



De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs | december 2015 | jaargang 1 | nummer 3



4

Modernisering
bekostiging

8

Waarden
in iedere les

12

Warme
overdracht po-vo

14

Bestuurlijke
visitatie

Inhoud

- 3 Column Koen Groeneveld
- 4 Wat zijn de financiële gevolgen voor uw school?
- 6 Column Danielle van Kalmthout
- 7 Nieuws
- 8 Waardevorming in de klas
- 10 Verlofregelingen vragen aanpassing
- 12 Vrijescholen zorgen voor warme overdracht po-vo
- 14 Collegiale bestuurlijke visitatie: leren van collega's
- 16 Column Peter Montagne
- 17 Nieuws
- 18 Ligt schaalvergroting echt achter ons?

Colofon

De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Het verschijnt vier keer per jaar en wordt gratis toegestuurd aan leden. Donateurs ontvangen, afhankelijk van hun bijdrage, eveneens het tijdschrift.

VBS aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de inhoud van bijdragen die door niet-VBS-medewerkers zijn geschreven.

Redactie Ietje van Andel, Koen Groeneveld, Akke Tick (hoofd- en eindredactie) en Peter Warnders

Redactie-adres

Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag

T 070-331 52 52

E-mail redactie redactie@vbs.nl
@VBSonderwijs
www.vbs.nl

ISSN 2451-9707

Concept vormgeving Huis Communicatie

Vormgeving Frederic Lie

Druk Dima – Media Groep b.v.

Fotografie VBS, tenzij anders vermeld



Samenwerking » 12



Diversiteit » 14

Moeilijk meetbaar, toch belangrijk

Brede vorming in het onderwijs is een containerbegrip. Het is de vraag vanuit welk perspectief je naar het onderwerp kijkt. Benader je het vanuit een visie op burgerschapsvorming, (sociale) opbrengsten, toekomstbestendige vaardigheden en competenties voor de arbeidsmarkt, persoonlijke talenten of individuele ontwikkeling (identiteit/bildung)? Tijdens de jaarvergadering op 25 november gingen we samen met leden in gesprek over de betekenis van brede onderwijskwaliteit. Wat is dat eigenlijk? Is het zinvol? En hoe maak je het zichtbaar? Alle deelnemers legden hun eigen accenten. Dit is in lijn met de uitkomsten van eerder onderzoek.

In 2013 liet VBS een inventariserend onderzoek uitvoeren naar de vraag wat vernieuwingsscholen onder brede vorming verstaan. De visie op brede vorming bepaalt in deze scholen sterk de wijze waarop naar de ontwikkeling en opvoeding van kinderen wordt gekeken, hoe over leren wordt nagedacht en hoe onderwijs wordt ingericht. Zoveel scholen, zoveel invullingen van brede ontwikkeling, zo bleek. Aspecten die onder andere naar voren kwamen waren: persoonsvorming, talenten en specifieke vaardigheden, zoals argumenteren, ondernemerschap, presenteren en samenwerken.

Brede onderwijsopdracht is actueel

Het is dus niet eenvoudig om vat te krijgen op brede vorming. Is het dan wel zinvol om het zichtbaar te maken? Ja, zou ik zeggen. En ik niet alleen! Voor de leerling zelf, want het kan de ontwikkeling helpen bevorderen. Het maakt ook de toegevoegde waarde van het onderwijs inzichtelijker. Daarbij kiezen ouders voor een school die werkt aan een toekomstperspectief voor hun kind. Onderwijs heeft een bredere opdracht. Het gaat niet alleen om cognitieve kennis en vaar-

digheden. Het is ook de discussie van dit moment. Kijk naar het advies van de Onderwijsraad 'Smalle kijk op onderwijskwaliteit' (2013) en het voorlopig advies op hoofdlijnen van het Platform Onderwijs2032 (2015). Een herwaardering voor de brede vorming in het onderwijs. Zichtbaar maken, maar niet per definitie meetbaar en vergelijkbaar. Niet alles wat er toe doet is kwantificeerbaar.

In het dominante denken over opbrengsten en verantwoording is de denkstap naar een algeheel kader voor brede ontwikkeling met afvinkbare indicatoren of vaardigheden snel gemaakt. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. Het gaat in eerste instantie om de ontwikkeling van het kind, de leerling op de school. Zichtbaar maken van deze ontwikkeling zal dus vooral in deze context moeten plaatsvinden en is niet te benchmarken. Vormen waarmee brede vorming zichtbaar en inzichtelijk gemaakt kunnen worden zijn bijvoorbeeld een leerlingvolgsysteem, portfolio, rubrics of een plusdocument.

Meten van het onmeetbare

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs, waar VBS ook een bijdrage aan levert, doet onderzoek naar vormen van toetsen die hierop aansluiten. Vanuit de grondgedachte dat leerlingen leren zich te verhouden tot kennis die ze op school opdoen en de wereld waarin ze opgroeien. Toetsen is in deze visie ook een onderdeel van het didactisch-pedagogisch proces, het staat er niet los van. Toetsing zou scholen en leerlingen dus inzicht moeten geven in hoeverre onderwijsdoelen van de individuele leerling behaald worden en of dat op een effectieve en efficiënte wijze gebeurt. ■



Tekst
Koen Groeneveld,
directeur VBS

Fotografie
Richard Lotte



www.vbs.nl



kgroeneveld@vbs.nl

Modernisering bekostiging po

Wat zijn de financiële gevolgen voor uw school?

Tekst
Steffie Bom

Cartoon
Saltooo


www.vbs.nl


Mdriessen@vbs.nl

De bekostigingssystematiek van het primair onderwijs ligt onder vuur. Deze is te ingewikkeld en moet minder afhankelijk zijn van politieke bemoeienissen. Veel schoolbesturen lijken het eens te zijn met deze argumenten. Marcus Driessen, financieel adviseur voor onderwijsinstellingen, betwijfelt echter of schoolbesturen het ook eens zijn met de mogelijke gevolgen van de modernisering. Zeker kleine scholen met een specifiek onderwijsconcept of met relatief oude docenten, zoals veel van de leden van VBS, kunnen er financieel behoorlijk op achteruitgaan.

De argumenten die gebruikt worden om het primair onderwijs te bekostigen vindt Driessen niet heel sterk. 'Dat de huidige bekostiging ingewikkeld is, is niet per definitie een reden om deze te wijzigen. Het heeft ook te maken met de financiële expertise van schoolbesturen, waar ook een verbeterslag mogelijk is. En invloed vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is er formeel niet. Dit komt omdat de subsidies die OCW verstrekt niet meer geormerkt zijn. Veel scholen gebruiken deze echter nog wel voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt, maar dat heeft weinig met politieke bemoeienis te maken.'

Wil om te moderniseren

Hoewel Driessen aanvankelijk geen voorstander was van de modernisering, is zijn oordeel milder

geworden. 'Ik heb ondertussen veel schoolbesturen gesproken en zij zien de complexiteit van de bekostiging echt als een probleem. Daar komt bij dat OCW af wil van een hoop administratieve rompslomp.' De wil om het systeem te wijzigen is dus groot en het is niet aan Driessen om daarover te oordelen. Wel wil hij dat schoolbesturen zich realiseren wat de financiële gevolgen voor hen zijn, zodat zij hier tijdig op kunnen anticiperen.

