



De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs | maart 2016 | jaargang 2 | nummer 1



4

Meer
inspraak MR

8

LeerKRACHT
professionaliseert

14

IKC-vorming
vraagt tijd

18

Verlaag
regeldruk

Inhoud

- 3 Column Edward Moolenburgh
- 4 Bereid u voor op versterking MRI!
- 6 Column Henk Zijlstra
- 7 Nieuws
- 8 LeerKRACHT geeft dynamiek en structuur
- 10 Goed overleg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- 12 IKC-vorming vraagt tijd
- 14 Onderwijs draagt bij aan tegengaan radicalisering
- 16 Column Ben Mom
- 17 Nieuws
- 18 Verlaag de druk op kleine schoolbesturen

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
www.vbs.nl
@VBSonderwijs

ISSN 2451-9707

Concept vormgeving Huis Communicatie

Vormgeving Frederic Lie

Druk Dima – Media Groep b.v.

Fotografie VBS, tenzij anders vermeld



Professionalisering on the job bevordert goed bestuur

Systeemdenken en juridificering regeert in onderwijsland. Dat bevestigt het recent door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel Versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen. VBS gelooft in sterk bestuur, maar nog meer regels bieden geen garantie om misstanden te voorkomen. Goed bestuur ontwikkelt zich vooral aan tafel in de praktijk.

Voorschriften op papier

Het debat ging uiteindelijk vooral over medezeggenschap en over al dan niet (meer) instemmings- en/of adviesrechten op verschillende terreinen. VBS denkt dat versterking van medezeggenschap vooral is gebaat bij duidelijkheid over rollen, en een goede afstemming en open communicatie met het bestuur. Niet voorschrijven, maar inzetten op het trainen van medezeggenschapsraden en besturen en leidinggevenden. Ja zeker, ook deze laatste kunnen hier nog een slag maken. Nog te vaak zien we in scholen dat de communicatie tussen de leiding en de medezeggenschapsraad te wensen overlaat en te weinig is gericht op dialoog en samenwerken. Gelukkig zien steeds meer leidinggevenden het nut van professionele communicatie. In dit kader zet VBS samen met het landelijk project Versterking medezeggenschap in op professionalisering van de medezeggenschap (zie ook pagina 7, 10 en 11).

Een voorbeeld van systeemdenken dat het tijdens de behandeling van het wetsvoorstel gelukkig niet heeft gehaald, is de meldplicht van de interne toezichthouder. Die meldplicht zou interne toezichthouders verplichten om de inspectie, als externe toezichthouder, tijdig te informeren over (mogelijke) risicovolle ontwikkelingen bij de onderwijsinstelling. Wat ons betreft overbodig en een aantasting van de autonomie van personen die een

privaatrechtelijke onderwijsinstelling in stand houden. Je mag ervan uitgaan dat een interne toezichthouder zich van nature op het maatschappelijk belang, namelijk kwalitatief goed onderwijs, richt. Een wetsvoorstel helpt deze noodzakelijke competentie niet ontwikkelen.

En nu de praktijk graag

Laat ik duidelijk zijn. VBS is ervan overtuigd dat goed bestuur en intern toezicht en goede medezeggenschap uiteindelijk bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Tegelijkertijd constateer ik dat er nu wel voldoende wetgevend kader ligt. Wat mij betreft is het tijd voor meer focus op professionalisering on the job. Al doende leert men, is hier een gevleugelde uitspraak voor. Ik denk aan vormen als coaching, intervisie en visitatie of gewoon het voeren van een goed gesprek met elkaar. Hierbij dient er zowel aandacht te zijn voor goede afspraken en een duidelijke rolverdeling (de structuurkant) als voor het gedrag in de praktijk (de cultuurkant).

