestuur voor verbeteringen als dat nodig is en gaat het bestuur verstandig met geld om (financiële continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid).

www.jl.nu/ouders



COMMUNICATIE KRIJGT MEER AANDACHT

Goed met elkaar en derden communiceren is een van de belangrijkste kenmerken van een professionele cultuur. Daarom heeft Jong Leren een communicatieadviseur aangetrokken. Een van de aandachtspunten is om de stichting als aantrekkelijke werkgever te profileren. Hierdoor is Jong Leren op diverse sociale media te vinden. Iedere school is bewuster met de eigen profilering aan de slag gegaan. Dit heeft geresulteerd in onder andere een glossy voor ouders van de Immanuelschool, vrolijke schoolfilmpjes op een gezamenlijk YouTube-kanaal en een aantrekkelijke 'Big shopper' voor nieuwe ouders van De Molenwerf. Alle scholen communiceren over de wekelijkse nieuwtjes of praktische zaken via de oudercommunicatie app Parro.



PRIVACYPROOF

Vanaf het begin van het jaar is hard gewerkt aan de bewustwording van het belang van privacy op de scholen. Er zijn allerlei maatregelen getroffen om zo bewust, veilig en correct mogelijk om te gaan met de persoonsgegevens. Dit hebben wij gedaan op basis van informatie die Kennisnet ter beschikking heeft gesteld. We vragen van onze leerlingen, ouders en medewerkers om zich zo goed mogelijk aan de afspraken, het beleid en de gedragscode te houden. De kern hiervan is: gebruik je gezond verstand. Zo vragen we ouders geen foto's of ander beeldmateriaal in en rondom school te maken en/of (online) te delen zonder toestemming van de directie.

Medewerkers lezen op intranet regelmatig praktische tips en weetjes om hen aan hun rol bij het bewaken van ieders privacy te herinneren. www.jl.nu/personneelsblad, editie: april 2018, blz. 20



“We **kijken nu kritisch** naar hoe we met toetsen om willen gaan”



Ardy Henneman, directeur van de Tweemaster, was een van de organisatoren van het eerste inspiratiediner voor directeuren en IB'ers. “Eind juni kwamen we bij elkaar bij Rozen & Radijs in Burgerveen.

We hadden ook een externe deskundige uitgenodigd, Karen Heij. Zij promoveert binnenkort op toetsing in het basisonderwijs.

Karen gaf een lezing over de geschiedenis van toetsing in het primair onderwijs vanaf 1965, het jaar waarin voor het eerst een eindtoets werd afgenomen in klas 6, en over wat er sindsdien allemaal gebeurd is op dat gebied. Ze liet ons zien hoe de hele toetsbatterij de school binnengekomen is en meer een soort selectiemoment is geworden in plaats van een signaleringsmoment en hield een heel inspirerend betoog over het omgaan met formatief toetsen.”

Intensieve gesprekken

“Karen heeft ons echt aan het denken gezet. We zijn in groepen uiteengegaan en hebben aan de hand van een aantal stellingen heel intensief met elkaar gesproken. Als je alle Cito-toetsen maakt die er beschikbaar zijn, heb je er 78 gedaan in groep 8. Dat is ongelooflijk veel. Je moet kinderen natuurlijk systematisch volgen in hun ontwikkeling, maar de inspectie geeft niet aan hoe je dat moet doen. Eigenlijk zijn wij zelf voor een groot deel verantwoordelijk voor die hele toetsbatterij in het basisonderwijs. En we hebben daar ook de ouders in meegenomen, die vragen ook om toetsuitslagen. Wat willen we daarmee in de toekomst? En kinderen worden op bepaalde kernvakken steeds beter, maar de toetsresultaten worden door de inspectie continu gemiddeld. De uitstroom van het basisonderwijs naar vwo, havo en vmbo is door de jaren heen dus nagenoeg hetzelfde gebleven. Wat zegt een toetsuitslag dan? En als wij heel hoog scoren op spelling, past de inspectie de normering aan. Wat willen we daar nu mee? Zo zijn er heel veel vragen bij ons opgeroepen.”

Werkgroep

“Naar aanleiding van het inspiratiediner zijn we een werkgroep gestart. Met een aantal directeuren en IB'ers kijken we kritisch naar hoe we met toetsen om willen gaan en wat we in de praktijk kunnen met het inspirerende betoog van Karen en onze eigen gedachten daarover. Wat is de wens van de stichting en wat willen directeuren en IB'ers? Willen we een minimum aantal toetsen? Wat willen we wel, wat willen we niet? En eind mei organiseert LIDO ook een interactieve inspiratiesessie 'Toetsen ... kan het ook anders'.”

Tweede inspiratiediner

“Dit eerste inspiratiediner was een groot succes. Samen met Heleen Broerse, directeur van De Graankorrel, organiseer ik in 2019 een tweede inspiratiediner. Dit keer hebben we Jelle Jolles uitgenodigd om te komen spreken. Hij is hoogleraar neuropsychologie en directeur van het Centrum Brein & Leren en kan ons inspireren op het gebied van het kinderebrein: hoe werkt het kinderebrein, hoe kunnen we daar als school mee omgaan en doen we de goede dingen of hebben kinderen andere dingen nodig dan wij op dit moment bieden?”

De strategische beleidsagenda (SBA) is leidend voor de aanpak en werkwijze van Jong Leren. Jaarlijks wordt de SBA geëvalueerd. Dit zijn de belangrijkste conclusies en resultaten.

PIJLER 1: ONDERWIJS & INNOVATIE

MEDIAWIJSHEID EN INFORMATIEVAARDIGHEDEN

- 96% van de scholen hanteert een leerlijn mediawijsheid.
- 100% van de scholen heeft een aanspreekpunt mediawijsheid
- Er zijn 3 mediacoaches.
- **Aandachtspunt:** verbeteren van het kennisniveau op het gebied van digitale geletterdheid bij medewerkers.

EXPERIMENTEREN EN INNOVEREN

- 84% van de scholen heeft in de afgelopen 4 jaar een nieuw onderwijsconcept ingevoerd.
- JL heeft 10 ICT-leskisten die rouleren.
- 60% van de scholen heeft een recente beschrijving van de leerlingpopulatie.
- **Aandachtspunt:** concretisering van de visie op 21e eeuwse vaardigheden.



EIGENAARSCHAP LEERLINGEN

- 60% van de scholen heeft een visie op eigenaarschap beschreven en is bezig met implementatie.
- **Aandachtspunt:** zichtbaar maken van eigenaarschap.

PASSEND ONDERWIJS

- 72% van de scholen heeft richtlijnen meerbegaafdheid beschreven.
- JL heeft 2 Day a Week School (DWS)-groepen opgericht. Daar nemen 36 leerlingen van 15 scholen uit Haarlemmermeer en Aalsmeer aan deel. In Zuid-Kennemerland nemen 6 scholen deel aan de DWS.
- **Aandachtspunt:** meer concrete richtlijnen opstellen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

PIJLER 2: PERSONEEL

PROFESSIONALISERING EN SAMENWERKING

- LIDO (Leren in de Organisatie) heeft 9 leernetwerken met deelname uit verschillende scholen.
- Scholingsplein biedt een breed, vraaggestuurd aanbod.
- Via het Directieplatform, ICT- en IB-netwerken wordt expertise gedeeld en ontwikkeld.
- Beleid eigenaarschap leerkrachten is vastgesteld.
- Er zijn meerschoolse ICT'ers, waarvan één cluster ICT'er.
- Coaching en workshops worden mede door interne medewerkers aangeboden.
- **Aandachtspunt:** onderzoek naar nieuw digitaal personeelsinformatiesysteem.

DE PROFESSIONAL AAN HET ROER (EIGENAARSCHAP)

- De 21e eeuwse vaardigheden van medewerkers zijn bekend en beschreven.
- Aandachtspunt: bevordering van leiderschap bij directeuren om autonomie bij medewerkers te stimuleren. Dit hangt samen met leiderschap en faciliteren van autonomie en regiemogelijkheden.
- **Aandachtspunt:** de opvolging van het uitgezette beleid richting de directeuren.