Voorstel PO-Raad

Vorig jaar heeft de PO-Raad van de eigen ALV de opdracht gekregen om onderzoek te doen naar een modernisering van de bekostigingssystematiek in het primair onderwijs. Een speciale werkgroep heeft zich sindsdien gebogen over hoe de bekostiging eruit zou moeten komen te zien. Het voorstel is: i) ken één

bedrag per leerling toe (zonder onderscheid te maken tussen onder- en bovenbouw en zonder groeitelling; ii) bekostiging per bestuur en niet per BRIN-nummer; iii) bekostiging per kalenderjaar (en mogelijk de teldatum verplaatsen naar 1 februari) en iv) afschaffen van de gemiddelde leeftijd van het onderwijzend personeel.

Financiële gevolgen

De gevolgen van dit voorstel, ook wel het herverdeeleffect, zijn volgens Driessen eenvoudig te voorspellen. Het raakt vooral kleine scholen (minder dan 150 leerlingen). Grote scholen, vooral eenpitters, gaan er juist op vooruit. 'Voor deze eenpitters maakt het bijvoorbeeld niet uit of ze per bestuur of per brinnummer betaald krijgen. Het verandert niets aan hun huidige situatie. Dit is anders bij een bestuur dat vijftien vooral kleinere scholen



onder zich heeft. Die krijgen straks één bedrag in plaats van vijftien keer de vaste voet. Daar staat wel tegenover dat schoolbesturen dan gemakkelijker zelf kunnen beslissen hoe ze de gelden onder de scholen willen verdelen. Ook scholen met een hoge gemiddelde leeftijd gaan erop achteruit. Ervaren leraren kosten nu eenmaal meer geld, maar met de nieuwe plannen ontvang je daar geen extra gelden voor.’

Herverdeeleffect

Hoewel de modernisering grote financiële gevolgen kan hebben voor schoolbesturen, is het totale herverdeeleffect van de huidige plannen berekend op 88 miljoen euro. Dit is iets meer dan 1% van de totale bekostiging voor basisscholen van 6,8 miljard euro. ‘De financiële gevolgen vallen dus mee. Gaat een schoolbestuur van een kleine

school er per jaar 25 duizend euro op achteruit, dan ligt dat natuurlijk anders’, aldus Driessen.

Tijdens de ALV van de PO-Raad van 26 november jl. zagen de leden dit probleem ook. Het criterium ‘objectiveerbare kostenverschillen’, in combinatie met dunbevolktheid en onderwijsachterstanden, dient aandacht te krijgen bij verdere uitwerking van de plannen.’

Oriënteren en anticiperen

Dat de modernisering bij OCV op de agenda komt te staan is vrijwel zeker. Er gaan, ook binnen de overheid, te veel stemmen op dat het aangepast moet worden. Wel geldt dat als de plannen doorgaan, ze pas medio 2020 ingaan met een overgangsregeling van vijf jaar. Driessen benadrukt dat schoolbesturen het niet op het laatste moment moeten laten

aankomen. ‘Kijk of de begroting eerder al aangepast kan worden aan de nieuwe situatie of onderzoek welke mogelijkheden er zijn, mocht het voortbestaan in gevaar komen. Door nu te oriënteren en anticiperen, kunnen schoolbesturen – zeker die van kleine scholen – financiële problemen voorkomen.’ ■

Een grove inschatting van de financiële gevolgen van de modernisering (vergelijking met 2013). Aan de tabel kunnen geen rechten worden ontleend.

		Gewogen gemiddelde leeftijd		
		37	40	43
Aantal leerlingen	150	-5.000	-15.000	-30.000
	220	+10.000	-5.000	-15.000
	300	+80.000	+50.000	0

Rust in je hoofd, rust in de klas

Tekst
Danielle van Kalmthout

Fotografie
Danielle van Kalmthout



www.mindfulbreaks.com

Onderwijs is meer dan taal en rekenen. Het gaat er ook om je goed te voelen in je eigen vel, rust te vinden bij jezelf en in je hoofd. Dat je dat kunt bereiken door flink te bewegen, ontdekten onderzoekers van het Universitair Medisch Centrum Groningen en de Rijksuniversiteit Groningen. Tijdens het experiment 'Fit & Vaardig op school' kwamen zij erachter dat als leerlingen driemaal per week al bewegend taal- en rekenles krijgen, ze niet alleen beter kunnen rekenen en spellen, maar dat ook hun concentratie verbetert.

Ook volwassenen zijn soms zo druk, dat ze maar moeilijk rust kunnen vinden. Dat geldt voor ondernemers maar ook voor leerkrachten en opvoeders. Binnen een organisatie zelf de druk oplossen, is niet altijd gemakkelijk. Dan kan juist iemand van buiten van grote meerwaarde zijn en snel de situatie doorzien. Van hem of haar worden tips en handvatten ook sneller aangenomen en geaccepteerd.

Gerichte aandacht

Mijn specialisatie is mindfulness: het richten van je aandacht op één ding. Want rust in je hoofd, brengt rust in jezelf, in je werk, in de klas. Kinderen, maar ook leerkrachten hebben baat bij mindfulness. Een training biedt praktische oefeningen voor het leegmaken van je hoofd, het vinden van rust tijdens dagelijkse activiteiten en het verkrijgen van meer (werk)plezier. Ook ouders hebben baat bij training. Zij hebben tenslotte een voorbeeldfunctie.

Voor mindfulness moet je als school wel tijd willen vrijmaken als onderdeel van brede vorming. Dat doen die scholen die inzien dat mindfulness belangrijk is voor de ontwikkeling van kinderen. Scholen die openstaan voor vernieuwing en open communiceren. Hun directie en bestuur is daarin leidend. Zij pakken dit op en gaan ermee aan de slag.

In deze tijd waarin iedereen het druk heeft, is het meer dan ooit belangrijk om dicht bij je eigen basis te blijven. Mindfulness kan je daarbij helpen. Het laat je je emoties accepteren, en geeft je inzicht in jezelf. Of je nu een kind of een volwassene bent. Het is tijd om te checken hoe het met je gaat, jezelf te voeden met positieve aandacht en weer opgeladen verder te gaan! ■



Handboek onderwijsrecht, een aanrader!

De kersttijd is een tijd van bezinning. Voor schoolleiders, MR-leden en schoolbestuurders is het vaak ook een tijd van bijlezen. Op de stapel leesboeken mag het net verschenen boek van Noor Dietvorst, advocaat in dienst van VBS, niet ontbreken. Het *Handboek onderwijsrecht* biedt een actueel overzicht van bestaande en toekomstige wet- en regelgeving.

Uitgangspunt daarbij is dat het schoolbestuur aan de hand van deze praktijkgerichte uitgave weet wat er mag en moet richting alle belanghebbenden die een rol spelen in het onderwijs, zoals ouders, leerlingen, medewerkers en overheid. De bijzondere rechtspositie van ouders, leerlingen en de medezeggenschapsraad komt daarbij uitgebreid aan bod.