VBS werkt aan beide. Zo ontwikkelen wij bijvoorbeeld samen met collega-profielorganisaties en de VO-raad handreikingen op het gebied van goed bestuur zoals een reglement voor toezicht, een integriteitscode en benoemingsprocedures voor bestuurders en toezichthouders. Deze laatste vindt u al op onze website, de overige volgen in de komende maanden. Daarnaast begeleiden wij toezichthouders, bestuurders en medezeggenschapsraden bij het voeren van het juiste gesprek met elkaar over rollen en dilemma's. De ervaring leert dat tijdens die gesprekken de echte ontwikkeling plaatsvindt en goed bestuur gestalte krijgt. Een wet alleen kan dat niet afdwingen. ■



Tekst
Edward Moolenburgh,
directeur VBS

Fotografie
Richard Lotte



www.vbs.nl



emoolenburgh@vbs.nl

Bereid u voor op versterking MR!

‘Gericht zijn op samenwerking behoort tot onze waarden.’ Samen met zijn GMR bereidt Willy Grijze, bestuurder van de Stichting Haagse Schoolvereniging (HSV), zich nu al voor op mogelijke consequenties van de vereenvoudiging van de bekostiging die de positie van de medezeggenschapsraad (MR) versterkt. Vooral het voornemen van staatssecretaris Dekker tot instemmingsrecht op hoofdpunten van de begroting vraagt straks om nauwere samenwerking.

Tekst
Sylvia Eickholt

Fotografie
Richard Lotte
Jenny Huttinga



www.hsvdenhaag.nl

HSV bestaat uit vijf verschillende basisscholen met elk een eigen MR en een overkoepelende Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Deze raden worden gevormd door ouders en leerkrachten. Gezamenlijk beschikken zij over de expertise die nodig is om de taken van de MR professioneel in te vullen.

Huidige samenwerking

‘Onze ervaring is dat een goede samenwerking tussen bestuur en (G)MR begint met de houding van het bestuur. Openstaan en respect voor andere meningen dragen bij aan een juiste besluitvorming in goede

harmonie’, aldus Grijze. ‘Vertrouwen is hierbij de belangrijkste voorwaarde en dat krijgen wij door goede communicatie. Dat betekent dus informeren, overleggen en luisteren naar advies voordat je een beslissing neemt. Het is zoals iemand van de Raad van Toezicht ooit tegen me zei: “Je kunt maar één fout maken en dat is om ons niet te informeren”. Dat advies heb ik ook voor de GMR ter harte genomen. Natuurlijk zijn er ook wel eens verschillen van inzicht binnen HSV. Die worden nu opgelost met een goed gesprek, waarbij het gezamenlijke doel voor alle gesprekspartners altijd het belang van de leerlingen is.’

Binnen HSV vergaderen de MR’s vier à vijf keer per jaar met de directie en de GMR met de bestuurder. De agenda’s worden samengesteld door de voorzitters en de directeuren cq de bestuurder. Grijze: ‘De vergadervolgorde van Raad van Toezicht, GMR en daarna MR is een bewuste keuze, zodat eventuele zaken kunnen worden doorgepakt in een daaropvolgend overleg met een andere raad. Gestreefd wordt naar eensgezindheid binnen de verschillende raden. Een mooi voorbeeld van deze samenwerking zijn onze statuten, die in gezamenlijk overleg met GMR en MR opnieuw werden opgesteld. Natuurlijk is het ook zeer belangrijk dat de MR-leden in contact blijven met de overige ouders. Daarom worden zij ook uitgenodigd en betrokken bij diverse schoolactiviteiten.’

Advies en instemmen

De MR’s en GMR beschikken op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) nu ook al over advies- en instemmingsrecht met betrekking tot een groot aantal onderwerpen. Adviesrecht

Wet versterking bestuurskracht

Het wetsvoorstel versterking bestuurskracht wordt de komende periode voorgelegd aan de Eerste Kamer. Hierdoor krijgt onder andere een afvaardiging van de MR zitting in de sollicitatiecommissie bij het benoemen van een nieuwe bestuurder. Ook is sprake van een halfjaarlijks overleg met de Raad van Toezicht. Daarnaast krijgt de MR recht op directe vergoeding van de redelijkerwijs noodzakelijk zijnde kosten van scholing, rechtsbijstand en het raadplegen van deskundigen.



