

KOERSPLAN

2019-2023



INHOUDSOPGAVE

<i>Inhoudsopgave</i>	2
<i>Inleiding</i>	3
<i>De bedoeling van Leerrijk!</i>	4
<i>De koers voor de periode 2019-2023</i>	5
Koersuitspraken in beeld	5
Koersuitspraken, kort samengevat	6
Koersuitspraken, nader uitgewerkt.....	8
Leerrijk! ontwikkelt zich als lerend systeem, als lerende organisatie.....	8
Kwaliteitsbeleid.....	10
Kwaliteitsdefinities met gevolg voor scholen.....	10
Onderwijs.....	11
Op weg naar andere onderwijsconcepten.....	11
Op weg naar duurzame scholen.....	11
Passend onderwijs	12
Vroegschoolse Educatie en Kindcentra	13
Personeel.....	13
Eigenaarschap.....	13
Terug naar de kern van het vak.....	13
Vakmanschap.....	14
Begeleiding.....	14
Beheer	15
Begrotingsevenwicht.....	15
Eigenrisicodragerschap.....	15
Organisatie.....	15
Samen of alleen?.....	15
Algemene Verordening Gegevensbescherming	15
Opvolging	15

INLEIDING

Dit koersplan beschrijft de koers voor een periode van vier jaar. Veel van de ontwikkelingen die beschreven worden zijn voor een dermate lange periode niet gedetailleerd te plannen. Er worden daarom uitsluitend "grote thema's" opgenomen in dit plan, kleinere projecten en verplichte activiteiten vinden we terug in het jaarplan.

Het Koersplan geldt voor de periode 2019 tot 2023 en loopt daarmee een half jaar voor op de plancyclus van de scholen waardoor bovenschoolse thema's met invloed op de schoolplannen daarin meegenomen kunnen worden.

Het Koersplan kent de volgende opbouw:

1. Een visuele weergave / samenvatting van de koersuitspraken;
2. Een tekstoverzicht van de koersuitspraken;
3. Een uitgewerkte onderbouwing van de koersuitspraken.

Hét belangrijke thema in dit Koersplan is "de lerende organisatie". Een lerende organisatie beperkt zich niet tot, in ons geval, lerende kinderen. In een lerende organisatie gelden dezelfde uitgangspunten evenzeer en zijn zelfs voorwaardelijk voor alle geledingen: onderwijsondersteunend personeel, onderwijzend personeel, intern begeleiders, directies, bestuursleden en de Raad van Toezicht.

Kaatsheuvel, januari 2019

DE BEDOELING VAN LEERRIJK!

In 2018 is vastgesteld dat de kernwaarden, missie, organisatiefilosofie en kenmerken van de lerende organisatie ongewijzigd de basis van de ontwikkeling van Leerrijk! blijven vormen. Een en ander is samengebracht in een nieuw beleidsbepalend stuk onder de naam "De Bedoeling van Leerrijk! Dit beleidsstuk is in zijn geheel als bijlage toegevoegd, hier wordt volstaan met de weergave van de missie van Leerrijk!

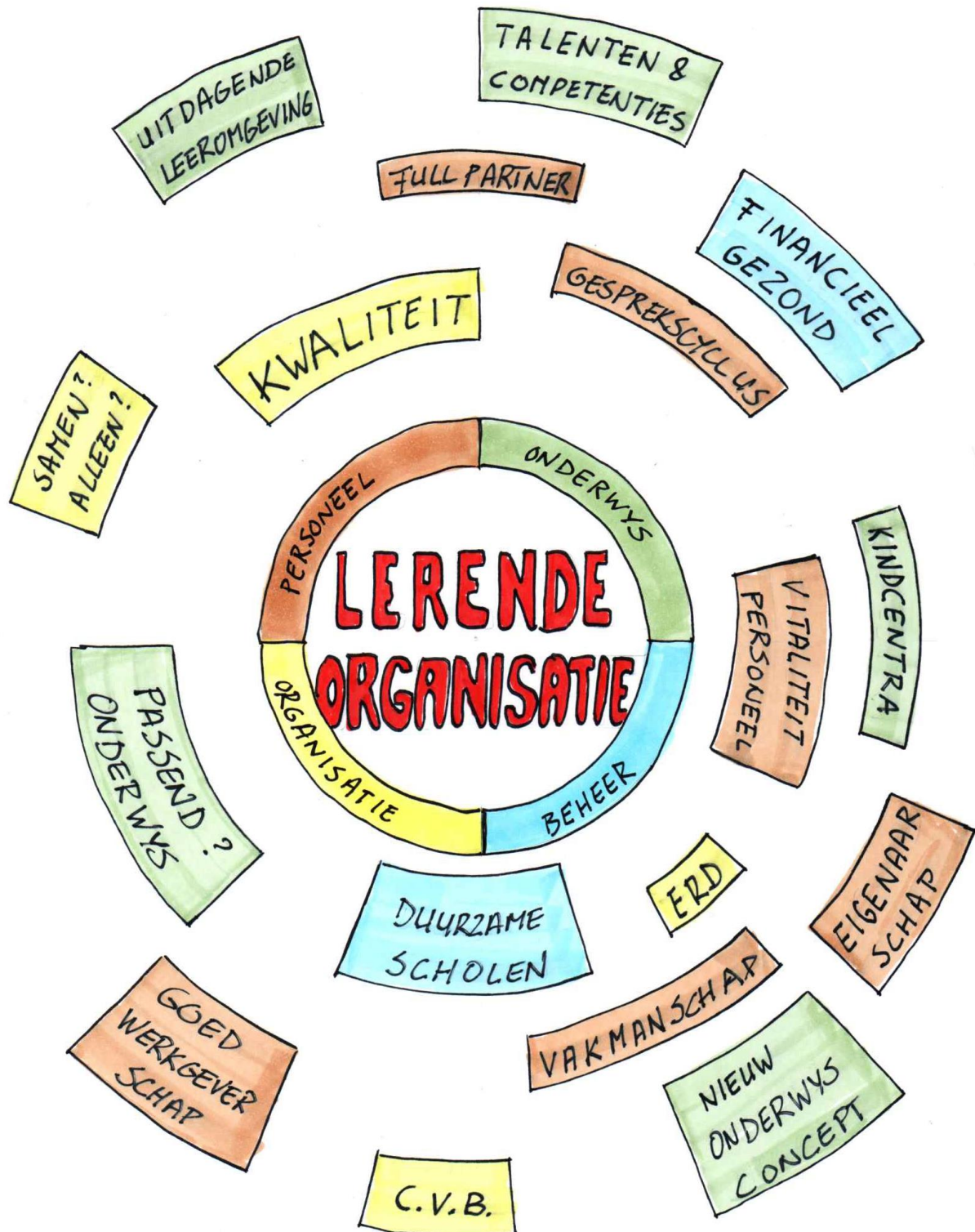
Leerrijk! biedt een veilige, toekomstgerichte en een rijke leeromgeving waar kinderen en volwassenen vanuit hun uniciteit talenten en competenties ontwikkelen.