MOBILITEIT VANUIT TALENTEN (DOEL TER BEVORDERING VITALITEIT)

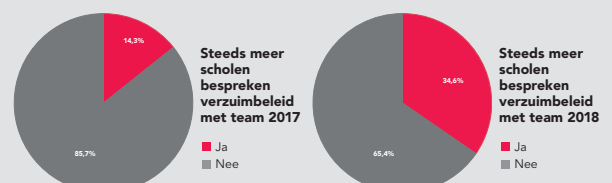
- 80% van de scholen heeft in de afgelopen 4 jaar een nieuwe directeur gekregen (15 intern, 4 extern).
- De ambitie '5-10% mobiliteit onderwijspersoneel/intern begeleiders' is niet behaald door het lerarentekort.
- **Aandachtspunt:** denkkaders voor omgaan met lerarentekort.

DUURZAME INZETBAARHEID IN ALLE LEVENSFASES (T.B.V. VITALITEIT)

- Aanbod Vitaliteit en Loopbaanfit is opgenomen in aanbod Scholingsplein.
- **Aandachtspunt:** bevorderen van werkplezier en werkbeleving (benutten van talenten in de school, autonomie/verantwoordelijkheid en eigen regelruimte).

VERZUIMBELEID GERICHT OP VITALE MEDEWERKERS

- Jong Leren heeft een verzuimconsulent en eens per 2 jaar vindt een vlootschouw plaats.
- P&O adviseert schoolleiders bij het nemen van preventieve maatregelen.
- 32% van de scholen bespreekt verzuim in het team.
- Het jaarlijkse ziekteverzuimpercentage is niet met 0,5% gedaald.

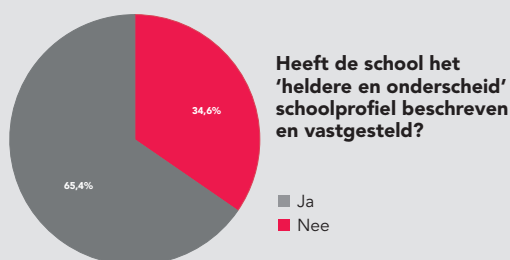


PIJLER 3: PROFILERING & PARTNERSCHAP**STERK EN ONDERSCHIEDEND WERKGEVERSPROFIEL**

- Strategisch personeelsplanning tot 2023 opgesteld.
- Arbeidsmarktcommunicatie plan wordt uitgevoerd, zowel online als offline. Ambassadeur-schap van medewerkers wordt gestimuleerd.
- **Aandachtspunt:** verbinding met andere HR-instrumenten is een doorlopend proces.

PROFILERING

- 65% van de scholen heeft een schoolprofiel beschreven en draagt dit actief uit via de website.
- Het gebruik van Facebook door scholen is afgenomen i.v.m. verscherpte privacyregels.
- **Aandachtspunt:** uitdaging om aansprekende websites met foto's te maken vanwege privacy-regels.

**OUDERBETROKKENHEID 3.0**

- Beleid ouderbetrokkenheid 3.0 is opgesteld; 28% van de scholen heeft een eigen aanpak beschreven.
- 76% van de scholen heeft medewerkers gefaciliteerd met trainingen communicatie/ omgaan met ouders.

SAMENWERKING MET PARTNERS

- Jong Leren heeft een visie op samenwerking en partnerschap.
- 76% van de scholen heeft beschreven welke partners aanwezig zijn in de omgeving en 44% van de scholen heeft een visie op samenwerking.
- **Aandachtspunt:** ontwikkeling en intensivering samenwerking partners (bijvoorbeeld kinderopvang).

FUSEREN OF INTENSIEVER SAMENWERKEN

- Fusie Jong Geleerd en Kameleon.
- Implementatie en realisering IKC Triade.
- Samenwerking Antonius K en Polderrakkers is in gang gezet.
- Beleid over instandhouding scholen is opgesteld.

IDENTITEITSBELEID

- 32% van de scholen heeft een identiteitsbeleid opgesteld; 20% geeft aan dit voor het komend schooljaar te doen.

PIJLER 4: ORGANISATIE**ZELFEVALUATIE**

- Jong Leren hanteert de eigen kwaliteits-instrumenten zoals vastgesteld.
- **Aandachtspunt:** de richtlijnen voor zelfevaluatie zijn in ontwikkeling en worden geprofessionaliseerd.

INRICHTING ORGANISATIE EN WERKPROCESSEN

- Het veiligheidsbeleid op stichtings- en school-niveau is uitgewerkt, waaronder ook een handboek AO/IC.
- Jong Leren onderzoekt wettelijke regelgeving en cao-afspraken, zodat het eigen beleid hieraan blijft voldoen (bijvoorbeeld privacywetgeving).
- **Aandachtspunt:** verlagen administratieve lasten voor directeuren.

**GOOGLE SUITE FOR EDUCATION**

- GSFE is binnen JL geïmplementeerd.
- Medewerkers hebben een ICT-scan gedaan en indien nodig scholing gevolgd.
- **Aandachtspunt:** verbeteren ICT-kennis en -vaardigheden van medewerkers.

ACTUALISEREN STRATEGISCHE KOERS

In 2019 gaat het bestuur van Jong Leren de SBA actualiseren voor de periode 2020-2024 in samenspraak met medewerkers, leerlingen, RvT en andere betrokkenen.

www.jl.nu/sba

Natgeregend maar voldaan



Voor het eerst sponsorde Jong Leren een sportevenement: de Kidsrun en de Kabouterren van de Vennepier Run. Hiermee konden we zeven scholen promoten met flyers, pennen en appeltjes. Heel wat van onze leerlingen hebben meegelopen. Zo ook drie juffen van de Opmaat met hun kleutergroepen. Ondanks de buien kregen veel Jong Leren leerlingen een medaille uitgereikt en enkelen een mooie beker. 's Middags was het droog en kon het bedrijventeam van Jong Leren mooie tijden lopen, aangemoedigd door leerlingen met hun ouders: "mijn juf rent mee, dus ik moest toch wel komen kijken!"

Beleidsagenda in beeld

Jaarlijks ontmoeten directeuren, raad van toezicht, raad van bestuur en stafleden elkaar om het nieuwe schooljaar in te luiden. Tijdens een walkingdinner wordt druk overlegd, genetwerkt, samenwerkingsdeals gesloten en plannen voor de komende periode gesmeed. Dit schooljaar is dat moment aangegrepen om een filmpje over onze beleidsagenda op te nemen. Helaas was het wat regenachtig en somber weer.



De Kameleon ontvangt tonnen subsidie uit Den Haag

Feest op Community School De Kameleon in Zwanenburg; minister Kajsa Ollongren van Binnenlandse Zaken maakte bekend dat De Kameleon voor haar vernieuwbouw een subsidie van € 350.000 krijgt. Met deze subsidie wordt het schoolgebouw duurzaam, innovatief en aardgasvrij gerenoveerd. Nog tien andere scholen in Nederland ontvangen een bijdrage van het ministerie.

DE NICOLAASSCHOOL KOOS VOOR UNITONDERWIJS

Carla Went was directeur van de Nicolaasschool toen daar bijna twee jaar geleden gekozen werd voor unitonderwijs. "We hadden met het team vaak discussies over ons onderwijs. We waren van mening dat er meer uit te halen moest zijn. Daarnaast hadden we te maken met een teruglopend leerlingaantal. We moesten onszelf onderscheiden en wilden dat doen met iets dat beter paste bij onze visie op hoe onderwijs eruit zou moeten zien. We hebben onderzocht wat de mogelijkheden waren en gekeken wat bij ons past en vooral wat bij onze kinderen past. Ook hebben we ons verdiept in SlimFit organiseren. Hoe kun je zo effectief mogelijk gebruikmaken van alle mensen en talenten die je in je school hebt? We kwamen uit op unitonderwijs."

Verschillende juffen

"Er zijn nu drie specialisten met een eigen instructielokaal: een rekenspecialist, een specialist taal en technisch lezen en een specialist spelling en begrijpend lezen. In het vierde lokaal werken de kinderen zelfstandig onder begeleiding van een onderwijsassistent. Je bent dus niet meer in je eentje verantwoordelijk voor een groep van vijftientig kinderen, maar staat met z'n vieren om een groep van zestig of zeventig kinderen heen. Het liep eigenlijk meteen goed. Halverwege het eerste jaar hebben we aan de kinderen gevraagd wat zij ervan vinden. Ze gaven aan dat ze het fijn vinden om verschillende juffen te hebben en dat ze nu veel zelfstandiger kunnen werken. Ouders geven aan dat hun kind gezien wordt, onderwijs op maat krijgt en vaardigheden leert waar het later op de middelbare school profijt van heeft."