Uiteraard wordt er ook aandacht geschonken aan de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid in het onderwijs en de impact daarvan op de rechtspositie van het onderwijspersoneel. Aan de hand van praktijkvoorbeelden en juridische uitspraken wordt de lezer meegenomen door het woud van regelgeving, dat constant in beweging is. Het boek besteedt tot slot ook aandacht aan de juridische regelgeving rondom de toelating en verwijdering in het kader van passend onderwijs, de hoofdlijnen van de wetgeving rondom onderwijshuisvesting en de rol van de onderwijsinspectie met het oog op het onderwijstoezicht.

Op www.vbs.nl/vbs/publicaties vindt u een link om het boek met meer dan 20% korting te kopen. Ook leest u daar meer over het goede doel waarnaar de opbrengsten van dit boek gaan.



ndietvorst@vbs.nl



06-30 36 26 32

VBS zoekt voor haar media inspirerend fotomateriaal over diversiteit in het onderwijs. Heeft uw school materiaal beschikbaar, stuur dan een mail naar communicatie@vbs.nl

Casa behaalt hoge stichtingsnorm

Op basis van wet- en regelgeving dient een gestichte basisschool de stichtingsnorm binnen een periode van vijf jaar te halen, anders dreigt sluiting van de school. Casa Tweetalige Montessorischool op algemeen bijzondere grondslag te Pijnacker-Nootdorp is het gelukt om de hoge norm van 280 leerlingen (stichtingsnorm voor de gemeente Pijnacker-Nootdorp) binnen de gestelde termijn te halen. VBS feliciteert de school van harte met dit prachtige resultaat. Voor meer informatie over schoolstichting en wat VBS daarvoor kan betekenen, kunt u terecht bij senior adviseur Ben Mom.



bmom@vbs.nl



070-331 52 52

Kom uit uw Dialemma

De onderwijsinspectie is ontevreden over de school binnen uw organisatie. De examencijfers zijn slecht en ook de wijze van toetsen is voor verbetering vatbaar. De bestuurder heeft een degelijk plan van aanpak geschreven en aan u voorgelegd. De vraag is wat u als toezichthouder doet: interveniëren of meegaan met dit plan. In welke mate is dit onderwerp beschreven in uw statuten, reglementen of specifieke procedures? In welke mate bent u tevreden over de houding en het gedrag van de toezichthouder of de bestuurder over dit onderwerp? Dit is één van de dilemma's die aan de orde komen in Dialemma. Dit is een methode (ontwikkeld in samenwerking met onder andere de VO-raad) om in dialoog te gaan over *governance*. VBS organiseert Dialemma-avonden waarin u aan de hand van bovenstaande stelling en vele andere inzicht krijgt in de rollen en opvattingen van toezicht en bestuur. U krijgt niet alleen inzicht, maar ook concrete handvatten voor de ontwikkelagenda.



emoolenburgh@vbs.nl



06-10 24 96 21

Waardevorming in de klas 'Vrijheid is in het onderwijs heel belangrijk'

Tekst

Jaen van Aken

Fotografie

Shutterstock



www.dramataal.nl

Scholen hebben als taak leerlingen op te voeden tot burgers en het ontwikkelen van morele waarden is daarbij een belangrijk aspect. Voor VBS is brede onderwijskwaliteit belangrijk en waardevorming hoort daarbij. Om scholen te helpen, bracht SLO de handreiking *Op zoek naar gedeelde waarden* uit. Wendy Fok, docent Nederlands en trainer bij Dramataal, legt uit hoe ze overdracht van waarden praktisch in de klas vormgeeft.

Ineens ging het over gelijkwaardigheid tijdens een les over voorzetsels. 'Ik legde uit dat je een voorzetsel voor "de kast" kunt plaatsen: op de kast, in de kast, onder de kast, uit de kast ...', vertelt Wendy Fok, docent Nederlands bij het Beatrix College in Tilburg. Door het gegniffel besluit ze daar aandacht aan te besteden. 'Mocht je nu in de kast zitten, wacht dan niet nog tien jaar. Gebruik je kracht om eruit te komen. Vertel mensen erover', hield ze de klas voor. Een

dag later staat er een meisje voor haar bureau. "Bedankt juf, zegt ze, door uw 'uit de kast'-verhaal heb ik gisteren de moed gevonden om te vertellen dat ik lesbisch ben. En de klas reageert zo fijn." Wat ben ik trots op haar en hen', zegt Fok.

Naast haar docentschap heeft Fok haar eigen bedrijf Dramataal, waarmee ze via improvisatietheater aan sociaal-emotionele ontwikkeling en waardevorming werkt. 'Dramataal gaat over de kracht van kwetsbaar-

heid en over verbinding maken met anderen.' Veel leerlingen in het vo hebben, net zoals veel volwassenen trouwens, een egoblok, merkt ze. 'Ze verbloemen hoe ze zich voelen en hoe ze echt zijn. Dan krijg je gedrag dat niet positief is, omdat ze hun eigen kleine ik willen beschermen. Opmerkingen weglachen, boos reageren, doen alsof je iemand niet ziet of hoort; allemaal egogedrag. Pesterijen en soms scheve verhoudingen in de klas zijn het gevolg.' Kinderen voelen zich daardoor niet vrij. 'Vrijheid is in het onderwijs juist heel belangrijk. Je voelt je prettiger als je je vrij voelt en dan kun je beter leren', zegt Fok.

Voorbeeldfunctie

Met Dramataal probeert Fok mensen het belang van verbinding maken te laten ervaren. 'Je emoties laten zien, is geen zwakte, maar juist heel krachtig. Dan laat je zien wie er voor iemand staat en kun je



echt verbinding maken. En als je ziet dat iedereen krasen op zijn ziel heeft, wordt de neiging tot pesten een stuk minder.' Een docent heeft daarin een voorbeeldfunctie, vindt ze. 'Als een leraar niet kwetsbaar durft te zijn, gaat een leerling dat ook niet doen. Een docent moet laten zien hoe je op een positieve manier met vrijheid omgaat door positief gedrag te laten zien, te bespreken en te laten ervaren.'

Ook biedt haar school Maatschappelijk Ondernemen aan. Leerlingen krijgen een aantal uren die ze vrij mogen inzetten voor de maatschappij, een vorm van solidariteit. 'Sommige organiseren een talentenjacht voor mensen met een verstandelijke beperking, andere spelen twee uur spelletjes met een oudere mevrouw die altijd alleen voor het raam zit. Wij vinden het belangrijk dat een leerling ook een steentje bijdraagt aan de maatschappij.' ■

Vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit

Zo heel veel is er niet veranderd sinds 1789, constateren de auteurs van *Op zoek naar gedeelde waarden*, een handreiking voor waarden- en burgerschapsvorming op scholen door SLO. Vrijheid, gelijkheid en broederschap, de uitgangspunten van de Franse Revolutie, vormen nog altijd de basiswaarden van de Nederlandse maatschappij. Alleen spreken we tegenwoordig over vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit. Scholen hebben als taak leerlingen op te voeden tot burgers en de ontwikkeling van morele waarden is daarbij een belangrijk aspect. De handreiking is bedoeld om schoolleiders te ondersteunen in het vormen van een schoolvisie over morele waarden en de waardenontwikkeling in de school te bevorderen.