Leerrijk! is een permanent ontwikkelende en lerende organisatie waar van elkaar en ook van de wereld wordt geleerd.

Leerrijk! levert op basis van de identiteit een actieve bijdrage aan het realiseren van een leefbare en duurzame wereld. Respect voor elkaar en de omgeving is daarbij vanzelfsprekend.

DE KOERS VOOR DE PERIODE 2019-2023

KOERSUITSPRAKEN IN BEELD



KOERSUITSPRAKEN, KORT SAMENGEVAT

Lerende organisatie

De aandacht voor de ontwikkeling van Leerrijk! als lerend systeem wordt de komende periode geïntensiveerd.

Kwaliteit

Het kwaliteitskader wordt in het eerste jaar van deze cyclus ingevuld en vanaf augustus 2019 wordt het kwaliteitsbeleid toegepast. De hele planperiode wordt benut om het nieuwe beleid verder te verfijnen en ontwikkelen.

Missie-elementen nader concretiseren

Uit "de Leerrijk! bedoeling" worden de volgende elementen op schoolniveau nader geconcretiseerd, voor leerling én leerkracht:

- Het realiseren van een uitdagende leeromgeving;
- Het vanuit uniciteit ontwikkelen van talenten en competenties;
- De leerling als full partner;
- De ouder als full partner.

Toepassen nieuwe gesprekscyclus

De aan de uitgangspunten van een lerende organisatie aangepaste gesprekscyclus wordt systematisch toegepast vanaf schooljaar 2019-2020.

Vitaliteit Leerrijk!-personeel

Nieuw beleid om de vitaliteit van alle Leerrijkers te verhogen (en daarmee het verzuim te laten dalen) wordt ingezet:

- Een arbodienst / providerboog met meer gerichtheid op preventie wordt ingezet.
- Training van de directeur in de rol als casemanager met eveneens meer nadruk op preventie.
- Aandacht voor de persoonlijkheidsontwikkeling van met name de startende leerkracht.

Onderwijskundige vernieuwing

Op twee manieren groeien we verder weg van het leerstofjaarklassensysteem, via geleidelijke ontwikkeling in de scholen of via de toepassing van een nieuw concept.

Duurzame scholen

We realiseren scholen met een meer duurzaam karakter als het gaat om schoolgrootte, een goed binnenklimaat en een leerling populatie die een afspiegeling is van de maatschappij.

Kindcentra en Vroegschoolse educatie

Ingeval er sprake is van een relatie met een voorschoolse voorziening wordt een doorgaande lijn gerealiseerd, met name de overgang van de peutergroep naar de kleutergroep.

Passend Onderwijs

De effecten van Passend Onderwijs worden strikt gemonitord teneinde in de scholen een werkbaar situatie te kunnen (blijven) realiseren.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap wordt vormgegeven middels het bevorderen van eigenaarschap, het "terug geven van het vak", begeleiding en het vergroten van het vakmanschap.

Beheer

Leerrijk! blijft een financieel gezonde organisatie, de jaarbegroting is sluitend.

Daarnaast wordt het realiseren van het eigenrisicodragerschap voor het Vervangingsfonds onderzocht.

Organisatie

Onderzocht wordt of Leerrijk!, gezien bredere maatschappelijke ontwikkelingen, als zelfstandige stichting kan voortbestaan of samenwerking met andere partijen noodzakelijk is.

Op basis van brede evaluatie wordt besloten hoe na het vertrek wegens pensionering van beide zittende bestuursleden de bestuursstructuur vorm gegeven wordt.

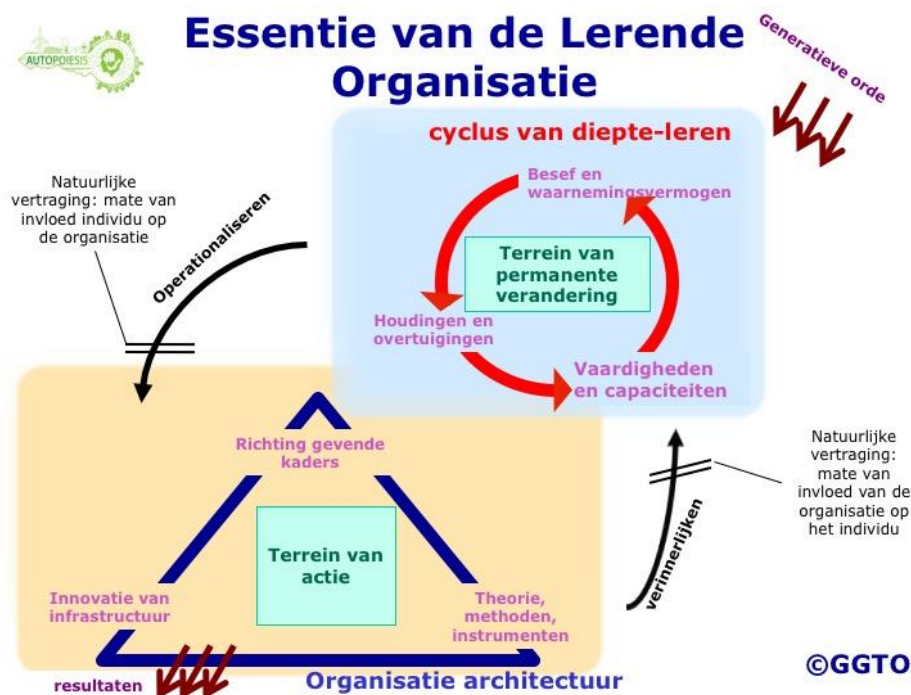
KOERSUITSPRAKEN, NADER UITGEWERKT.