Veranderingen

"In het tweede jaar hebben we een paar veranderingen doorgevoerd. We hebben bijvoorbeeld meer invulling gegeven aan het blok waarin de kinderen zelfstandig werken. We hebben nu duidelijkere afspraken gemaakt. De eerste twintig minuten wordt er gerekend en de leeszwakke kinderen doen elke dag leesoefeningen.

De ochtenden zijn gevuld met kerntijd, de middagen met wereldtijd en talenttijd in de vorm van projecten. In het eerste jaar hebben we de projecten voor de zaakvakken zelf



"We merken dat kinderen veel meer eigenaar zijn van hun eigen proces"

verzonnen. We zochten doelen bij een project, vertaalden deze naar leerlingdoelen en bedachten daar een activiteit bij. Na driekwart jaar concludeerden we dat dat te veel tijd kostte en dat we vaak bleven hangen bij knutselen. Het had niet heel veel diepgang, we hadden het gevoel dat we kinderen te weinig meegaven. We hebben toen een proefproject gedraaid met Blink Wereld, een lesmethode voor wereldoriëntatie. Deze methode gaat uit van de eigen onderzoeksvragen van kinderen. Iedereen was razend enthousiast, dus dit jaar wordt er gewerkt met Blink."

Innovatief onderwijs

Onze scholen zijn op allerlei terreinen bezig om hun onderwijsconcepten en -methodes te optimaliseren of te verbeteren. De scholen hebben een goed beeld van hun eigen leerlingen, zodat zij keuzes zo goed mogelijk hierop af kunnen stemmen. Eind 2108 heeft 84% van de scholen een nieuw onderwijsconcept geïntroduceerd.

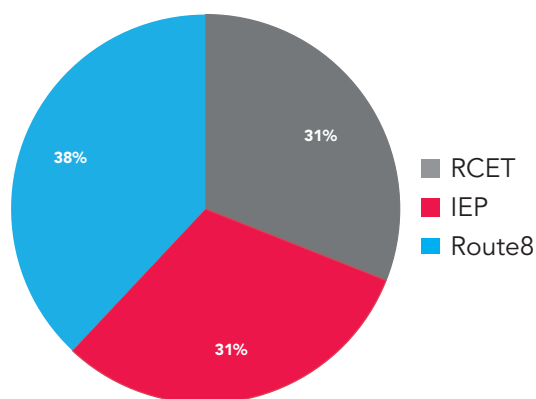
Schoolprofilering

Ouders gaan zich steeds meer verdiepen in de keuze die zij kunnen maken voor een passende basisschool in hun eigen omgeving. Voor scholen betekent dit dat zij zich een bepaald profiel aanmeten. Op welke manier richten wij ons onderwijs in? Wat zijn onze omgangsvormen? Wat vinden wij belangrijk voor onze leerlingen? Ruim driekwart van onze scholen heeft een 'helder en onderscheidend' schoolprofiel en draagt dit actief uit, onder andere via de eigen schoolwebsite. www.jl.nu/scholen

Onderwijsresultaten

In het schooljaar 2017-2018 heeft 83% van de Jong Leren scholen voldoende gepresteerd. Niet alle scholen hebben conform verwachting gescoord. De scholen die onvoldoende presteerden hebben in overleg tussen directies, IB'ers en bestuur aanvullende maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen.

Eindtoetsen methoden (in %)



Kwaliteit

De onderwijsinspectie vraagt om een ander systeem van intern toezicht, waardoor het bestuur goed op de hoogte is van wat er speelt op de scholen. Jong Leren hanteert de volgende aanpak:

- ZOO (Zicht Op Ontwikkeling): twee keer per jaar bespreekt het bestuur de schoolontwikkeling (schoolplan en jaarplannen) en opbrengsten (analyse van de midden- en de eindtoets) met de directeuren.
- Het bestuur bezoekt elke twee weken een school; voert een gesprek met het management, gaat de klassen in en spreekt met het team.
- Cyclus van zelfevaluatie en audits per school, uitgevoerd door resp. het schoolteam en een auditteam op basis van een zelfgekozen 'kijkvraag'. Vijf scholen hebben dit jaar een brede audit gedaan en acht scholen een ontwikkel-audit.
- Tevredenheidsonderzoeken: eens per vier jaar ouders, eens per twee jaar personeel en jaarlijks leerlingen (inclusief de vragenlijst Sociale veiligheidsbeleving).

VERSTERKING MEDEZEGGENSCHAP

De GMR heeft het afgelopen jaar onder meer aandacht besteed aan het optimaliseren van het eigen functioneren. Marjolijn Dalm, secretaris van de GMR: “Vorig jaar zijn we gestart met het project Versterking Medezeggenschap. In eerste instantie zijn we daarin begeleid door de VOO. Zij ondersteunen de medezeggenschap in het onderwijs en waren op zoek naar een GMR die de band met de MR-en wilde versterken. En voor ons is dat echt een belangrijk aandachtspunt.

Eerste stappen

We zijn gestart met een enquête onder de verschillende MR-en. Hoe zien zij de communicatie? Waar liggen volgens hen verbeterpunten? Een van de punten die naar voren kwamen was onze zichtbaarheid. We zijn daarom gestart met het organiseren van twee netwerkbijeenkomsten per jaar voor alle MR-leden. Een ander verbeterpunt was dat we af en toe wel informatie mailden, maar niet alles. Daarom hebben we een besloten intranet gemaakt voor de GMR en de MR-en.

In maart hebben we ook een verdiepingscursus GMR gedaan, waarin de focus lag op actuele ontwikkelingen binnen de medezeggenschap en effectief vergaderen. Alle GMR-leden hadden weliswaar de startcursus gevolgd, die je als nieuw GMR-lid aangeboden krijgt, maar dat was voor sommigen alweer jaren geleden. Ons voornemen is om vanaf nu minimaal eens per twee jaar een verdiepingscursus te volgen.

Uitbouwen

De begeleiding vanuit de VOO-raad is in oktober afgerond, sindsdien pakken we het zelf op. Ons eigen functioneren blijft voorlopig nog wel een aandachtspunt.

Het intranet GMR-MR is bijvoorbeeld sinds januari 2019 actief, maar leeft nog niet echt. Doel voor het komende schooljaar is dat het echt een platform wordt dat zowel door GMR-leden als MR-leden veelvuldig bezocht wordt. Kortom, we hebben het afgelopen jaar nieuwe dingen opgezet, die we de komende tijd verder gaan uitbouwen.”



“We hebben het afgelopen jaar nieuwe dingen opgezet”

Bekostiging op basis van solidariteitsprincipe

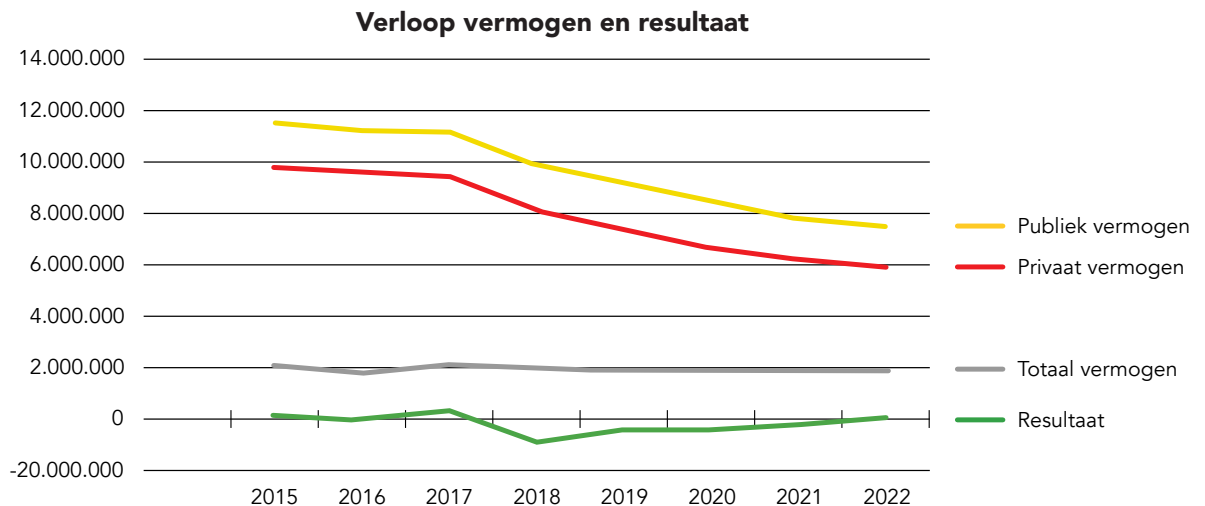
De baten van Stichting Jong Leren bestaan voor het grootste deel uit bijdragen vanuit het ministerie van OCW. Er wordt op basis van verschillende criteria (meestal op basis van het aantal leerlingen) bedragen ontvangen. Daarnaast ondersteunen de diverse gemeenten hun scholen met verschillende subsidies. Ten slotte heeft de stichting ook baten door verhuur van (delen van) gebouwen, detachering, ouderbijdragen en donaties.