Basiswaarden

Alle Nederlandse basiswaarden zijn volgens de handreiking te koppelen aan vrijheid, gelijkheid en solidariteit:

- * Vrijheidswaarden: vrijheid, autonomie, privacy, lichamelijke integriteit
- * Gelijkheidswaarden: gelijkwaardigheid, menselijke waardigheid, diversiteit, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid
- * Solidariteitswaarden: participatie, verantwoordelijkheid, empathie, integriteit, gehoorzaamheid

Schoolspecifieke waarden

Elke school (bijvoorbeeld dalton- en jenaplanonderwijs) heeft een pedagogische identiteit, een visie op opvoeding en onderwijs, die van invloed is op de waarden die een school bij haar leerlingen wil bevorderen.

Stappenplan

De handreiking bevat een stappenplan om via een dialoog schoolspecifieke waarden vast te stellen:

1. De *voorbereiding*, de schoolleiding benoemt waardevorming tot prioriteit.
2. *Inventarisatie* van opvattingen onder leraren, leerlingen, ouders en schoolleiding.
3. Dan volgt een *dialoog & consensus* over de belangrijkste waarden voor de school. Hoe zijn deze te vertalen in concrete normen en gedragsregels?
4. Na overeenstemming worden waarden *geïmplementeerd* in de schoolcultuur, procedures en beleid, maar ook omgangsvormen en sociale verhoudingen. VBS-directeur Koen Groeneveld geeft een voorbeeld: 'Een waarde als rekening houden met elkaar kun je vormgeven via samenwerking door de hele school heen. Het kan terugkomen in de manier waarop onderwijs wordt gegeven, bijvoorbeeld door voor projecten te kiezen.'
5. De laatste stap is *borging*, een herzieningscyclus van vier jaar die samenvalt met het schoolplan is aan te raden.

(Bron: *Op zoek naar gedeelde waarden*, SLO)

Verlofregelingen vragen aanpassing

Tekst
Nienke Daniels,
senior juridisch adviseur

Fotografie
Thinkstock


helpdesk@vbs.nl


Helpdesk VBS
070-331 52 15

Wetgeving bepaalt het verlof in het onderwijs. Op 1 januari 2015 is de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden in werking getreden. De 40-urige werkweek is op 1 augustus jongstleden weer ingevoerd. Deze veranderingen in wetgeving hebben gevolgen voor de volgende verlobepalingen in het onderwijs.

Bevallingsverlof

Door de nieuwe wet mag een medewerkster haar bevallingsverlof gespreid opnemen, mits haar zwangerschapsverlof na 31 december 2014 is gestart. Na de 6e week van het bevallingsverlof mogen de resterende vier weken voortaan naar eigen inzicht worden opgenomen binnen een periode van dertig weken. De medewerkster moet deze verlofspreiding binnen drie weken na ingang van het zwangerschapsverlof aanvragen. Indien dit in de zomervakantie valt, mag het verzoek ook worden ingediend vóór de zomervakantie. De werkgever is verplicht in te stemmen binnen twee weken na ontvangst, tenzij er zwaarwegende dienstbelangen zijn die dit verhinderen. Het UWV keert de WAZO-uitkering uit alsof het verlof in een aaneengesloten periode wordt opgenomen.

Dankzij de nieuwe wet kan een werkneemster ook langer bevallingsverlof krijgen als haar kindje langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen. Op deze manier kan zij haar kindje thuis nog een aantal weken verzorgen.



Juridische expertise van VBS

De gespecialiseerde juristen van VBS bieden ondersteuning bij alle juridische vragen binnen het onderwijs. Ook bij de wijzigingen in de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur kunnen onze juristen u vakkundig ondersteunen. Wilt u meer weten? Neem dan contact op met de VBS Helpdesk: 070-331 52 15 of via www.vbs.nl.

Adoptieverlof

Bij adoptie heeft een medewerker recht op vier weken adoptieverlof, vier weken voor opname van het kind in het gezin. De nieuwe wet maakt het mogelijk dat de medewerker het verlof in een periode van 26 weken gespreid kan nemen, tenzij zwaarwegende dienstbelangen dat verhinderen.

Vaderschapsverlof

Het recht op twee dagen betaald kraamverlof bestond al. Ook konden vaders gebruikmaken van het ouderschapsverlof. Met de nieuwe wet hebben vaders het recht om binnen vier weken na het kraamverlof drie dagen van het ouderschapsverlof op te nemen. Deze dagen hoeven niet aansluitend te worden opgenomen. De werkgever mag deze drie verlofdagen nooit weigeren. De werknemer mag het overige deel van het ouderschapsverlof op een later moment opnemen.

Ouderschapsverlof in po en vo

Voor 1 januari 2015 mocht ouderschapsverlof pas worden aangevraagd op het moment dat een medewerker minimaal een jaar in dienst was bij een werkgever. Door de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden mag een medewerker sinds 1 januari 2015 direct na indiensttreding een beroep doen op het ouderschapsverlof. Dit verlof moet wel minimaal acht weken voor aanvang worden aangevraagd.

Een medewerker mocht volgens de vorige wetgeving niet meer dan de helft van de arbeidsduur (het aantal contracturen) in een aaneengesloten periode opnemen. De wettelijke basis voor deze bepalingen is geschrapt en ook artikel 8.19 lid 6 van de cao po en artikel 16.6.b lid 4 van de cao vo zijn niet meer geldig. Nu hebben medewerkers die voor ouderschapsverlof in aanmerking komen recht op een verlof van 26 x het aantal contracturen per week. Zij mogen zelf invullen hoe ze dit verlof inzetten en op welke momenten, mits ze dit uiterlijk acht weken van tevoren aangeven. Een werkgever kan dit verzoek alleen weigeren bij zwaarwegende dienstbelangen.

‘De Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden heeft veel gevolgen voor verlobepalingen in het onderwijs’



De omvang van het verlof wordt bepaald door de omvang van de arbeidsduur op het moment van ingang van het bevallingsverlof. Ook is de werkgever verplicht bij te houden op hoeveel uur ouderschapsverlof een medewerker nog recht heeft en daarvan indien gewenst een verklaring te verstrekken. Deze verklaring kan de werknemer eventueel meenemen naar een volgende werkgever en deze is verplicht het restant van het ouderschapsverlof nog te honoreren.

Ouderschapsverlof en de 40-urige werkweek in het po

Op 1 augustus 2015 is de nieuwe 40-urige werkweek in werking getreden. Hierdoor zijn ook de bepalingen over het ouderschapsverlof gewijzigd. Met een 40-urige werkweek heeft een fulltime medewerker recht op 26 x 40 uur (1040 uur) verlof. Een parttimer heeft recht op 26 x het aantal contracturen. Iedere medewerker blijft recht houden op het betaalde ouderschapsverlof van 415 uur. Het ouderschapsverlof wordt opgenomen als vakantieverlof in het aantal uren dat men op een dag werkt. Dus als iemand normaal gesproken vier uur werkt op de dag dat het verlof wordt opgenomen, wordt er vier uur afgeschreven. ■

Werk-privébalans

De Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden is een van de maatregelen om het combineren van werk en zorg gemakkelijker te maken. Alleen zeer zwaarwegende dienstbelangen kunnen een mogelijk verlof verhinderen.