LEERRIJK! ONTWIKKELT ZICH ALS LEREND SYSTEEM, ALS LERENDE ORGANISATIE.

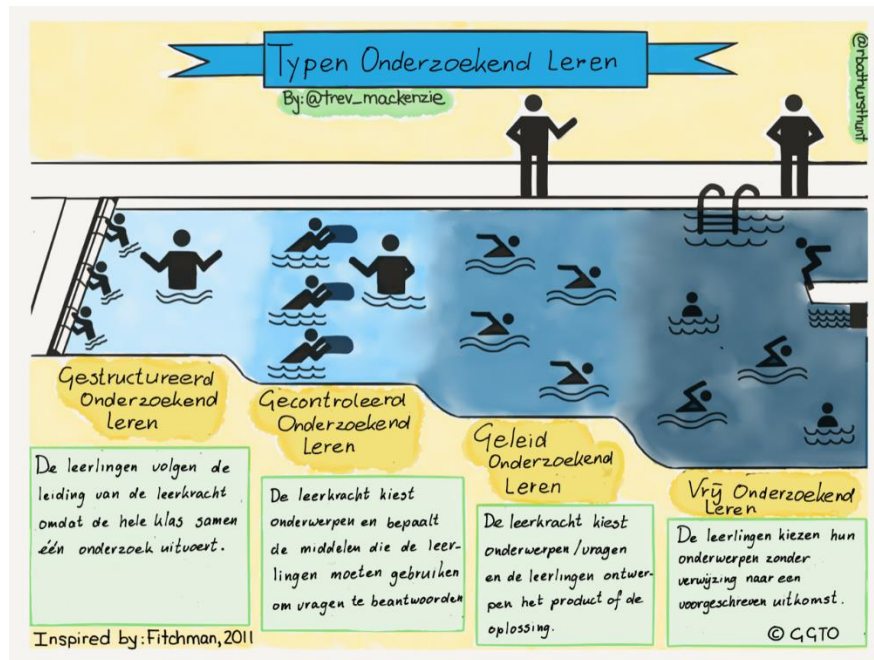
In de periode 2015-2018 is gekozen voor de ontwikkeling van Leerrijk! als een systeem, een lerende organisatie. Leren van en met elkaar op alle niveaus binnen de stichting is daarbij het uitgangspunt. De wens een lerende organisatie te zijn, leidt echter niet automatisch tot dat resultaat..... Uitwerking, implementatie en voortdurend alert zijn op correcte toepassing is noodzaak. Vanuit dit besef zal er de komende periode nadrukkelijk aandacht gegeven worden aan deze elementen. Dit wordt deels met gerichte oefening bewerkstelligd maar vooral ook door, waar dat ook maar enigszins mogelijk is, bij de uitwerking van concrete thema's de principes van de lerende organisatie (op leren gericht zijn, op leren gericht leiderschap, op leren gerichte interactie, op leren gericht gebruik van data, op leren gerichte innovatie) steeds in te bouwen.

Uitgangspunten

- Alle Leerrijkers gedragen zich als lid van een lerende organisatie (individu, school, Leerrijk!).
- Het model "de essentie van de lerende organisatie" gebruiken we als onderliggend theoretisch model, met name omdat de verbinding tussen het terrein van de actie en dat van permanente verandering daarin in samenhang voorkomt en zodoende de duurzaamheid van de ontwikkeling bevordert.

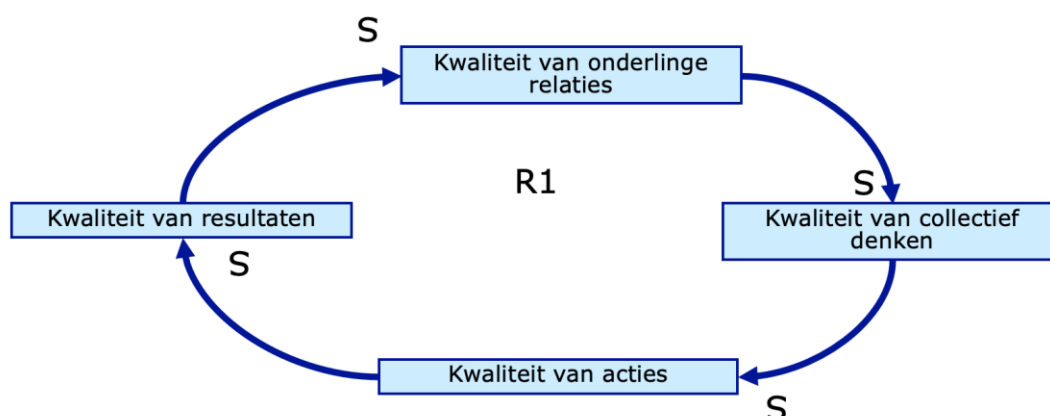


- Gebouwen, beleid, bijeenkomsten, netwerken, vergaderingen etc. worden zo veel als mogelijk zodanig ingericht en georganiseerd dat ze leren van elkaar mogelijk maken en ondersteunen.
- Waar mogelijk gebruiken we concrete thema's (bv. schoolplan, uitwerking kwaliteitskader) om leren van elkaar ook daadwerkelijk in praktijk te brengen.
- Per ontwikkeling bepalen we de wijze waarop we te werk gaan: "van geleide instructie tot eigen invulling":



Voor een goed functionerende lerende organisatie zijn vier samenhangende zaken van belang: de kwaliteit van de onderlinge relaties, de kwaliteit van het collectief denken, de kwaliteit van de acties en de kwaliteit van de resultaten. In onderstaand schema (bron: Daniel Kim) wordt dit visueel gemaakt:

Theorie van succes



Op deze vier elementen zullen we de komende vier jaar steeds de focus leggen bij de uitwerking van inhoudelijke thema's, in het bijzonder ten aanzien van het kwaliteitsbeleid in een lerende organisatie.