De baten worden toegerekend naar de scholen op basis van diverse budgetten. Elk schooljaar wordt in het bestuursformatieplan op basis van diverse criteria de formatie toebedeeld naar scholen. Voor materiële bekostiging ontvangen de scholen een zogenaamd directie-budget. Elke school heeft een (meerjarige) investeringsbegroting, waarin het benodigde school- en kantoormeubilair, lesmethoden, ICT en overige zaken die meerdere jaren meegaan worden opgenomen. Voor het groot onderhoud is een meerjarig onderhoudsplan dat bovenschools wordt beheerd.

Voor zover mogelijk worden alle baten en kosten toegerekend aan de scholen. Elke school draagt een deel van haar baten over ter dekking van de bovenschoolse kosten die niet aan de scholen kunnen worden toegerekend. De financiering van het onderwijs van stichting Jong Leren is zodoende gestoeld op het solidariteitsprincipe.

Verloop eigen vermogen

De grafiek laat het verloop zien van het eigen vermogen van de stichting over de periode vanaf de fusie begin 2016 tot en met een prognose eind 2022 (uit de zogenaamde continuïteitsparagraaf). Hierbij moet worden opgemerkt dat de stichting sinds de fusie bewust werkt met negatieve begrotingen. Dit enerzijds op aanwijzing van het ministerie om de onderwijsreserves terug te brengen, anderzijds om de kwaliteit van het onderwijs continu te verbeteren en te investeren in nieuwe en innoverende lesmethoden.



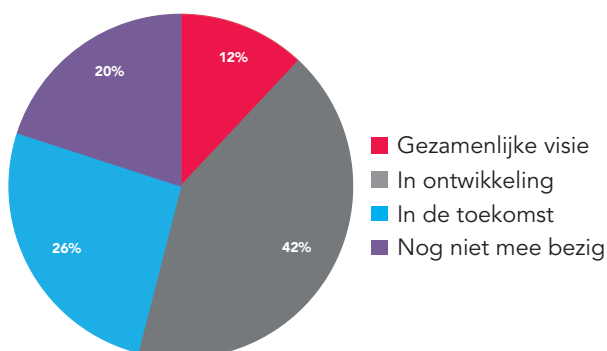
Verloop resultaat door lerarentekort

In de grafiek eveneens het verloop van het resultaat van de stichting opgenomen over dezelfde periode als bij het verloop van het eigen vermogen. Wat opvalt is het hoge tekort in 2018, veroorzaakt door enerzijds de nieuwe cao in het primair onderwijs met zijn nabetalingen, en anderzijds het personeelstekort in het onderwijs. Daardoor heeft de stichting meer externen (zelfstandige leerkrachten) moeten inhuren en extra kosten gemaakt om zij-instromers in dienst te nemen en op te leiden. Dit effect zal ook in 2019 en 2020 nog tot een hoger negatief resultaat leiden dan vooraf verwacht.

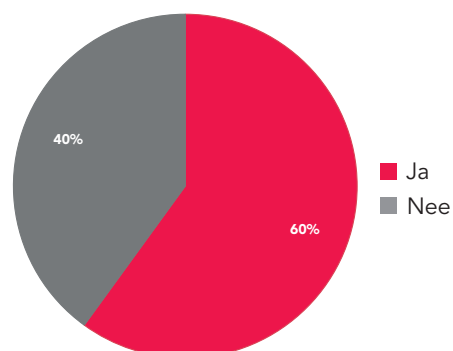
Kinderopvangorganisaties

De scholen van Jong Leren werken samen met een brede variëteit van kinderopvangorganisaties: Op Stoom, Solidoe, Les Petits, Partou, SKH, Happy Kids, Smallsteps, Kinderopvang aan de Liede, Casca, Borus en Robinson. Voor IKC Triade (Solidoe), De Franciscus (Op Stoom) en IKC De Paradijvogel (Les Petits) zijn in 2018 samenwerkingsafspraken in overeenkomsten opgesteld.

Gezamenlijke visie op onderwijs in educatie (in%)



Kinderopvang op school (in %)



Ouderbetrokkenheid

Jong Leren is ervan overtuigd dat ouderbetrokkenheid van cruciaal belang is voor de onderwijsprestaties van de leerlingen. Dat betekent dat leerkrachten en ouders gelijkwaardige partners zijn en gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de schoolontwikkeling van het kind. Uitgangspunt is dat er een constructieve samenwerking tussen leerkrachten/scholen en ouders is en zij elkaars rol en deskundigheid erkennen. Vanuit deze visie oriënteren onze scholen zich - samen met ouders - op de manier waarop dit het beste kan worden gerealiseerd.

Schoolbesturen en vervanging

In de regio's Haarlemmermeer en Kennemerland werken schoolbesturen sinds 2016 intensief samen in het Regionaal Transfercentrum RTC de Beurs, inspeland op de Wet Werk en Zekerheid en de vervangingsbehoefte. We werken samen voor het behoud van werkgelegenheid en - voornamelijk het laatste jaar - het organiseren van personele vervanging. Tegelijkertijd bieden we zo startende en talentvolle leerkrachten werkervaring en borgen we de kwaliteit van het onderwijs.

Integraal huisvestingsplan

Jong Leren is in verschillende gemeenten (Haarlemmermeer, Bloemendaal, Heemstede) nauw betrokken bij de totstandkoming van een integraal onderwijshuisvestingsplan. Deze samenwerking is belangrijk voor ons vanwege het instandhouden van het aantal scholen in deze gemeenten en daarmee de Jong Leren scholen.

In 2018 heeft dit voor ons opgebracht dat in de gemeente Haarlemmermeer de mogelijkheden voor een doordecentralisatie verder worden verkend. In de gemeente Bloemendaal is in vervangende nieuwbouw voor de Theresiaschool (Bloemendaal) voorzien en is vastgesteld dat De Paradijvogel (Vogelenzang) onderdeel uitmaakt van een totaalplan (Vitaal Vogelenzang). In Heemstede neemt de gemeenteraad een besluit over vervangende nieuwbouw voor de Jacobaschool.

Een intensieve samenwerking

In 2014 werd Anne Marie Hersman schoolleider van St. Franciscus-school. Een van de opdrachten: intensiever samenwerken met een kinderopvangorganisatie, opdat de school ‘meer op de kaart’ zou komen in Bennebroek. “In januari 2015 is Op Stoom hier gestart met één kind. Op dit moment heeft zowel de kinderopvang als het onderwijs wachtlijsten.”

“We noemen onszelf geen Integraal Kindcentrum (IKC), maar De Franciscus. Er zijn wel overeenkomsten met een IKC, er is immers een tak onderwijs en een tak opvang. De opvang wordt georganiseerd door Op Stoom, het onderwijs door Jong Leren.”

Ononderbroken ontwikkelingslijn

“Peuters komen op bezoek en wonen lessen bij in een kleuterklas, zodat ze al een paar keer in de school zijn geweest. Bij negen van de tien kinderen gaat de overstap van kinderopvang naar school heel geleidelijk. Bij een enkel kind is het een vrij intensief traject. In deze gevallen wordt al voordat het kind vier is een IB'er betrokken bij de ontwikkeling van een kind. We willen een ononderbroken ontwikkelingslijn. Dat betekent dat wij als onderwijs goed moeten weten waar een kind staat in zijn of haar ontwikkeling. Is het al schoolrijp? Kunnen we aan de onderwijsbehoefte van dat kind voldoen?”