Vrijescholen zorgen voor warme overdracht po-vo

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Rob Niemantsverdriet



www.vsvredenhof.nl
www.rudolfsteinercollege.nl

Scholen, ouders en leerlingen willen allemaal dat een kind na de basisschool terechtkomt op het schoolniveau dat past bij zijn capaciteiten. Ernstjan Cooman, schoolleider van Vrijeschool Vredenhof, en Jan Putkamer, voorzitter van de aannemecommissie van het Rudolf Steiner College, beide in Rotterdam, leggen uit hoe ze zorgen voor een soepele overgang en een doorgaande leerlijn.

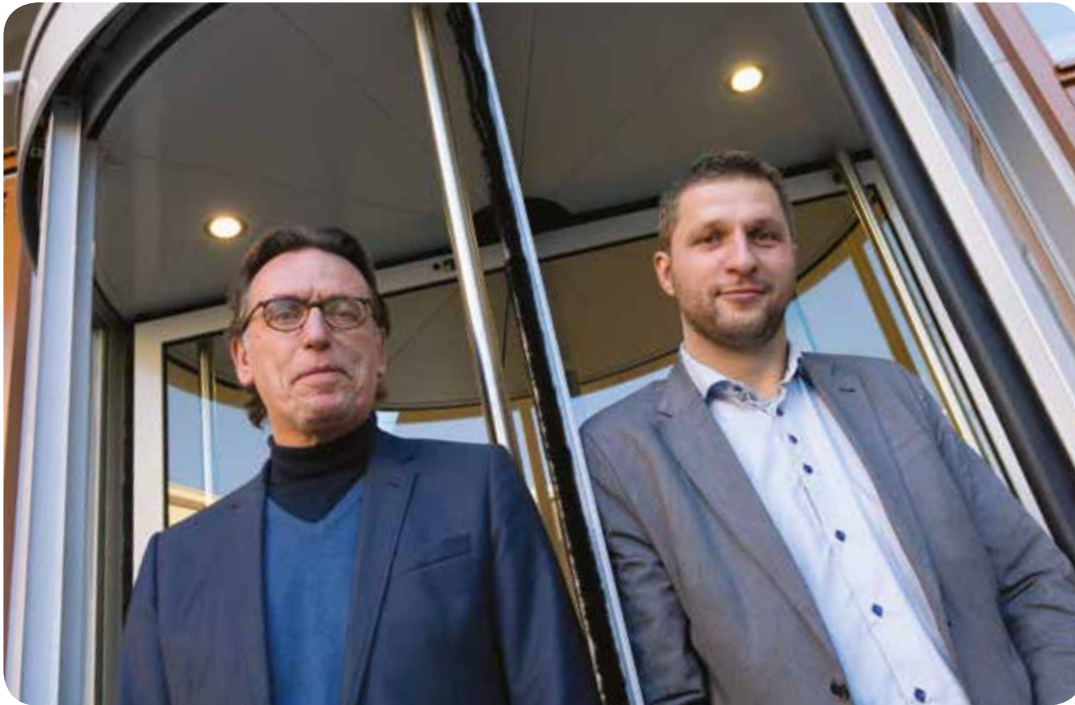
Meer dan de helft van de leerlingen van Vrijeschool Vredenhof ging vorig schooljaar naar het Rudolf Steiner College (RSC). 'De 6e klas (groep 8) ging daarom alvast neuzen bij het RSC. Ze hebben een les natuurkunde gevolgd, zodat ze een keer geproefd hebben hoe het is om daar op school te zitten', vertelt schoolleider Cooman. Het Rudolf Steiner College krijgt een kwart van zijn leerlingen aangeleverd van vrijescholen en de rest van andere basisscholen. 'Doordat we een regiofunctie hebben, waren dat vorig jaar vijftig tot zestig scholen. Met de zes vrijescholen vond een "warme overdracht" plaats, voor de andere scholen doen we dat niet vanwege het grote aantal', zegt Putkamer, voorzitter van de aannemecommissie van het Rudolf Steiner College. Bij de warme overdracht gaat hij in gesprek met de leerkracht en kijkt een ochtend mee in de klas. 'De leerkracht geeft de algemene ontwikkeling aan, vertelt waar kinderen moeite mee hebben en of ze bijvoorbeeld dyslectisch zijn. Ook bespreken we de persoonlijkheid, hoe goed een kind in de klas werkt en of het bijvoorbeeld een beweeglijk kind of een eenling is.'

Daarnaast is er het overstapdossier dat Vrijeschool Vredenhof digitaal klaarzet voor de afnemende school. Cooman: 'Het dossier bevat gegevens uit het leerlingvolgsysteem over de

cognitieve en sociale ontwikkeling en toetsresultaten. Ook geven we aan of het goed is een klas bij elkaar te houden of juist te splitsen. Sommige kinderen vinden het fijn opnieuw te starten, andere juist niet.' Ook ouders vinden soms een nieuwe start met een schone lei prettig. 'Als hun kind leerachterstand of gedragsproblemen heeft, willen ouders soms dat zo min mogelijk mensen daarvan weten, zodat hun kind een nieuwe kans krijgt. Maar om ze zo goed mogelijk te begeleiden, zijn kinderen er juist bij gebaat dat die informatie wel overgebracht wordt', vertelt Rob van der Meijden, rector van het Rudolf Steiner College.

Doorgaande lijn

Aandacht voor de overgang van basis- naar voortgezet onderwijs is van belang voor de middenbouw (klas 1 en 2) van het RSC, vertelt Putkamer. 'We afficheren ons als school met een doorgaande leerlijn van klas 1 tot en met 12. Een goede overdracht is belangrijk om dat te borgen.' De eerste acht jaar van de lijn volgen leerlingen op de basisschool. 'Een keer per jaar vergaderen de scholen gezamenlijk over hoe je zorgt dat er een doorgaande lijn is. Daarnaast wil je graag dat kinderen goed terechtkomen en daarom volg je op afstand of je verwachtingen uitkomen', vertelt Cooman.



Doordat de kinderen van verschillende basisscholen afkomstig zijn, duurt het een half jaar om ze op hetzelfde niveau te krijgen, schat Putkamer. 'Vrijescholen bieden meetkunde en vreemde talen eerder aan en doen meer aan kunstzinnige vakken. Kinderen van andere scholen zijn vaak minder goed in tekenen, zingen en samenvattend leren. Ook hebben we periodeonderwijs waarin we drie weken via verhalen van de leerkracht en zonder boeken aan een onderwerp als ontdekkingsreizen werken', verklaart hij. Om de overstap te vergemakkelijken, maken kinderen pas na twee jaar een keuze voor vmbo-tl, havo of vwo. 'Ook geeft de mentor in klas 7 en 8 een derde van de lessen, zodat hij kinderen goed leert kennen.'

Eindtoets

Sinds vorig schooljaar speelt de score bij de eindtoets geen rol meer bij het advies van de basisschool. Het RSC zag daar aanvankelijk tegenop. 'We hadden volle klassen en waren bang dat er veel adviezen na de toets door scholen bijgesteld zouden worden, maar dat is op 150 kinderen slechts in twee gevallen gebeurd.'