In ieder schoolplan wordt een paragraaf opgenomen waarin geschetst wordt hoe de 5 onderscheiden onderdelen van de lerende organisatie (op leren gericht zijn, op leren gericht leiderschap, op leren gerichte interactie, op leren gericht gebruik van data, op leren gerichte innovatie) de komende periode uitgewerkt worden.

KWALITEITSBELEID

Eind 2018 is een nieuw kwaliteitssysteemkader geïntroduceerd. Dit kader bevat duidingen van producten en processen voor kwaliteit op de volgende terreinen: onderwijs, personeel, beheer en organisatie. Uitwerking van dit kader in beleid is stap twee. Het is daarbij nadrukkelijk de bedoeling deze uitwerking samen met de directeuren zodanig uit te voeren dat ook hier gewerkt wordt als lerende organisatie. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om het kader "louter instrument gericht in te vullen". De processen worden zo georganiseerd dat ze diepteleren en daarmee een duurzame toepassing bevorderen.

Zelfevaluatie, deels op basis van eigen schoolspecifieke normen, en reflectie zijn belangrijke uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid. In het gesprek tussen "uitvoerder" en "toezichthouder" is niet "afrekenen" het doel maar het zoeken naar verbeteringen en de ondersteuning die daarbij nodig kan zijn.

Vanaf augustus 2019 wordt het systeem actief voor de terreinen onderwijs en personeel, op school- en stichtingsniveau wordt met het systeem gewerkt. Ieder half jaar wordt met betrokkenen gekeken of de veronderstelde werking ook de echte werking is en of aanpassingen noodzakelijk zijn.

Vanaf januari 2020 worden ook de onderdelen beheer en organisatie in gebruik genomen.

Kwaliteitsdefinities met gevolg voor scholen.

In het kwaliteitssysteemkader worden ook kwaliteitsdefinities gegeven welke deels bovenschools bepaald zijn en dus invloed hebben op de schoolplannen.

Onderwijskwaliteit.

In de definitie van onderwijskwaliteit zien we de volgende verplichte uitwerkingen terug:

- De basiskwaliteit zoals deze door de inspectie gedefinieerd wordt.
- Uitwerking van elementen uit "De bedoeling" van Leerrijk!, voor de komende periode:
 - Het realiseren van een uitdagende leeromgeving;
 - Het vanuit uniciteit ontwikkelen van talenten en competenties;
- Uitwerking van eigen ambities van de individuele school.

Personeelskwaliteit.

In de definitie van personeelskwaliteit zien we de volgende verplichte uitwerkingen terug:

- Implementatie gesprekscyclus passend in een lerende organisatie.
- Het verleggen van de aandacht van curatieve activiteiten naar preventieve activiteiten als het gaat om het welbevinden en functioneren van Leerrijklers. De rol van de directeur als casemanager krijgt een grotere betekenis, verlaging van het ziekteverzuim is een gewenst gevolg.

Vanuit De Bedoeling van Leerrijk! worden de volgende elementen toegevoegd:

- De leerling als full partner;
- De ouder als full partner;

In beide gevallen zien we dit terug als competentie in het gedrag van de professionals alsmede als thema van uitwerking in het schoolplan, de vraag luidt hier: "Wat doen we dan?".

Na afloop van de planperiode worden voornoemde bovenschools bepaalde ambities opgenomen in de basiskwaliteit van de scholen. In jaar 3 van de plancyclus wordt op basis van de in de scholen ontwikkelde gewoonten een beschrijving gemaakt van de gewenste invulling/kwaliteit van deze zaken.

ONDERWIJS

Op weg naar andere onderwijsconcepten.

Het leerstofjaarklassensysteem kent een lange bestaansgeschiedenis in het Nederlands primair onderwijs. De uitgangspunten daarvan zijn echter danig achterhaald en stroken ook niet met uitgangspunten zoals verwoord in De Bedoeling. Het zuivere leerstofjaarklassensysteem bestaat als zodanig niet meer binnen Leerrijk!, scholen hebben op onderdelen al aanpassingen gedaan.

Scholen maken in hun schoolplan duidelijke op welke wijze ze in de komende periode beter bij de visie passende elementen in de schoolorganisatie realiseren.

We zien vanuit de huidige praktijk twee wegen om dat doel te bereiken:

Evolutie.

Op Leerrijk! scholen wordt middels verschillende varianten getracht zodanig te differentiëren dat meer tegemoet gekomen kan worden aan de verschillende niveaus die een klas nu eenmaal kent. Dit wordt in grote lijnen vormgegeven als aanpassing van het leerstofjaarklassensysteem. Anders gezegd: dit kan een begin zijn van een verdere aanpassing van het onderwijsconcept van een school teneinde nader inhoud te geven aan hetgeen onze missie onder meer als doel noemt: het realiseren van een uitdagende leeromgeving en het vanuit uniciteit ontwikkelen van talenten en competenties. Scholen die deze weg kiezen duiden in hun schoolplan de stappen die ze de komende periode in dit kader willen zetten.

Revolutie.