Ontmoeting

“Als het gaat om samenkomen, burgerschap, zorgen voor elkaar en ontmoeting trekken opvang en onderwijs samen op. We organiseren activiteiten met onze omliggende partners, zoals met de Hartekamp, een organisatie voor mensen met een beperking, welzijnsorganisaties en Meerleven, een instelling voor demente ouderen. Voorbeelden van activiteiten zijn voorlezen met gebaren in de bieb, een muziekavond en gezelschapsspelletjes met de ouderen. Zo hebben we een hele jaarplanning liggen, waarin jong en oud samenkomen.”

Waardering

“De intensieve samenwerking met Op Stoom loopt heel goed. Er zijn een paar ontwikkelpunten. We kunnen bijvoorbeeld nog de diepte ingaan als het gaat om leerlijnen. Wat wordt verwacht van een kleuter? En ook op de huisvesting kunnen we nog wat winnen, we groeien uit ons jasje. Onze mensen zijn de factor voor succes. Zij maken deze intensieve, prettige samenwerking mogelijk. We dragen allemaal bij aan de ontwikkeling van een kind. Allemaal op een andere manier, we vullen elkaar aan. We waarderen elkaars kwaliteiten en zijn bereid om elkaar ruimte te geven. We willen dat ouders hun kind met vertrouwen naar De Franciscus brengen. En dat lukt, dat zien we terug in de tevredenheid en in de wachtlijsten die er zijn.”

“Onze mensen zijn
de factor voor succes”

De Franciscus

Onderwijs, opvang & samenkomen



Arbeidsmarkt

Lerarentekort

Het afgelopen jaar hebben we al kennisgemaakt met de krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten. Incidenteel worden groepen naar huis gestuurd omdat er geen vervanger beschikbaar is. We hebben ouders twee keer een brief gestuurd om uit te leggen hoe we dit zo veel mogelijk proberen te voorkomen. Het lerarentekort vraagt extra inzet, flexibiliteit en energie van medewerkers, invalpool, P&O en schoolleiders. De externe mobiliteitscijfers onderschrijven dit beeld, in lijn met de regionale en landelijke trend.

Personeelsbeleid

Om de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt op te kunnen vangen is het personeelsbeleid gericht op meer diversiteit in functies creëren, anders organiseren van onderwijs en investeren in het opleiden van mensen. Daarnaast is er veel aandacht voor ons huidige personeel. Niet alleen op het gebied van opleiding en ontwikkeling, maar ook door hen te 'zien', hun kwaliteiten te benutten en hun inzet te waarderen. Zij zijn immers 'het onderwijs' en bovendien onze ambassadeurs. P&O gaat regelmatig op schoolbezoek om met de medewerkers in gesprek te gaan en input te krijgen over beleidsonderwerpen als duurzame inzetbaarheid, werving en binding etc. Onze arbeidsmarktcommunicatie speelt hierop in. In 2018 stond Jong Leren bekend als een 'goede werkgever waar ruimte voor je eigen ontwikkeling is'.



Personeel

Regionale aanpak

In samenwerking met de andere schoolbesturen, opleidingsinstituten en partnerorganisaties in de regio (opvang, cultuurinstellingen e.d.) is een landelijke subsidie 'het lerarentekort regionale aanpak' voor de regio's Kennemerland en Haarlemmermeer aangevraagd en toegekend. De voorgestelde activiteiten worden in 2019-2020 uitgevoerd. Daarnaast koos het college van bestuur er in 2018 voor om medewerkers deel te laten nemen aan de stakingen om zo de knelpunten in de sector onder de aandacht te blijven brengen.

Ontwikkelen en opleiden

Activiteiten in 2018 om de instroom van nieuwe leraren veilig te stellen:

- Het aantal opleidings scholen is uitgebreid naar acht. Deze scholen leiden, in samenwerking met de pabo, zij-instromers en studenten van de flexibele deeltijdopleiding op.
- Vijf pabo-studenten hebben in deeltijd een aanstelling als onderwijsassistent gekregen en ronden hun studie binnen Jong Leren af.
- Zes zij-instromers zijn onder begeleiding aan het werk gegaan.
- Eén vakleerkracht en twee onderwijsassistenten laten zich bij-scholen tot leerkracht via pabo-flex.
- Jaarlijks zijn twee opleidingsplaatsen beschikbaar voor de opleiding schoolleider. In 2018 zijn twee medewerkers met leidinggevende ambities uit de eigen kweekvijver doorgestroomd naar een directiefunctie.
- In 2018 hebben we één herintreder kunnen aantrekken.



GOED WERKGEVERSCHAP

Lia Scheepers, leerkracht van groep 8 op de Mariaschool, vertrok vorig jaar naar een andere stichting, maar wilde na drie maanden alweer terug naar Jong Leren. “Ik ben weggegaan, omdat ik dacht dat ik bij die andere stichting meer kansen zou krijgen om mezelf te ontwikkelen, met name op het gebied van Kanjertraining. Bovendien wilde ik ook altijd nog eens werken op een school met een multiculturele populatie en die kom je binnen Jong Leren weinig tegen.”

Tegenvaller

“Ik heb vorig jaar aan het eind van het schooljaar met pijn in mijn hart ontslag genomen. Jong Leren was een goede werkgever, maar ik koos voor persoonlijke groei. Aan het begin van het nieuwe schooljaar ben ik bij die andere stichting gestart. Het viel eigenlijk meteen al tegen en het werd duidelijk mooier voorgesteld dan het was. Nog voor de herfstvakantie ben ik in gesprek gegaan met John van Veen en zijn we gaan bekijken of ik terug kon komen. Ik vond het wel moeilijk om na een paar maanden alweer op te stappen, want gemiddeld heb ik steeds 10 jaar op een school gewerkt. Ik was echter niet gelukkig met mijn overstap en heb letterlijk de dagen afgestreept totdat ik op 1 december weer in dienst was van Jong Leren.”

Innovatief

“Wat ik onder meer miste bij die andere stichting was het vertrouwen dat je hier als school én als individuele leerkracht krijgt. En Jong Leren wil op de hoogte zijn van de nieuwste inzichten en werkt er actief aan om die in de praktijk te brengen. Ik vind dat vooral goed merkbaar op het gebied van ICT. Jong Leren goed kijkt naar wat kinderen nodig hebben in deze tijd. Wat bieden onze scholen aan? Er worden plannen gemaakt in samenspraak met de directeuren, IB'ers en staf. Ook leerkrachten worden op allerlei manieren actief betrokken.

Kortom, Jong Leren doet het goede voor kinderen, is innovatief en faciliteert je als je daarin mee wilt gaan. Ik ben blij dat ik weer terug ben.”



“Jong Leren is innovatief en faciliteert je als je daarin mee wilt gaan”

Daling in leerlingaantal

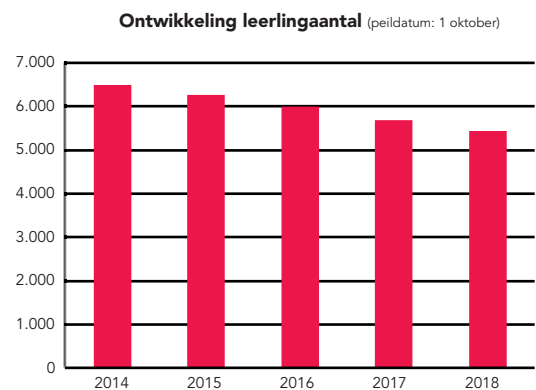
Jong Leren heeft te maken met een krimp. Het leerlingaantal is met 247 leerlingen gezakt, van 5.693 naar 5.446 leerlingen in 2018.

Instandhouding scholen

In 2018 kon Jong Leren niet alle scholen onder de gemeentelijke opheffingsnorm instandhouden op basis van de regeling 'gemiddelde schoolgrootte'. In overleg met de mr-en is besloten om **De Gaandeweg** en **De Meerbrug** in Zwanenburg en **De Jozefschool** en **Halverwege** in Halfweg per 1 augustus 2018 te fuseren.

Op dit moment ligt het leerlingaantal van vier scholen onder de gemeentelijke opheffingsnorm. De norm voor Jong Leren is 219 leerlingen per school, de gemiddelde daadwerkelijke schoolgrootte is 224 leerlingen.