Vrijeschool Vredenhof gaat dit schooljaar voor het eerst de verplichte eindtoets afnemen. 'We hebben gekozen voor de IEP-toets, omdat we denken dat die beter aansluit bij het vrije-

'Ouders vinden soms een nieuwe start met een schone lei prettig'

schoolonderwijs. Ik merk geen zenuwen bij ouders en kinderen. Voor sommige ouders is het spannender welk schooladvies hun kind begin februari krijgt', merkt Cooman.

VBS is altijd tegen een verplichte eindtoets geweest, omdat scholen met een goed leerlingvolgsysteem tot een prima onderbouwd advies kunnen komen. Putkamer: 'Wij hebben nooit in de Cito-toets geloofd. Je zag dat sommige scholen oefenden en zo tot hoge scores kwamen. Daarbij spelen bij kinderen in de puberteit zoveel, soms niet te beïnvloeden, factoren mee bij een schoolloopbaan. Daarom nemen we het advies van de basisschool het meest serieus.' Vrijeschool Vredenhof geeft al jaren advies zonder eindtoets en dat blijkt meestal correct te zijn, volgens Cooman. 'Met de op- en afstroom valt het mee. Je kijkt naar het kind en het leerlingvolgsysteem, soms vallen die scores tegen en weet je dat een leerling meer in huis heeft. Dan moet je hem zien te overtuigen dat hij het goed zal doen', lacht hij en wijst naar Putkamer. ■

”

Collegiale bestuurlijke visitatie: leren van collega's

‘Ik wil me ontwikkelen en openstaan voor feedback’

Bestuurders die bij collega's een kijkje in de keuken nemen om van elkaar te leren en zo het ‘bestuurlijk handelen en denken’ op een hoger plan te brengen. Dat beoogt de dit najaar gestarte pilot ‘Collegiale Bestuurlijke Visitatie’ van de VO-academie. Mirjam Bunt, algemeen directeur/bestuurder van Het Rhedens wil zich verder ontwikkelen als bestuurder en leren van de ervaringen van collega's. ‘Dat heeft altijd effect op de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs.’

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Marleen Hoftijzer



www.hetrhedens.nl

Mirjam Bunt is sinds dit schooljaar algemeen directeur/bestuurder van Het Rhedens in Dieren en Rozendaal, na acht jaar locatiedirecteur binnen de school te zijn geweest. Dit is een van de redenen dat ze deelneemt aan de pilot ‘Collegiale Bestuurlijke Visitatie’. ‘Ik vind het belangrijk om me te ontwikkelen als bestuurder. Mijn eerste doel bij de visitaties is om als bestuurder en organisatie te leren van de ervaringen van anderen. Daarnaast hoop ik natuurlijk met een onbevangen blik mijn bijdrage te leveren voor de scholen die ik als visitator bezoek.’

Veertien schoolbesturen nemen deel aan de pilot van de VO-academie. Iedere bestuurder krijgt bezoek van een visitatiecommissie. Deze bestaat uit drie bestuurders en een externe voorzitter en secretaris. De bestuurder bezoekt zelf ook weer drie scholen als visitator. Vooraf-

gaand lezen de visitatoren de zelfevaluatie en bekijken ze verschillende documenten zoals het strategisch beleidsplan, het managementstatuut, bestuursreglement en het bestuursverslag. ‘Op de dag zelf gaan we in gesprek met panels van onderwijs (ondersteunend) personeel, leerlingen, ouders, Raad van Toezicht en de eindverantwoordelijke directeur en bestuurder. Ter voorbereiding hebben we een trainingsdag gehad met als onderwerp “Hoe ben ik een goede visitator en hoe kan ik feedback geven en ontvangen”’, vertelt Bunt. Aan het eind van de visitatiedag vindt direct een eerste terugkoppeling plaats. ‘Zo geef je meteen inhoudelijke feedback. Later volgt een uitgebreid visitatierapport.’

Vertrouwen

Iedere bestuurder formuleert eigen vragen voor de visitatie. Bunt zal die van haar formuleren aan de hand van de zelfevaluatie die ze in het voorjaar van 2016 gaat schrijven. Op dit moment is ze bezig met de vraag: hoe kan ik als bestuurder zo maximaal mogelijk bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie? ‘Waar ik als bestuurder naar zoek, is de verhouding tussen medewerkers vertrouwen en ruimte geven en tegelijkertijd “controle” houden. Op welke manier kunnen mijn locatiedirecteuren en ik elkaar adequaat op de hoogte houden en informeren, zonder dat je overal verantwoordingsstukken aan koppelt?’

Het doel van collegiale bestuurlijke visitatie is het ‘bestuurlijk denken en handelen’ op een hoger plan te brengen. ‘Onder bestuurders in het voortgezet onderwijs leeft sterk de behoefte het bestuurlijk handelen te verbeteren, zich te professionaliseren en te vernieuwen. Na incidenten

liggen bestuurders vaak onder een vergrootglas en dan komen er maatregelen om die incidenten voortaan te voorkomen. Vanuit collegiale bestuurlijke visitaties kun je met elkaar bedenken hoe je goed onderwijsbestuur kunt organiseren. Niet alleen omdat de buitenwacht maatregelen verwacht, maar ook omdat je dat als sector zelf belangrijk vindt.’ Ook is er een duidelijk verschil tussen collega’s die een kijkje in elkaars keuken nemen en een bezoek van de onderwijsinspectie, vindt ze. ‘De inspectie heeft een bewakings- en signaleringsrol vanuit de overheid. Dat is echt een andere opdracht dan collega’s die vanuit dezelfde verantwoordelijkheid van elkaar willen leren.’

Onderwijskwaliteit

Eind november visiteerde ze een bestuur. Vanwege de afgesproken vertrouwelijkheid kan ze geen naam noemen. ‘Het was heel leerzaam en intensief. De avond voor de visitatie kwamen de visitatoren bij elkaar om de zelfevaluatie te bespreken en het bezoek verder voor te bereiden. Iedereen gaf zijn visie. Daar begon de uitwisseling al.’ Het was leerzaam, omdat Bunt haar observaties kon leggen naast haar eigen rol en organisatie. ‘Ik was al bezig met de vraag hoe het bij ons zit met de “dubbelrol” van directeur/bestuurder. Op welke terreinen ben je meer directeur en wanneer bestuurder? Welke verantwoordelijkheid ligt bij de locatiedirecteuren, wat regel je centraal en wat decentraal? Tijdens de visitatie heb ik gezien hoe dat bestuur het doet; dat scherpt je in je eigen analyse.’

Het Rhedens krijgt in september 2016 bezoek van een visitatiecommissie. ‘Komend voorjaar gaan we aan de slag met de zelfevaluatie. Ik zal daarbij zeker input vragen van collega’s en andere betrokkenen bij de school.’ Wat verwacht Bunt dat collegiale bestuurlijke visitatie zal opleveren? ‘Alle veertien bestuurders hebben een verschillende blik en input. Als je op die manier van elkaar kunt leren, dan heeft dat altijd effect op de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs.’