Een tweede invalshoek voor het realiseren van een nieuw onderwijsconcept is gebruik maken van de door-/herstart van een school op een nieuwe locatie. De verwachting is dat met name de Vrijhoeve over enkele jaren zal verhuizen naar nieuwbouw in Landgoed Driessen. Op deze school willen we van meet af aan starten met een nieuw onderwijsconcept. Dit betekent dat op korte termijn, na het definitief bekend worden van locatie, de werkgroep "onderwijsvisie" hiermee aan de slag kan.

Op weg naar duurzame scholen.

We onderscheiden drie elementen als het gaat om duurzaamheid: een qua leerlingaantal stabiele schoolgrootte, frisse scholen met een goed binnenklimaat en ook scholen die qua samenstelling van de leerling populatie een afspiegeling van de maatschappij zijn.

Stabiele schoolgrootte

Een stabiele schoolgrootte van ongeveer minimaal 250-275 leerlingen is gunstig voor de organisatie en exploitatie van de school. Waar mogelijk streven we naar scholen met minimaal deze omvang.

Momenteel kent Leerrijk! 3 scholen met een minimumomvang (4 groepen). Voor deze scholen worden de volgende "oplossingen" uitgewerkt:

- KlimOp: fusie met Theresiaschool, 2021 nieuwe school, mogelijk eerder formele fusie.
- Vrijhoeve: nieuwbouw in landgoed Driessen, doorgroei naar 250 leerlingen, datum nog te bepalen (2021-2022).
- Pieter Wijtenschool: in het kader van samenwerking met Bravoo mogelijk een combinatie met Hoef Hugo. Besluitvorming in 2019.

In de kernen is de situatie als volgt:

- Voor Loon op Zand is geconstateerd dat beide Leerrijk! scholen op basis van de leerlingprognose bestaansrecht hebben op de huidige locatie.
- In Kaatsheuvel is het kwadrantenmodel basis voor verdere ontwikkelingen. Uiteindelijk zal er sprake zijn van vier basisscholen: De Vaert, De Touwladder, Den Bussel en de Berk. Op de nu nog behoorlijk lange termijn zal, op basis van de huidige prognoses, de Kinderboom als zelfstandige school verdwijnen, mogelijk resteert daar wel een onderwijslocatie.

- In Waalwijk, inclusief Sprang Capelle en Waspik, is in 2018 overeenstemming bereikt over een herschikkingsplan voor alle basisscholen.

Frisse scholen

Veel basisscholen kenmerken zich door een onvoldoende goed binnenklimaat, met name temperatuur, licht- en luchtkwaliteit voldoen niet. Leerrijk! wil op al haar scholen een goed binnenklimaat realiseren. Bij nieuwbouwscholen wordt dit in het ontwerp gerealiseerd, voor bestaande scholen zal in samenwerking met de gemeente naar maatwerkoplossingen gezocht worden.

In de gemeente Loon op Zand is in 2017 gestart met een gezamenlijk project van gemeente en besturen dat als doel heeft het verbeteren van dat binnenklimaat onder de noemer "frisse scholen". Besluitvorming vindt plaats in het voorjaar van 2019.

We streven de volgende doelen na:

- De Blokkendoos: asbestverwijdering in school, frisse school, renovatie.
- De Lage Weijkens: asbestverwijdering dak, frisse school.
- Theresiaschool: verhuizing naar nieuwbouw (vanaf fusie met KlimOp is de naam "De Berk")
- KlimOp: verhuizing naar nieuwbouw (vanaf fusie met Theresia is de naam "De Berk").
- De Vaert: nieuwbouw.
- Kinderboom: frisse school.

In Waalwijk wordt, mede in het kader van de herschikkingsoperatie, het volgende nagestreefd:

- Meerdijkschool: renovatie, frisse school.
- De Veste: renovatie, frisse school.
- Pater van der Geld: nieuwbouw, gereed 2020.

Leerling populatie is afspiegeling van de maatschappij.

De samenstelling van de Nederlandse bevolking is aan verandering onderhevig. Mensen uit andere landen en culturen maken inmiddels deel uit van de bewoners van ons land en bezoeken derhalve ook onze scholen. Helaas leidt dat lokaal tot een ongewenste segregatie en zien we zogenaamde zwarte scholen ontstaan en is er sprake van een "witte vlucht".

Leerrijk! streeft, in samenwerking met de gemeente en andere schoolbesturen, naar scholen met een leerling populatie die een afspiegeling is van onze bevolking.

De speerpunten voor 2019 vinden we met name bij de combinatie Pater van der Geldschool – van der Heijdenschool en rond basisschool Baardwijk.

Passend onderwijs

In de afgelopen periode heeft Passend Onderwijs er toe geleid dat meer kinderen met een specifieke hulpvraag in de basisschool opgevangen worden. In de ondersteuningsprofielen gaven scholen hun mogelijkheden en grenzen ter zake aan. In 2018 zijn deze profielen geëvalueerd en bijgesteld. We signaleren dat de impact van dit beleid op de leerkrachten niet onderschat mag worden. Met name de gedragsproblematiek is moeilijk hanteerbaar, maar ook de constatering dat "80% van de aandacht naar 20% van de kinderen uitgaat" maakt dat leerkrachten zelf ontevreden zijn over de aandacht die ze aan "de rest van de groep" kunnen geven.

De komende periode wordt door bestuur en scholen met regelmaat gemonitord of de aanscherping van de profielen tot een beter uitvoerbare situatie leidt. Indien dit niet het geval blijkt zal met samenwerkingsverband naar passende oplossingen gezocht worden. De best passende plaats voor ieder kind is daarbij het uitgangspunt.

Het aantal "thuiszitters" (kinderen die niet langer onderwijs krijgen op hun school en in afwachting van plaatsing elders thuis zitten) lijkt toe te nemen. Ook komen kinderen op steeds jongere leeftijd thuis te zitten. Indien deze trend zich voortzet zal, samen met het samenwerkingsverband, over een passend aanbod nagedacht worden.