Willy Grijze

houdt in dat het bestuur bepaalde voorstellen ter advies aan de MR moet voorleggen en dat de MR ook ongevraagd advies uit mag brengen over ieder willekeurig onderwerp. Het bestuur mag met argumentatie afzien van dit advies. Onderwerpen voor adviesrecht zijn onder andere buitenschoolse opvang, personeelsbeleid, onderhoud. Bij instemmingsrecht moet het bestuur voorstellen ter instemming voorleggen aan de MR. Het gaat hier om vragen van organisatorische aard, zoals overblijfsregeling, schooltijden, wijzigingen in het onderwijskundig aanbod en hoogte van de ouderbijdrage.

Het nieuwe instemmingsrecht

Het voornemen van Dekker is nu om de MR ook instemmingsrecht te geven op uitgangspunten waarop de jaarlijkse begroting wordt gebaseerd, zoals de verhouding tussen personele en materiële doeleinden, de verdeling van de beschikbare middelen over de scholen binnen het bestuur en de plannen voor huisvesting en (groot) onderhoud.



Marcus Driessen

Marcus Driessen, externe partner VBS, merkt op dat bij dit instemmingsrecht straks het gevaar kan bestaan dat er een onwerkbaar situatie ontstaat. 'Er moet eensgezindheid zijn voordat er een besluit genomen kan worden. Daarom is het belangrijk de huidige samenwerking nu te verbeteren door bijvoorbeeld een goed gesprek, het inbrengen van benodigde expertise of het transparanter maken van het proces. Dit zal een overgang naar een nieuwe situatie vergemakkelijken.'

Volgens Jenny Huttinga (GMR) zal het instemmingsrecht straks zorgen voor een extra plicht voor MR-leden. 'Ouderleden hebben zeker behoefte om mee te praten bij het opstellen van een begroting. Maar belangrijk is dat de ouders er van doordrongen zijn dat ze in hun hoedanigheid als MR-lid meepraten over het belang van de gehele school en niet alleen dat van hun kind. Dat betekent dat ze nog beter contact moeten houden met andere ouders, om ook hun behoeften te verwoorden. Verder is het heel

belangrijk om een begroting te kunnen begrijpen, voordat erover meegepraat wordt.'

Zij vervolgt: 'Wij hebben onlangs een zeer duidelijke uitleg gehad van Marcus Driessen tijdens onze GMR-vergadering, waardoor we nu beter begrijpen waarom er bepaalde financiële posten zijn en hoe de verdeling van gelden werkt. Daarom lijkt het mij zeer zinvol om alle MR-leden gedegen op te leiden en zo voor te bereiden op hun mogelijke nieuwe taak.'

Grijze is het daar volledig mee eens. 'Het is zeker raadzaam bij de samenstelling en opleiding van de MR nu al stil te staan bij deze eventuele nieuwe taken en te zorgen voor de juiste opleidingen.' Hij verwacht verder dat er niet veel zal veranderen in hun manier van werken. 'Wij zien de MR en GMR als volwaardige partners en vertrouwen nu ook al op hun advies. Vertrouwen, communicatie en de juiste kennis van zaken blijven de basis van onze organisatie.' ■



Jenny Huttinga

Het persoonlijke in het onderwijs

Tekst
Henk Zijlstra,
Rector Werkplaats
Kindergemeenschap
Bilthoven

Fotografie
Jorn van Eck



www.wpkeesboeke.nl

Persoonlijke groei en ontwikkeling, vertrouwen. Deze woorden komen direct in me op als reactie op de vraag 'Blik eens terug op je onderwijsloopbaan'. Ik krijg 450 woorden van de redactie. Geen sinecure. Maar ja, het moet passend zijn, net zoals het onderwijs, krijg ik als bedenking mee.