De **Molenwerf** (Heemstede) en **De Graankorrel** (Kudelstaart) zitten al langer dan twee jaar onder deze norm en worden op basis van de regeling 'gemiddelde schoolgrootte' in stand gehouden. De **Immanuël** (Rijsenburg) en **IKC De Paradijsvogel** (Vogelenzang) liggen voor het tweede jaar onder de opheffingsnorm.



Huisvestingsbeleid

Het beheer en onderhoud van de scholen wordt uitgevoerd conform de meerjarige onderhoudsplanning. Ook de komende jaren zal, buiten de meerjarige onderhoudsbegroting om, extra geïnvesteerd worden in onder andere duurzaamheid en uitstraling van onze gebouwen. Deze extra investeringen passen in het ingezette beleid om de financiële buffer van de stichting te verminderen. We zien ook voordelen van deze extra investeringen. Zo bleek de opbrengst van de in januari geïnstalleerde PV-panelen op het dak van **De Reiger** (Lisserbroek) afgelopen jaar hoger dan vooraf was berekend. De school voorziet nu grotendeels zelf in zijn elektriciteitsbehoefte.



Duurzame nieuwbouw

De nieuwbouw van **IKC Triade** (Aalsmeer) is in mei 2018 van start gegaan en zal naar verwachting in juli 2019 worden opgeleverd. De nieuwbouw wordt gedeeld met kinderopvang Solidoe, zodat school en opvang intensief kunnen samenwerken. IKC Triade gaat gebruikmaken van de restwarmte van het datacenter van NLIDC en krijgt ledverlichting en extra zonnepanelen.

De Kameleon wordt **gasloos** en **circulair**

Na een fusie van twee Zwanenburgse scholen (De Gaandeweg en De Meerbrug) staat De Kameleon voor een uitdaging: een nieuwe locatie voor de community school met kinderopvang aan het Kinheim. In overleg met de gemeente wordt onderzocht of er voor volledige nieuwbouw of renovatie wordt gekozen.

De ambities liggen namelijk hoog: de school wil niet alleen gasloos worden, maar ook circulair. Dat betekent dat straks niet alleen zonnepanelen op het dak van de school liggen en een warmtepomp aanwezig is, maar ook dat het materiaal beschikbaar is voor hergebruik. Een uitdaging, want veel schoolgebouwen zijn tochtig, hebben een slecht binnenklimaat en zijn verouderd.

Van gezonde school naar aardgasvrij

Om een gasloze school te worden, heeft De Kameleon al een mijlpaal behaald.

In november bezocht minister Kajsa Ollongren van Binnenlandse Zaken de basisschool om een subsidie van € 350.000 te overhandigen. De minister kon wel merken dat de kinderen van De Kameleon weten wat duurzaam betekent, en wat goede energie is: "dat is loop-energie", "dan hebben we schone lucht" en "zonne-energie". De minister kreeg vragen als: "Hoeveel zonnepanelen passen er op het dak van onze school?", "Doet u de kraan dicht bij het tandenpoetsen?" en "Heeft u ook een moestuin?"

Duurzaam en toekomstbestendig

"Juist omdat we een voorbeeld zijn, willen we laten zien dat er veel mogelijk is", vertelt schooldirecteur Wendy Veldhuizen enthousiast. "Het past bij onze visie en het onderwijs dat wij geven. We zijn altijd al een 'gezonde school' geweest, gericht op duurzaamheid. Daarom hebben we gekozen om niet alleen gasloos te worden, maar ook circulair. Klaar voor de toekomst."

Wethouder John Nederstigt van de gemeente Haarlemmermeer ziet De Kameleon ook als een proeftuin. De opgedane kennis kan gebruikt worden om andere scholen in de regio te verbeteren: "De Kameleon moet een fijne en gezonde plek worden, waar kinderen goed kunnen leren en waar leraren met plezier lesgeven."

Community school

Trots vertelt Wendy Veldhuis verder: "We besteden veel aandacht aan duurzaamheid binnen en buiten de les. Afval scheiden, duurzaam gedrag, recyclen: allemaal thema's die we behandelen. Ondertussen proberen we als school zelf het goede voorbeeld te geven. We hergebruiken veel materiaal, tuinieren in onze moestuin en koken met die producten. Verder organiseren we met de kinderen allerlei activiteiten voor de buurt. Bij die visie past natuurlijk een duurzaam en toegankelijk gebouw!"

Voor dit artikel zijn delen overgenomen van 'De school van de toekomst, wie wil die nou niet bouwen?' (www.cobouw.nl, 10 april 2019) en de persberichtgeving van 15 november 2019.



Wethouder Nederstigt, directeur Wendy Veldhuizen, Alysha en Siem

Google

Jong Leren werkt met de omgeving Google Suite for Education, zodat iedere leerling in een veilige en afgeschermdede omgeving kan leren mailen, documenten delen, presentaties maken en dus online kan samenwerken. Het beheer van deze omgeving en het netwerk wordt verzorgd door Cloudwise. In 2018 hebben we met de scholen de stap gemaakt naar het werken met Team Drives.

Hardware

Er is flink geïnvesteerd in hardware. PC's voor leerkrachten, directie en intern begeleiders zijn vervangen. Leerlingen vanaf groep 3 beschikken over één device op elke drie leerlingen en bij de kleuters wordt gewerkt met vier iPads per kleutergroep. Scholen die met Snappet werken of de verwerkingssoftware van Gynzy gebruiken hebben een device per leerling. Alle scholen hebben een beheerd wifi-netwerk. De gehele stichting heeft zodoende een moderne ICT-omgeving. De vervanging van de digiborden uit 2012-2015 staat vanaf 2020 op de planning, vanwege een afschrijvingstermijn van 8 jaar.

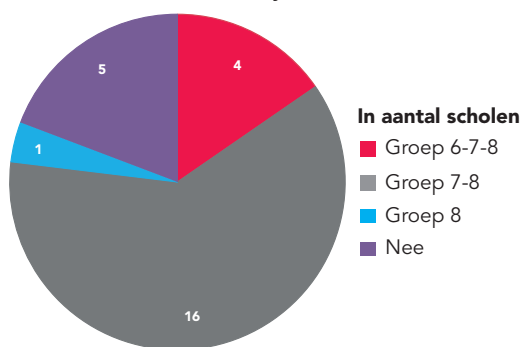
Scholen die met Snappet werken

Aloysiusschool	Immanuelschool
Antoniusschool K	Nicolaasschool
Antoniusschool R	De Reiger
De Ark (N-V)	KC De Molenwerf
De Franciscus	

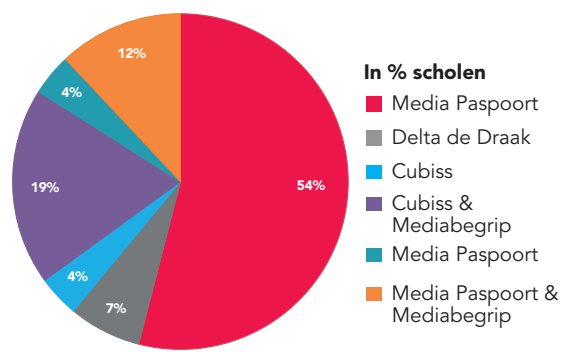
Deskundigheidsontwikkeling

Alle medewerkers van Jong Leren hebben een ICT-scan gedaan om hun ICT-vaardigheden in beeld te brengen. Op basis van de resultaten zijn bijscholingen georganiseerd en instructiefilmpjes gemaakt. Bij de implementatie van digitale methodes is uitgebreid aandacht voor de (bij)scholing van medewerkers. Elke school heeft een ICT-coördinator en een mediawijsheid aanspreekpunt. Bijna alle ICT-coördinatoren zijn post-hbo geschoold en Google certified teacher. Zes ICT-coördinatoren zijn ICT'er op meerdere scholen. Binnen de stichting hebben drie medewerkers de opleiding tot Nationaal MediaCoach afgerond.

Deelname aan MediaMasters* in Week van de Mediawijsheid



Keuze voor mediawijsheid methode



*MediaMasters is een serious game over de kansen en gevaren van (digitale) media, speciaal voor groep 7 en 8.