Vroegschoolse Educatie en Kindcentra

Veel ouders werken en combineren hun werk met de opvoeding van kinderen. Daarom gaan kinderen al op jonge leeftijd naar opvangvoorzieningen, school en buitenschoolse opvang. Tegelijkertijd groeien meer kinderen op in een eenoudergezinnen. Opgroeien doe je maar één keer en kinderen verdienen dan ook maximale ondersteuning. Dat kan een leerkracht of pedagogische medewerker niet alleen. We hebben elkaar nodig. Samenwerking tussen medewerkers in onderwijs, kinderopvang en zorg biedt veel extra's. Vanuit die optiek stimuleren wij de vorming van kindcentra.

Vroegschoolse educatie is een vorm van ontwikkelingsondersteuning en educatie voor kinderen van 4 tot 6 jaar, aansluitend bij de voorschoolse educatie vanaf 2 jaar en gebaseerd op wetenschappelijke inzichten die zijn verwerkt in kwaliteitseisen en programma's.

In een Kindcentrum wordt een doorgaande lijn gerealiseerd door afstemming tussen de voorschoolse voorziening en de vroegschoolse voorziening.

Doelstelling hiervan is de kansen voor kinderen met (dreigende) onderwijsachterstanden te vergroten voordat naar ze groep 3 gaan.

Per kindcentrum zal een plan gemaakt worden waarin de doorgaande lijn van activiteiten en afspraken beschreven staat. Een gezamenlijke pedagogisch-didactische visie vormt hiervoor de basis om te komen tot een goede inhoudelijke programmering. Een kindcentrum moet leiden tot een positief opvoed- en groeiklimaat waarin partners preventief bezig kunnen zijn en signaleren wanneer preventie niet meer afdoende is.

Voor de begeleiding naar meer samenwerking binnen een kindcentrum kan een beroep gedaan worden op een impulssubsidie van het Samenwerkingsverband Langstraat-Heusden-Altena.

PERSONEEL

In de komende planperiode wordt een toenemend tekort aan bevoegde leerkrachten verwacht. Deze zich landelijk voordoende trend is niet door Leerrijk! alleen op te lossen, landelijke en regionale initiatieven zijn daar voor nodig. Leerrijk! sluit zich hierbij aan, bijvoorbeeld in het RTC (regionaal transfer centrum).

Tegelijkertijd moet Leerrijk! er voor zorgen een goed, en daarmee ook aantrekkelijk werkgever te zijn. De draaglast voor personeel waar mogelijk kleiner maken, de draagkracht waar mogelijk vergroten. In dat kader worden de komende jaren de volgende zaken (verder) uitgewerkt:

Eigenaarschap

Eigenaarschap ervaren als het gaat over de eigen werksituatie levert voor professionals een positieve bijdrage aan de beleving van hun werk op. Zelf de beslissingen kunnen nemen over de eigen werksituatie maakt dat mensen gemotiveerder aan de slag gaan...en blijven.

Dit vraagt van iedere leidinggevende (Raad van Toezicht, College van Bestuur, directie en ook de leerkracht zelf) overdenken van beslissingen die men neemt, de valkuil van "maar vlug top-down iets besluiten" is voor iedereen immers aanwezig!

Voor de Raad van Toezicht het College van Bestuur betekent dit dat in beleidsstukken e.e.a. duidelijk terug te zien moet zijn: "hoe is het georganiseerd?", maar zeker ook dat terughoudendheid betracht wordt bij bv. interventies van uit de gedachte "zijn wij wel de eigenaar?".

Voor de directies geldt in wezen hetzelfde. Om bevordering van eigenaarschap te ondersteunen wordt in het schoolplan zo concreet mogelijk geduid hoe dit nader vorm krijgt op school in de komende planperiode.

Terug naar de kern van het vak

Allerwegen wordt opgemerkt dat het vak van leerkracht en ook wel van directeur minder aantrekkelijk wordt vanwege de toename van niet op het primaire proces gerichte activiteiten, denk daarbij bv. aan administratieve plichten en de vele vergaderingen.

Aan het nieuw te ontwikkelen kwaliteitskader stellen we daarom de eis dat dit zodanig ingericht wordt dat met een minimum aan administratieve activiteiten volstaan kan worden.

Daarnaast is het aan scholen zelf om na te gaan of hier winst geboekt kan worden.

“Waarom doen we de dingen die we doen?” is de vraag die gesteld moet worden als het gaat om administreren en vergaderen.

Vakmanschap

Onderwijsondersteunend personeel wordt in de scholen op verschillende manieren ingezet in het primaire proces. Scholen zorgen voor bij die inzet passende scholing.

Voor leerkrachten zetten we de ingeslagen weg voort: begeleiding bij het verhogen van het vakmanschap in de lijn startbekwaam, basisbekwaam, vakbekwaam en “specialist” op de wijze waarop dit nu ook al in leerkringen uitgevoerd wordt.

Voor directies bevorderen we daar waar mogelijk het vakmanschap via informeel leren aan voor Leerrijk! belangrijke thema’s. Via een formele toets moet dit ook bijdragen aan registratie in het RDO.

Ouders manifesteren zich nadrukkelijker als het gaat om de belangen van hun kind. Vanuit het perspectief “de ouder als full partner” is dat een gewenste ontwikkeling. Dit vraagt van leerkrachten een andere instelling in de contacten, men is niet langer “de deskundige die het weet” maar de partner die samen met de ouders op weg is.

Daarnaast zien we helaas ook de trend dat er een groep ouders is die als “over-assertief” te typeren valt. Het coöperatieve stadium is men voorbij, men stelt eenzijdige eisen. Vaardigheden om hier mee om te kunnen gaan moeten toegevoegd worden aan de competenties van personeelsleden.

Dit thema wordt in het schoolplan nader uitgewerkt (zie ook “personele kwaliteit”).