Kapstok is een herinnering uit mijn middelbare schooltijd. Voorjaar 1970. We gingen met de 5^e klas vanuit een zogenaamd vormingscentrum 'de maatschappij in'. We hielden gesprekken met geselecteerde personen in hun atelier of studeerkamer. De ervaringen deelden we in een kringgesprek. Ergens had de school de notie dat praten over jezelf en persoonlijke vorming van belang waren. Zelf brandde de school daar de vingers niet aan, uitbesteden aan deskundigen was veilig. Toch, met de ogen van nu, een innovatief en vooruitstrevend initiatief.

Stelselgekrakeel

Persoonlijke groei en ontwikkeling werden de rode draad in mijn onderwijsloopbaan. In iedere rol of functie probeerde ik het aan de orde te stellen, soms tegen de stroom in. De middenschool sneuvelde in het politieke en maatschappelijke krakeel. De heroriëntatie van de Tweede Fase HV en de invoering van het VMBO ontspoorde al snel in verlamdende en vermoeiende stelsel-discussies. Maar toch boekten we winst. Elke leerling in het onderwijs heeft nu een mentor. De termen pedagogisch-didactisch zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, net zoals kennis en vaardigheden. Samenwerkend en actief leren zijn perspectieven die breed gedeeld worden. Samenhangend onderwijsaanbod en maatwerk zijn voor velen logische thema's bij schoolontwikkeling. Voorbereiden op vervolgonderwijs én maatschappij zijn twee kanten van dezelfde medaille.



Ik voorspel dat over tien jaar de aandacht voor (wereld)burgerschap en voor persoonlijk groei en ontwikkeling van leerlingen integraal onderdeel zal zijn van het programma van elke school. Ik voel me daarin gesteund door het rapport van het Platform Onderwijs 2032. Wat zou het mooi zijn als er een echt gesprek ontstaat met ruimte voor scholen en mensen in het onderwijs en we niet (weer) vervallen in debatten over stelsel, controle en toezicht.

Vertrouwen

Heb ik er vertrouwen in? De beleidsreactie van de staatssecretaris op het rapport zette op zijn minst de foute toon. Toch ben ik iemand die floreert op vertrouwen. Dat heb ik veel gekregen en naar mijn beste vermogen ook gegeven. Als leerling en later als student, docent en rector.

Vertrouwen is het kernwoord voor mij, in mijn school maar ook in contacten binnen VBS. Vertrouwen als basis voor ruimte en groei. Tegen de stroom in, als luis in de pels, vertrouwen houdend in de eigen kracht, gelovend in mensen en opkomend voor de menselijke maat. Ook altijd zoekend naar de marges van vrijheid en creativiteit in tijden van bizarre uitwassen van het opbrengstgericht onderwijs.

De winst van de laatste decennia geeft mij vertrouwen. En ik zal niet aarzelen na mijn vertrek als rector aan het einde van dit schooljaar vanaf de zijlijn mijn ervaringen en visie te delen. Vanuit vertrouwen in de waarde van het onderwijs. Want ja, angst is en blijft een slechte raadgever. U hoort nog van me! ■

Voorstel kleine klassen? Niet zo!

Het initiatiefwetsvoorstel kleine klassen oogt sympathiek. Het doel van het initiatiefwetsvoorstel is het verkleinen van de klassen in het basisonderwijs, zodat leraren de mogelijkheden krijgen om alle leerlingen in de klas de benodigde ondersteuning en begeleiding te bieden, de werkdruk van leerkrachten wordt verlaagd en aldus de onderwijskwaliteit verbetert. Het voorstel wil de volgende zaken regelen:

- de definitie van de leraar-leerlingratio wordt gewijzigd. In de nieuwe definitie telt het aantal leerlingen per voltijds, bevoegde, onderwijsgevende leerkracht. Ander personeel (zoals klassenassistenten, directeuren en interne begeleiders) vallen niet meer onder de definitie van de ratio;
- per direct wordt het maximum leraar-leerlingratio gesteld op 29;
- op termijn verschuift deze ratio naar gemiddeld 23 op school- of locatieniveau;
- scholen worden verplicht om gegevens over groepsgrootte en de leraar-leerlingratio jaarlijks te verantwoorden aan de onderwijsinspectie;
- het gemiddeld leraar-leerlingratio wordt als bekostigingsvoorwaarde opgenomen in de Wet op het primair onderwijs.