Haar belangrijkste taak als algemeen directeur/bestuurder is het waarborgen van de onderwijskwaliteit, vindt ze. ‘Als bestuurder ben je



misschien geneigd te focussen op zaken als financiën en huisvesting, maar het gaat om het onderwijs, want dat is je bestaansrecht als school. Als algemeen directeur/bestuurder wil ik samen met de locatiedirecteuren de onderwijskwaliteit op de agenda zetten door samen ontwikkelingen te volgen, jaarlijks speerpunten te formuleren en te bekijken waar kwaliteitsverbetering mogelijk is. We hebben op Het Rhedens als ambitie “Feedback en reflectie in de school”. Dat geldt dan ook voor mij. Ook ik wil leren, me ontwikkelen en openstaan voor feedback en reflectie. Vandaar mijn deelname aan deze pilot.’ ■



Financiële poot van de inventaris

Tekst
Peter Montagne,
staffunctionaris financiën
en controle

Fotografie
Shutterstock



www.vbs.nl



jpmontagne@vbs.nl

De jaarbijeenkomsst en de Algemene Ledenvergadering van VBS zijn weer voorbij. De begroting en jaarrekening zijn goedgekeurd. Het zijn jaarlijks terugkerende punten tijdens het huishoudelijke gedeelte van onze jaarbijeenkomsst. Een belangrijk moment waarin verantwoording wordt afgelegd over de ontvangen contributiegelden, VBS-diensten en overige baten. Hier tegenover staan de lasten, zoals personeelskosten, huisvestings- en bureaukosten. Voor mij gaat hieraan een periode van intensieve voorbereiding vooraf.

Sinds juni 1983 werk ik voor VBS. Ik behoor als het ware tot de inventaris. Eerst als administrateur van het eigen VBS-administratiekantoor, maar in 1994 ben ik toetgetreden tot het Centraal Bureau als staffunctionaris financiën en controle. Welke naam er ook op mijn visitekaartje stond of welk bordje op de deur, de cijfers moesten in orde zijn. Tijdens de zomervakantie vindt altijd de accountantscontrole plaats, dat is meestal een onderdeel van de voorbereiding voor de vergadering eind november.

Veranderingen

Ik heb veel zien veranderen in onderwijsland de afgelopen decennia. Schoolbesturen werden groter en bedrijfsvoering complexer. De afstoting van het VBS-administratiekantoor pleitte voor een gezonde bedrijfsvoering als basis van onze organisatie. Mijn werkzaamheden bevatten ook verantwoording van subsidietrajecten. Door bezuinigingen bij de overheid is dit de laatste jaren minder geworden.

Financiële administratie reikt ver. De contributienota's die er binnenkort weer aankomen, de facturen voor betaalde dienstverlening, het uitbetalen van de salarissen en het voldoen van binnenkomende facturen. De meesten van u ken ik alleen als naam in het systeem. Soms heb ik u aan de telefoon bij een onduidelijke factuur of een vergeten betaling. Het is weleens jammer dat ik u niet allemaal persoonlijk ken. Het is echter ook een goed teken, want dan loopt alles op rolletjes. Maar aarzelt u niet mij te bereiken bij vragen of onduidelijkheden.

Ik zorg niet enkel voor de financiën van de ledenadministratie. Ook ondersteun ik enkele organisaties in ons netwerk. VBS voert het secretariaat van de Nederlandse Montessori Vereniging en de Nederlandse Dalton Vereniging. Ik zorg voor de financiële administratie ervan. Dat geldt ook voor een groot aantal andere onderwijsorganisaties en de European Council of National Associations of Independent Schools (Ecnais). Mijn deur staat ook voor hen open.

Vaste rots

Een gezonde financiële basis biedt mogelijkheden. Het is de basis waaruit gewerkt wordt. Ik heb mijn vaste plek op kantoor. Samen met de collega's van de ondersteuning ben ik niet uithuizig. Wij vormen de stabiele basis in het snel veranderende onderwijsveld. Dat doe ik al geruime tijd en ik hoop dat nog lang te blijven doen voor de bijna honderdjarige VBS. ■

Goede communicatie is nodig

Wie kijkt naar de klachten die binnen komen over scholen, merkt dat communicatie bijna altijd een rol speelt. Communicatie is overal, van een goedemorgen als je binnenkomt tot het te woord staan van de pers in een crisissituatie. Tijdens de ALV gaven Bas Vorstermans, advocaat in dienst van VBS, en Akke Tick, Senior Consultant Communicatie in dienst van Delaware Consulting een workshop rond crisiscommunicatie, interne communicatie en verandercommunicatie. Kern: wees voorbereid en zorg dat je een plan hebt. VBS sloot een strategisch partnerschap rond communicatie af met Akke Tick/Delaware Consulting. Hierdoor kunnen leden snel geholpen worden bij communicatievraagstukken.



Helpdesk: 070-331 52 15
Noodnummer: 06-51 85 63 67

Denkt u mee voor VBS-scholen?

VBS is een netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Ze komt graag in contact met bestuurders, leidinggevenden en toezichthouders van onderwijsorganisaties die lid zijn van VBS en die zich in een bestuurlijke of adviserende rol op enthousiaste wijze voor VBS willen inzetten. In de komende tijd ontstaan onbezoldigde vacatures in:

- het toezichthoudende bestuur;
- de op te richten adviesraad;
- het bestuur van het Jan Kersten Fonds.

Bent u de betrokken kandidaat die VBS zoekt?



www.vbs.nl/vbs/nieuws/denkt-u-mee-voor-alle-vbs-scholen%3f--bestuur--en-adviesraadleden-gevraagd



directie@vbs.nl

Laatste nieuws over diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs! Volg ons op Twitter @VBSonderwijs en LinkedIn



VBS zorgverzekering voor het onderwijs

Goede zorg voor een lage prijs. Dat is het uitgangspunt van de afspraken die VBS heeft gemaakt met zorgverzekeraars Zilveren Kruis en Ohra. Iedere medewerker van een VBS-school kan profiteren van het voordeel van een collectieve zorgverzekering. Het uitgangspunt van de collectieve verzekeringen is het bieden van een goede en sociaal verantwoorde verzekering, voor iedereen die werkzaam is in de branche. Hoe meer verzekeringsdeelnemers, hoe scherper de premies en hoe gunstiger de voorwaarden. Wilt u overstappen, dan moet u uiterlijk op 31 december 2015 uw bestaande verzekering opzeggen en voor 1 februari 2016 een nieuwe afsluiten.



www.vbsverzekeringen.nl

Besparen door gezamenlijke inkoop

In deze tijd van bezuinigingen ontkomen ook onderwijsinstellingen er niet aan om kritisch te kijken naar kostenbesparende mogelijkheden. Goed inkopen kan daarbij een interessante weg zijn. VBS werkt hiervoor al een aantal jaren samen met VERUS, VOS/ABB, VGS, LVGS en ISBO. Energie voor Scholen en schoolinkoop.nl zijn twee van de vele collectieve voordelen die we gezamenlijk aanbieden.