Begeleiding

Begeleiding kent meerdere aspecten: naast verhoging van het vakmanschap moet er ook oog zijn voor “de mens achter de professional”, welbevinden en gezondheid zijn immers basale pijlers voor een goed functionerende professional.

Vanaf 1-1-2019 wordt de persoonlijke begeleiding anders georganiseerd. Met medewerking van een nieuwe arbodienst (in de vorm van een providerboog) wordt de aandacht verder verschoven van curatief naar preventief handelen. De rol van de directie zal daar ook door veranderen, training/ondersteuning wordt daartoe georganiseerd, dit laatste middels inzet van Plan V van het Vervangingsfonds. Ook in de nieuwe gesprekscyclus wordt dit thema opgenomen.

Analyse van de verzuimcijfers leert ons dat met name de groepen personeelsleden in de leeftijd van 20 tot 30 jaar en die boven 60 jaar meer verzuimen dan de overige leeftijdsgroepen. Specifieke aandacht is daar dus nodig. Voor de groep 20-30 jarigen onderzoeken we of en hoe in de leerkringen ook aandacht voor de “persoonlijke” ontwikkeling” als item toegevoegd kan worden of dat dit anders georganiseerd moet worden. Voor de groep 60+ kiezen we voor het toepassen van maatwerk op individueel niveau.

Loopbaanperspectief

In de Cao is de functie-mix verdwenen. Leerrijk! maakt nieuw beleid teneinde het loopbaanperspectief dat de functiemix bood in stand te houden en leerkrachten te prikkelen tot het nemen van initiatief op het gebied van persoonlijke één schoolontwikkeling .

Werkverdelingsbeleid

De Cao-Po voert per 1-8-2019 het werkverdelingsbeleid in. Een belangrijker rol voor het team in vergelijking met bestaand taakbeleid is daarin gerealiseerd. Leerrijk! ondersteunt dit traject en bevordert het maken van keuzes ten aanzien van uit te voeren taken door de teams.

BEHEER

Begrotingsevenwicht

- De begroting 2019 kent nog een tekort. Vanaf 2020 wordt de begroting sluitend.
- De begroting 2019-2023 wordt gebruikt om een diepere analyse te maken van de bronnen voor het tekort en te komen tot aanbevelingen voor aanvullende uitgangspunten in het financieel beleid.
- In de wijze waarop de budgetten nu toegekend worden aan scholen is veel solidariteit vervat. Dit maakt de invloed van de directeur op de eigen begroting redelijk klein, deze beperkt zich feitelijk tot een aantal posten op het vlak van materiele uitgaven. Daarmee is ook de directe bijdrage die een directeur kan leveren aan het oplossen van begrotingstekorten minimaal. In 2019 onderzoeken we de werking van het systeem vanuit de kenmerken "solidariteit" en "eigenaarschap" en formuleren we daarvan de consequenties voor het beleid.

Eigenrisicodragerschap

Met ingang van 2019 wordt Leerrijk! eigenrisicodrager voor de WGA en de Ziektewet. Gezien het voornemen om op termijn het Vervangingsfonds op te heffen zal een verdere oriëntatie op het eigenrisicodragerschap voor de vervanging plaatsvinden.

ORGANISATIE

Samen of alleen?

In 2019 vindt een onderzoek plaats waaruit moet blijken of en hoe Leerrijk! de (nabije) toekomst in kan: alle opties van "alleen verder" tot "gefuseerd verder" worden nader onderzocht.

Algemene Verordening Gegevensbescherming

Leerrijk! richt haar organisatie binnen de grenzen van wat mogelijk is zodanig in dat bepalingen uit de AVG nageleefd worden.

Opvolging

In de komende periode zullen beide zittende leden van het College van Bestuur met pensioen gaan (normaliter in 2020 en 2021). Twee zaken kunnen invloed hebben op de opvolging:

- Een interne evaluatie inzake het al dan niet voortzetten van de huidige structuur;
- De uitkomst van het samenwerkingsonderzoek dat in 2020 uitgevoerd wordt.

Eén Leerrijk!, één bedoeling, één besturingsfilosofie.

Wie we zijn

Leerrijk!.....dat zijn de mensen die uitvoering geven aan de missie van Leerrijk!, het realiseren van kwalitatief goed onderwijs dat ertoe doet in deze tijd en in deze omgeving.

Leerrijk! maakt contact met deze omgeving en interacteert met ouders en kinderen. De uitvoeringsdeskundigheid die de gewenste kwaliteit realiseert en de pedagogische, didactische en organisatorische kennis die nodig is om de gevraagde afstemming op de omgeving en haar populatie te realiseren heeft Leerrijk! in huis.

Leerrijk! stelt zich ten doel om onderling contact tussen de scholen actief te bevorderen zodat zij samen van en met elkaar leren.

Leerrijk! werkt met vakmensen. Deze:

- zijn actief betrokken op kinderen, ouders, collegae en de omgeving;
- hebben zelfkennis, tonen zelfreflectie, zelfdiscipline, zelfkritiek, zelf organiserend vermogen en zelfverantwoordelijkheidsbesef;
- tonen pedagogische tact;
- hebben aantoonbare pedagogische en didactische kennis en vaardigheden;
- hebben ervaring uitend in startbekwaamheid, vakbekwaamheid en persoonlijk meesterschap;
- hebben de bereidheid zich te legitimeren over het eigen handelen naar kinderen en hun ouders.

Waar we voor staan, onze bedoeling

De bedoeling van Leerrijk! is het leveren van een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfbewuste volwassenen die deel kunnen nemen aan de maatschappij van de toekomst.

Deze bedoeling is weergegeven in onderstaande missie:

Leerrijk! biedt een veilige, toekomstgerichte en een rijke leeromgeving waar kinderen en volwassenen vanuit hun uniciteit talenten en competenties ontwikkelen.