VBS is geen voorstander van dit voorstel. Het druist namelijk in tegen de vrijheid van inrichting van het onderwijs. Een school kan namelijk goede argumenten hebben te werken met grotere klassen. Overigens is ook niet overtuigd aangetoond dat kleinere klassen beter zijn voor de leerlingen. Onderzoeken spreken elkaar hierin tegen. Terecht wordt overigens door de initiatiefnemers gesteld dat extra financiële middelen voor kleine klassen nodig zijn. Maar het oormerken van deze extra financiële middelen via een specifieke doeluitkering druist volgens VBS in tegen de gedachte van de lumsumfinanciering. Het wetsvoorstel lijkt het onmogelijk te maken, dat scholen hun onderwijs inrichten met behulp van bijvoorbeeld klassenassistenten. Onduidelijk is verder, hoe de wijziging van de definitie leraar-leerlingratio doorwerkt in de bekostiging. Betekent dit dat een school een keuze moet maken tussen bijvoorbeeld een leerkracht en een intern begeleider? Zeker voor kleinere scholen kan dit betekenen dat ze hier keuzes moeten maken, die de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs niet ten goede komen. Uit de beantwoording van recente Kamervragen blijkt overigens dat de gemiddelde groepsgrootte al rond de 23 schommelt.

 pwarnders@vbs.nl  06-51 85 63 63

Kom uit uw Dialemma

U kunt uw rol als toezichthouder alleen goed vervullen als u ook buiten het bestuur om op zoek gaat naar informatie. De vraag is of u hierover verantwoording dient af te leggen aan de bestuurder. In welke mate is dit onderwerp beschreven in uw statuten, reglementen of 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

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

Hoe kom je tot een IKC?

Samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en/of welzijnsorganisaties komt steeds vaker voor. Nieuwsgierig naar de mogelijkheden voor de ontwikkeling van een (integraal)kindcentrum? Kom dan naar de thema-avond IKC-vorming op 30 maart van 19:30 tot 21:30 in Utrecht. Edward Moolenburgh, directeur VBS, Yvette Vervoort, senior adviseur Buro8020 en Joost Hillen, architect Obliq informeren en inspireren u. Enkele vragen die aan bod komen zijn: Hoe geef je zo'n complexe samenwerking vorm? Welke mogelijkheden voor efficiënt ruimtegebruik zijn er? Hoe ziet een stappenplan eruit?

 www.vbs.nl/vbs/agenda

 emoolenburgh@vbs.nl  06-10 24 96 21



LeerKRACHT geeft dynamiek en structuur

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Daltonschool
Helen Parkhurst



www.stichting-leerkracht.nl
www.ods-helen-parkhurst.nl
www.depinksterbloem.nl

Elke dag samen een beetje beter, is het doel van Stichting leerKRACHT. Het onderwijs verbeteren gaat via zogeheten bordsessies, klassenbezoeken en gezamenlijke lesvoorbereiding. Montessorischool De Pinksterbloem in Amsterdam en OBS Dalton Helen Parkhurst in Den Haag merken dat het programma zijn vruchten afwerpt.