MEDIABEGRIP, BEE-BOT, MAMMA MIA

Jitske van Noort is groepsleerkracht en ICT-coördinator op De Polderrakkers en De Tweemaster. “Ik vind de samenwerking binnen het ICT-netwerk erg fijn. Goed dat de stichting daar geld voor reserveert en elke ICT’er hiervoor vrijroostert. Ik werkte hiervoor bij een andere stichting en Jong Leren loopt op ICT-gebied echt voorop.”

Het ICT-netwerk is een tussenschools leernetwerk van ICT-coördinatoren. Het doel is bestaande kennis uitwisselen en nieuwe kennis opdoen. Binnen het netwerk is onder meer aandacht voor mediawijsheid, ICT en 21e eeuwse vaardigheden.

Mediawijsheid

“Sinds dit schooljaar hebben alle scholen een aanspreekpunt voor mediawijsheid. In groep 1 tot en met 5 gebruiken de meeste scholen de lesmethode Media Paspoort, in groep 6 tot en met 8 gebruiken we allemaal Mediabegrip. De lessen van Mediabegrip sluiten aan bij de actualiteit. Rond 1 april ging het bijvoorbeeld over nepnieuws. En op Nationale Offline Dag was er een leuke, interactieve les over het gebruik van je telefoon. De werkgroep Mediawijsheid is drie keer bij elkaar gekomen. We hebben het onder meer gehad over hoe we ouders kunnen betrekken.”

ICT

“Er wordt gretig gebruikgemaakt van de ICT-leskisten. We hebben er op dit moment vier: twee met allerlei verschillende materialen, zoals Oso-bot, Osmo en LittleBits, en twee met alleen Bee-Bot, een programmeerbare robot waarmee kinderen op een slimme en leuke wijze leren programmeren. Een aantal scholen heeft ook 3D-printers aangeschaft. Verder gebruiken alle scholen Google for Education. De leeromgeving is helemaal ingericht door Cloudwise, inclusief een mooi COOL leerplatform, waarop de kinderen inloggen en vervolgens kiezen voor een methode, Google Drive, Google Classroom of het Prikbord.”

21e eeuwse vaardigheden

“Er is binnen Jong Leren veel aandacht voor innovatie. Uit onderzoek is gebleken dat er een sterke samenhang is tussen gewone leesvaardigheid en kritische digitale vaardigheden: digitale geletterdheid. Hier hebben we tijdens de laatste netwerkbijeenkomst samen naar gekeken. Een aantal scholen doet mee met Mamma Mia, een project waarbij digitale geletterdheid geïntegreerd wordt in het taalonderwijs.”



“Jong Leren
loopt echt voorop
op ICT-gebied”

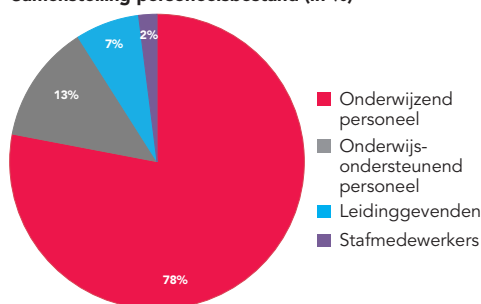
Personeel

Het personeelsbestand van Jong Leren bestond in 2018 gemiddeld uit 407 fte. Op 1 september 2018 waren 601 medewerkers in dienst (400 fte). Wijziging in de samenstelling van het personeelsbestand in combinatie met het lerarentekort heeft geleid tot een stijging van de personele kosten.

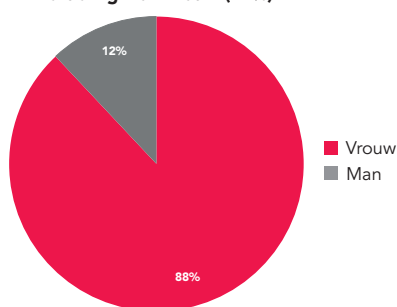
De belangrijkste wijzigingen van het afgelopen jaar zijn:

- Een verlaging van het onderwijzend personeel van 82% (2017) naar 78% (2018) vanwege een kleine daling in leerlingen;
- Een toename van het aantal medewerkers met een onderwijsondersteunende functie van 9% (2017) naar 13% (2018) vanwege wijziging in behoefte en werkdruk verlagende middelen per 1 augustus 2018.

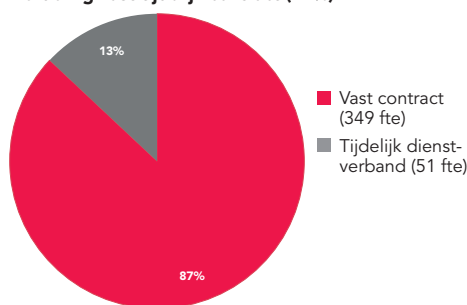
Samenstelling personeelsbestand (in %)



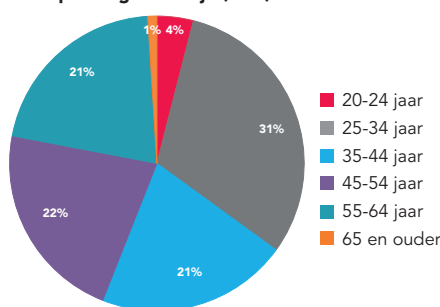
Verdeling man-vrouw (in %)



Verdeling vast-tijdelijk contract (in %)



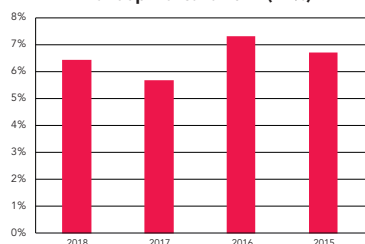
Spreiding in leeftijd (in %)



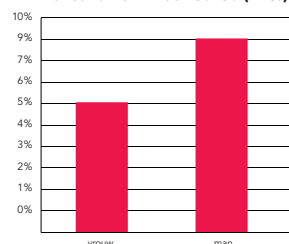
Ziekteverzuim

De afspraken en begeleiding bij verzuim en het voorkomen ervan zijn goed geïmplementeerd in de organisatie. In 2018 is er drie keer Sociaal Medisch Overleg geweest met de bedrijfsarts, verzuimconsulent, directeur en personeelsadviseur. Het ziekteverzuim steeg in 2018 licht vanwege langdurig verzuim van een klein aantal medewerkers.

Verloop ziekteverzuim (in %)



Ziekteverzuim naar sekse (in %)



Werkdruk verlagende middelen

Vanaf augustus 2018 heeft de overheid werkdruk verlagende middelen à € 155 per leerling beschikbaar gesteld. Op onze scholen zijn de werkdruk verlagende middelen grotendeels ingezet voor extra personeel ten behoeve van onderwijsondersteuning en vakonderwijs beweging en muziek.

Ontwikkeling

Voor leerkrachten is levenslang leren vanzelfsprekend. Leerkrachten krijgen de ruimte om zelf hun ontwikkeling en professionalisering vorm te geven. Bijvoorbeeld door een opleiding, training of cursus te volgen, een coachingstraject in te gaan, deel te nemen aan een nieuw project, aan een uitdagende taak te beginnen of een workshop voor collega's te verzorgen, omdat de betreffende leerkracht specialistische kennis of competenties wil delen.

Nascholing

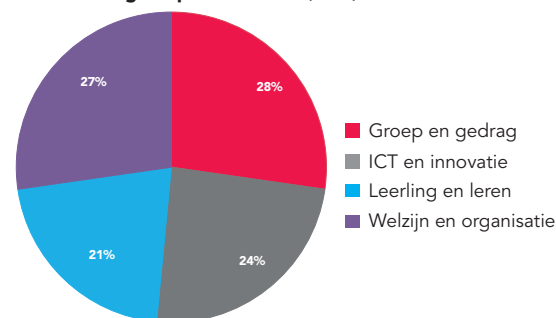
Voor alle scholen is een gezamenlijk nascholingsbudget beschikbaar. Dit bedrag van € 450.450 is in 2018 voor 97% besteed. Ongeveer 15% van het scholingsbudget (€ 60.000) wordt besteed via Scholingsplein. Bijna 60% van ons personeel (330 collega's) heeft een scholing via Scholingsplein gevolgd.