Leerrijk! is een permanent ontwikkelende en lerende organisatie waar van elkaar en ook van de wereld wordt geleerd.

Leerrijk! levert op basis van de identiteit een actieve bijdrage aan het realiseren van een leefbare en duurzame wereld. Respect voor elkaar en de omgeving is daarbij vanzelfsprekend.

Wat we belangrijk vinden, onze kernwaarden

Samenwerking: *"Wij leren van en met elkaar"*.

Kwaliteit: *"Wij dagen kinderen en volwassenen uit om talenten en competenties veelzijdig te ontwikkelen"*

Autonomie: *"Wij stimuleren passende zelfstandigheid en het nemen en dragen van verantwoordelijkheid"*

Respect: *"Wij gaan respectvol om met de ander en de wereld"*

Creativiteit: *"Wij moedigen innovatieve denk- en handelwijzen aan"*

Voor wie we dat doen

Het bestaansrecht van Leerrijk! wordt gevormd door de in de scholen van de stichting aanwezige leerlingen en in het verlengde daarvan hun ouders en onze partners in de omgeving, zij zijn de morele eigenaren van Leerrijk!

Bij alle afwegingen die Leerrijk! maakt, vragen we ons als eerste af, indien dat van toepassing is natuurlijk, welk effect deze hebben op de kinderen. Pas daarna komen de belangen van de overige geledingen in beeld. Indien belangen van leerlingen en andere belangen strijdig zijn met elkaar gaan de belangen van leerlingen voor.

Ouders en hun kinderen zijn niet allen hetzelfde. Ook de samenstelling van de wijken waarin de scholen staan is niet uniform. Scholen stemmen zich dan ook af op hun omgeving, houden rekening met de bijzondere eigenschappen van de leerlingen die de school bezoeken. De scholen van Leerrijk! zijn daarin dus per definitie verschillend!

Ouders zijn onze partners in de opvoeding van de aan ons toevertrouwde kinderen. Ze worden door allen die betrokken zijn bij hun kind als gesprekspartner serieus genomen, ook als de ouders kritiek hebben. Daarbij gaan we er van uit dat ouders zich bewegen binnen de uitgangspunten die in schoolplan en schoolgids geduid worden en die hen voor plaatsing van hun kind bekend gemaakt zijn.

Hoe doen we dat in de leefwereld van Leerrijk!

We streven ontwikkeling van vakmanschap na bij alle vakmensen van Leerrijk!
We doen dit op basis van vertrouwen en realiseren dat in zo groot mogelijke onderlinge verbinding.

Om daadwerkelijk vakmanschap te laten zien, is professionele ruimte nodig. Vakmensen krijgen die ruimte om, uiteraard binnen de collectief gemaakte afspraken, op eigen initiatief en naar eigen inzicht te handelen en kennis en vaardigheden voluit te kunnen gebruiken in de praktijk van alle dag.

Leerrijk! gelooft in het hebben van vertrouwen en gaat uit van betrokkenheid en zelfsturend vermogen van vakmensen, alsmede van de wil om mee te denken over de ontwikkeling van het eigen werk en de ontwikkeling van de collectieve ambitie.

Vakmensen werken samen en denken in het belang van kinderen van Leerrijk!

De ontwikkelingsrichting van Leerrijk! bepalen we als collectieve ambitie, er is daarbij ruimte voor individuele invulling en bijdrage. Vakmensen willen zich daarover en over het werk dat zij doen verantwoorden, niet alleen aan de directie van de school of schoolbestuur maar net zo goed aan collegae en ouders.

Leiderschap is ook een vak.

Binnen Leerrijk! zijn schoolleiders vakbekwaam of meester in hun vak. Leiderschap is gericht op het realiseren van de collectieve ambitie van de school. Leiders werken visie gestuurd, zij durven leiding te geven en te nemen. Zij willen en kunnen verantwoordelijkheid delen. Het leiderschap is niet gekoppeld aan één persoon. Leiderschap binnen Leerrijk! is verspreid over vakmensen. Leiders in de scholen weten wie de kennis, de inzichten en de wijsheid in pacht heeft. Leiders nodigen elkaar uit, leiders staan op, leiders hanteren het principe: "wie het weet mag het zeggen en wie het kan mag het doen". Leerrijk! werkt vanuit het perspectief van dienend leiderschap, we dienen het belang van het kind. Iedere leider binnen Leerrijk! fungeert daarnaast als "hitteschild voor de ruis van buiten".

Ondersteunende systemen

Bij Leerrijk! zijn twee belangrijke groepen mensen te onderscheiden. Naast onze doelgroep bestaande uit de leerlingen en hun ouders/verzorgers, die we zien als partners van de school, is er de groep medewerkers die "het professioneel kapitaal" van Leerrijk! vormen. Voor beide groepen is eenzelfde doel te formuleren: een continue ontwikkeling!

Het is daarbij aan Leerrijk! om de ondersteunende systemen voor deze continue ontwikkeling te realiseren.

Identiteit, mensen, onderwijs en middelen zijn de belangrijkste beleidsgebieden van Leerrijk!. Het beleid wordt dermate "open" geformuleerd dat er voor iedere specifieke schoolcontext voldoende ruimte is om aan te kunnen sluiten bij de lokale positie en de schoolontwikkeling, tenzij de cao of wetgeving dit anders voorschrijft.

Deze afspraak is geen aanleiding tot vrijblijvendheid: Leerrijk!-beleid dient vertaald te worden op schoolniveau, opgenomen te worden in de plancyclus van de school en verantwoord te worden aan de eigen medezeggenschapsraad, de eigen schoolomgeving en aan het bestuur binnen de verticale en horizontale verantwoording zoals die in Leerrijk! afgesproken is.

Alle personen en geledingen binnen de stichting kunnen het initiatief nemen als het gaat om beleidsontwikkeling, daarbij oriënteert Leerrijk! zich nadrukkelijk ook "op de wereld buiten de stichting".