Voor uw vragen over de collectieve aanbiedingen kunt u vanaf nu ook terecht bij de adviseur BOS collectiviteiten. Edwin Lentze adviseert u graag over alle mogelijkheden en vertelt u welke voordelen instap in één van de programma's opleveren. Als vanouds blijven de VBS Helpdesk en senior adviseur Ben Mom ook beschikbaar.



www.vbs.nl/ledenvoordeel/collectieve-inkopen



06-52 73 00 64



Ligt schaalvergroting

Groot waar het moet, klein waar het kan. Dit is het devies van VBS door de jaren heen. En nog steeds. Om de menselijke maat in het onderwijs daadwerkelijk vorm te blijven geven, moeten we ons bewust zijn van wat we doen, van welke maatregelen we nemen. Hoe pakt een maatregel, hoe goed bedoeld ook, uit voor het kleinere schoolbestuur, de kleinere school?

blematiek bij zieke werknemers). Los hiervan hebben veel scholen te maken met een leerlingendaling. Dit kan niet alleen financieel nadelig uitpakken, maar ook betekenen dat een school te klein wordt om verantwoord alleen verder te gaan.

Passend onderwijs

De PO-Raad en OCW praten over een nieuw bekostigingsstelsel. Op macroniveau verandert er niets, maar de onontkoombare herverdeeffecten die dit met zich brengt kunnen kleinere scholen in een lastig parket brengen. Sinds het formeel afzweren van de bestuurlijke schaalvergroting ('de menselijke maat') is maatregel op maatregel gestapeld. Dit heeft geleid tot een hogere bestuurslast: het beter voldoen aan wet- en regelgeving, de druk door nog meer

Tekst
Peter Warnders

Fotografie
Foto- en persbureau Van Denderen


pwarnders@vbs.nl


www.vbs.nl

We zien momenteel ontwikkelingen die anders doen vermoeden. Een greep hieruit: de structurele bekostiging blijft achter, de werkloosheidskosten en pensioenpremies voor besturen stijgen, het loonakkoord werkt kostenverhogend voor besturen, de materiële bekostiging blijft achter en besturen worden opgezadeld met de risico's van de WWZ (denk aan de vervangingspro-

Stralende ogen

Zichtbaar maken van een brede onderwijskwaliteit was het centrale thema tijdens de Jaarbijeenkomst van VBS. Voorzitter Wobine Buijs benadrukte in haar speech het jammer te vinden dat de kleinschaligheid onder druk komt te staan. 'Juist het samenspel tussen directie, leerkrachten en ouders zorgt voor een omgeving waarin het kind zich kan vormen.' Om de menselijke maat te behouden, lijkt samenwerking een must. Hoewel er genoeg kleine scholen zijn die ondanks alle ontwikkelingen goed draaien.

De ALV begon met vijf workshops betreffende visitaties en zelfevaluaties, de inspectie, Dialemma, communicatie, en professionele leergemeenschappen. Afgesloten werd met VBS Late Night. Onder leiding van Peter Keijzer gingen Monique Vogelzang, de inspecteur-generaal van de inspectie, Geert ten Dam van Platform 2032, Koen Groeneveld, VBS-directeur, Peter Hulsen, directeur Ouders & Onderwijs, Maaïke Kramer, directeur Eerste Westlandse Montessorischool en Henk Zijlstra,

rector Werkplaats Kindergemeenschap, met elkaar en met de zaal in debat over brede onderwijskwaliteit. Wat is brede onderwijskwaliteit, hoe maak je die zichtbaar en hoe moet de onderwijsinspectie hiermee omgaan? Het belang van de leraar werd centraal gezet. Het is zijn rol, zijn manier van werken, waar het om draait. Het is de leraar die de leerling blijvend bij onderwijs moet betrekken, die de dynamiek erin moet houden. Op die manier kan hij een relatie tot stand brengen, ook met de ouders. Het is de leraar die de leerling vormt, niet de les die hij geeft. Er kan wel discussie over zijn, en die was er, of het uiteindelijk de stralende ogen van de leerling zijn waar je zijn geluk aan afmeet, of dat toch ook kan worden gemeten wat het leerproces hem heeft opgeleverd. Want ook het goed beheersen van schoolvakken draagt bij aan persoonsvorming. Per saldo zijn het de succeservaringen van leerlingen en de mogelijkheden om door te leren die bepalend zijn voor zichtbare onderwijskwaliteit. Aan de stralende ogen van de aanwezigen te zien, was het al met al een geslaagde jaarbijeenkomst.

echt achter ons?

aandacht te eisen voor de professionalisering van bestuur en leerkracht. Kan het kleine schoolbestuur hier nog gevolg aan blijven geven?

Ook op het gebied van het geven van onderwijs zelf wordt steeds meer van scholen verondersteld. Een basis-onderwijskwaliteit is niet meer voldoende; excellent zijn, daar gaat het om. Leerlingen hebben recht op adaptief onderwijs, zorg op maat, moderne onderwijsmiddelen (ict). Dergelijke adequate faciliteiten moeten er natuurlijk ook zijn voor de werknemers in het onderwijs: moderne werkomstandigheden en een loopbaanperspectief voor de leerkrachten. Kan het kleine schoolbestuur hier nog gevolg aan geven, of dwingen de omstandigheden het tot het zoeken van samenwerking? Is

samenwerken dan nog wel voldoende, of biedt bestuurlijke opschaling op de lange duur toch niet meer perspectief? Hebben we de deur van bestuurlijke schaalvergroting echt gesloten, of hebben we hem wel dichtgedaan maar zijn we, bewust of onbewust, vergeten de achterdeur ook dicht te doen?

Klemmend beroep

VBS doet een klemmend beroep op de beleidsmakers (politiek, ministerie, de PO-Raad en VO-raad en iedereen die betrokken is bij onderwijswet- en regelgeving) zich bewust te zijn van de onbedoelde gevolgen die nieuwe maatregelen kunnen hebben. Onder-tussen staat VBS haar leden bij die worden geconfronteerd met bovengenoemde effecten. Is schaalvergroting werkelijk onontkoombaar en zo ja,

hoe kan die dan vorm krijgen? Of betekent samenwerking een kans om betere kwaliteit en meer mogelijkheden te realiseren? VBS analyseert, inventariseert mogelijkheden en knelpunten en adviseert. Vervolgens begeleidt zij scholen op weg naar de passende oplossing.

Voor VBS zijn diversiteit en eigenheid in het onderwijs wezenskenmerken. Beide geven ruimte aan eigentijds leren en onderwijsvernieuwing. Het beste krijgt dit gestalte door samenwerking met en verbinding van alle betrokkenen in de school. Samenwerking hierin met andere scholen en besturen wordt natuurlijk nooit uitgesloten. Maar laat die samenwerking dan gemotiveerd zijn van binnenuit en niet opgelegd van buitenaf. ■

tot
50%
korting



Voordeelmarkt

Besparen voor beter onderwijs

Bespaar met VBS Voordeelmarkt

In de online VBS Voordeelmarkt vinden leden een uitgebreid aanbod van diensten en producten met aanzienlijke kortingen. Scholen die van deze collectieve inkoopmogelijkheden gebruikmaken, besparen hiermee duizenden euro's. Zo wordt het lidmaatschap van VBS heel voordelig.

De Voordeelmarkt is een initiatief van VBS en collega-organisaties Verus, VOS/ABB en VGS. Door samen te werken, behalen wij bij leveranciers een volumevoordeel. Leden profiteren van dat voordeel en besparen zo veel geld!

Ben Mom,
senior adviseur



[www.vbs.nl/ledenvoordeel/
collectieve-inkopen](http://www.vbs.nl/ledenvoordeel/collectieve-inkopen)



bmom@vbs.nl



Verbindend voor diversiteit in onderwijs