Welke scholingen zijn populair?	Top 3 scholingen via Scholingsplein
<ul style="list-style-type: none"> • Methode sociale vaardigheden • (Reken)didactiek • Coaching/vitaliteit • Onderwijsvernieuwing en implementatietrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> • Into Words (50 deelnemers) • Kanjertraining (40 deelnemers) • Teach like a Champion (30 deelnemers)

Breed aanbod

In 2018 konden medewerkers hun keuze maken uit het aanbod van 33 scholingen. Het aanbod op Scholingsplein wordt voor 18% verzorgd door interne experts. Dat zijn medewerkers van onze scholen die een bepaalde expertise ontwikkeld hebben en deze graag delen. De top 3 leveranciers van scholing zijn: OnderwijsAdvies, CED groep en Kanjerinstituut.

33 scholingen op 4 domeinen (in %)



Scholingsplein

Formele en non-formele scholing vindt binnen stichting Jong Leren plaats via het Scholingsplein. Het Scholingsplein biedt diverse cursussen, trainingen en workshops aan. In 2018 is het aanbod veranderd naar een meer vraaggestuurd aanbod. Deze ontwikkeling krijgt in 2019 een vervolg. Alle medewerkers kunnen zich voor het formele aanbod inschrijven via intranet. www.jl.nu/scholingsplein

Grote interesse

De top 3 van grootste afnemers van het Scholingsplein zijn: De Tweemaster (Vijfhuizen), Antoniussschool Ridderspoorstraat (Nieuw-Vennep) en De Kameleon (Zwanenburg). Iedere school maakt zijn eigen keuzes qua scholing; zij zijn niet verplicht om scholingen bij Scholingsplein af te nemen.

Professionele leercultuur

De werkprincipes geven richting aan het professioneel gedrag van alle medewerkers van Jong Leren. Medewerkers geven en krijgen ruimte, dagen uit en worden uitgedaagd en leren samen.

De drie werkprincipes bevorderen een professionele cultuur en eigenaarschap over eigen professionele ontwikkeling. Samen Leren gaat over het ontwikkelen en delen van kennis, een lerende cultuur en het continu verbeteren van prestaties.



De activiteiten van LIDO bestaan uit 4 onderdelen:

- Scholingsplein • Interne leerteams
- Tussenschoolse leernetwerken • Inspiratiesessies.

Voor de interne leerteams geldt dat deze binnen scholen plaatsvinden, gericht op kennisontwikkeling en -uitwisseling. www.jl.nu/lido

Leernetwerken

In tussenschoolse leernetwerken kunnen medewerkers van verschillende scholen samen kennis zoeken en met elkaar delen. Bovendien inspireren en ondersteunen zij elkaar in dit leerproces. Tussenschoolse leernetwerken stemmen zelf het onderwerp en de werkwijze af. Grofweg zijn er voor de leernetwerken de volgende vier oriëntaties te onderscheiden: verkennend, zoekend, verwerkend of ontwikkelend.

Uit eerder onderzoek naar de netwerken binnen LIDO is gebleken dat wanneer er verticale samenwerking is (deelname van mensen uit verschillende functies) het beste wordt geleerd.

In 2018 is er een start gemaakt om de leernetwerken meer lokaal te organiseren. Er zijn vier clusters ontstaan: Overveen, Vijfhuizen, Nieuw-Vennep en Aalsmeer.

Actieve leernetwerken in 2018

- Kleuteronderwijs/doorgaande lijn groep 2-3
- Spelonderwijs rekenen
- Leiding geven aan leerteams
- Coachend begeleiden
- Eigenaarschap
- Meertaligheid (NT2)
- Plusklassen
- Vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- Onderwijsassistenten
- Snappet

Inspiratiesessies & expertise

Samen met de beleidsmedewerker P&O is LIDO bezig om de expertise binnen de stichting in kaart te brengen. We willen de kennis binnen de stichting graag benutten om de onderwijskwaliteit te verhogen.

Hiervoor organiseert LIDO inspiratiesessies: op een laagdrempelige manier kennis-maken met een onderwerp en ervaringen delen. Op 30 mei 2018 was er een inspiratiesessie 'Eigenaarschap'. Met 64 medewerkers is van gedachten gewisseld over dit thema aan de hand van de input van een inspirerende spreker, Puck Lammers van Onderwijs Maak Je Samen, en verschillende workshops, zoals Verbeterbord, Anders organiseren en In gesprek met je leerling. Ook dit jaar zal er een inspiratiesessie georganiseerd worden, dit keer met het thema 'Toetsen'.

LIDO-NETWERK MEERTALIGHEID BESTAAT RUIM EEN JAAR

Het LIDO-netwerk Meertaligheid (eerder NT2) bestaat nu ruim een jaar. Netwerktrekker Maaïke Gomes: “Op mijn school, de Antoniusschool Ridderspoorstraat, zagen we dat er steeds meer instroom was van kinderen met een taalachterstand. We vonden dat we daar extra aandacht aan moesten besteden, maar realiseerden ons tegelijkertijd dat dit niet alleen op onze school het geval was. We zochten contact met andere scholen en dat is eigenlijk het begin geweest van dit leernetwerk.”

Woordenschat

“De ene school bleek al wat verder met dit onderwerp dan de andere. We deelden kennis en ervaringen en concludeerden al snel dat inclusief onderwijs het meest effectief is. NT2-onderwijs in het verlengde van wat er in de klas gebeurt, dus werken vanuit de bestaande methode. Wel moet er extra worden ingezet op het vergroten van de woordenschat. Onder andere voorlezen van boeken blijkt daarbij effectief. Ook voorlezen in de eigen taal draagt bij. Wanneer de eigen taal zich goed ontwikkelt, is dat gunstig voor het leren van een tweede taal. Omdat je hersenen dan al essentiële verbindingen hebben gelegd.”

Verdiepen

“We zoeken ook kennis van buiten. We zijn naar een studiedag van LOWAN geweest, een landelijke organisatie die veel onderzoek doet naar onderwijs voor nieuwkomers. Om ons verder te verdiepen willen we ook meer opleidingen volgen, bijvoorbeeld op het gebied van trauma-sensitief lesgeven. Niet alle kinderen hebben een trauma, maar bij NT-2 onderwijs hebben we het sowieso over een groep kinderen die kwetsbaar is. Door taalonderwijs worden ze minder afhankelijk en krijgen ze meer zelfvertrouwen.”

Uitbreiden

“We moeten niet te hard van stapel willen lopen. Er is nog zoveel onbekend op dit gebied. Ik vind dat we eerst gedegen uit moeten zoeken wat het beste is voor deze kinderen. Er nemen nu drie scholen deel aan het netwerk Meertaligheid. Mijn intentie is om dat aantal komend jaar flink uit te breiden, omdat ik weet dat er meer scholen binnen onze stichting zijn die met deze problematiek te maken hebben.”



“Er zijn meer scholen die met deze problematiek te maken hebben”

Campagne werving leerkrachten



'Ben jij een Lerende (vak) Leerkracht die onze Leerlingen Leert Leren?' is de slogan die we gebruiken om nieuwe leerkrachten aan te trekken. Hiermee profileren we Jong Leren als een werkgever met veel aandacht voor zowel goed en toekomstgericht onderwijs voor leerlingen als de persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten. Het bijbehorende beeld is op verschillende manieren (aangepast) gebruikt. Ook hebben we een snippet (een mini promotiefilmpje voor sociale media) ingezet.

Dag van de leerkracht

Jong Leren vindt het belangrijk om alle medewerkers af en toe in het zonnetje te zetten. Er wordt hard gewerkt; iedereen is zeer begaan met de leerlingen van de eigen school en met collega's. Op gezette tijden zorgen we dat er een aardigheidje wordt aangeboden, als blijk van waardering voor ieders inzet. Soms in de vorm een complimentje, en op de Dag van de Leerkracht dit jaar in de vorm van cadeau, een handige Mepal lunchpot.



Week van de Mediawijsheid

Mediawijsheid gaat niet over ICT, maar over hoe we omgaan met alle mogelijkheden die ICT ons biedt. Al onze scholen maken sinds twee jaar gebruik van een methode Mediawijsheid, omdat we dit belangrijk vinden voor de toekomst van onze leerlingen. Eigenlijk is mediawijsheid geen apart vak, maar zit het bewust - en soms zelfs al onbewust - verwerkt in onze manier van lesgeven en kennisoverdracht aan onze leerlingen.