Het onderwijs naar eigen inzicht vernieuwen en verbeteren is voor beide scholen de belangrijkste reden om aan het programma van Stichting leerKRACHT mee te doen. 'We willen meer uitwisseling, samenwerking en het vaker met elkaar over onderwijs hebben', vertelt Valeri Ligterink, directeur van Montessorischool De Pinksterbloem in Amsterdam. Het team van Daltonschool Helen Parkhurst in Den Haag had voorheen soms het idee dat ze van alles moesten waar ze niet zelf voor kozen. 'Door de teamkeuze voor leerKRACHT bepalen de leerkrachten mede waar we naartoe gaan en op welke manier. Onze slogan is "een team met regie geeft meer energie" en daar zit eigenlijk alles in', vindt directeur Maarten van Gelderen.

De Helen Parkhurstschool kreeg door de veranderde leerlingenpopulatie behoefte aan een

duidelijke leerlijn NT2. Daarnaast ging er steeds meer tijd zitten in taal, rekenen en begrijpend lezen. 'Die extra uren gaan vaak ten koste van zaak- en expressievakken. Dat staat leerkrachten tegen.' Het team besloot zelf leerlijnen te ontwikkelen via de methode van leerKRACHT. Tijdens bordsessies, korte bijeenkomsten ter vervanging van vergaderingen, bepaalden ze doelen en planden acties. 'We werken bijvoorbeeld veel met woordenschatlijsten door moeilijke woorden uit de taalmethode te halen en daar via plaatjes beelden aan te koppelen voor de leerlingen. Tijdens de bordsessie hebben we namen en rugnummers toegekend aan wie wanneer woordenschatlijsten toevoegt', legt Van Gelderen uit.

Klassenbezoeken

De Pinksterbloem wilde de taakgerichtheid vergroten, zowel van leerlingen als leerkrachten. 'Als leerkrachten uitleg geven aan kleine groepjes, dan werken de andere kinderen zelfstandig door. Daarnaast zijn we net begonnen met leerlingportfolio's, waarin alle leerlijnen staan. Een behoorlijke omslag, waarbij het belangrijk is dat leerkrachten bij elkaar in de klas kijken om te zien hoe anderen het aanpakken. De klassenbezoeken, feedbackgesprekken en gezamenlijke lesontwikkeling van leerKRACHT sluiten daarmee heel mooi aan op onze ontwikkelingen', constateert Ligterink.

Bij een bordsessie stelden teamleden doelen. 'Een overkoepelend doel is een goed portfolio neer te zetten, een kleiner doel hoe je een portfolio-gesprek voert met leerlingen. Om van elkaar te leren, bezochten leerkrachten de klas van een collega die al bekwaam is in het voeren van portfolio-gesprekken met een kleine groep', zegt Ligterink. Ook om de taakgerichtheid te verbeteren, keken de leerkrachten bij elkaar in de klas. 'Ze bekijken hoe leerlingen werken en turven letterlijk hoe lang ze aan een taak bezig zijn.'

Dynamiek en structuur

Door de werkwijze verbetert de professionaliteit van leraren, merken de schoolleiders. Van Gelderen: 'Leerkrachten leren van elkaars sterke kanten. Een leerkracht had veel bewondering voor

het sterke en efficiënte klassenmanagement van een collega. Zij ging kijken hoe je erin slaagt in drie in plaats van tien minuten van les te wisselen.'

Ligterink denkt dat leraren op deze manier zich beter professionaliseren dan via een cursus. 'Door samen een les voor te bereiden, leer je veel van elkaar.' Ook worden de kwaliteiten binnen de school beter benut. 'Er is een leerkracht die een opleiding hoogbegaafdheid heeft gedaan, een ander heeft zich gespecialiseerd in autisme. Collega's kijken veel vaker hoe zij met kinderen omgaan.' En dat is goed voor de school. 'Je creëert een professionelere organisatie.' Ook merkt de schoolleider dat de verantwoordelijkheid breder gedeeld wordt. 'Dat varieert van collega's die elkaar aanspreken op deuren die na schooltijd tegen de afspraak in niet op slot zitten, tot leerkrachten die helpen de klas van een zieke collega op te vangen.'

Van Gelderen constateert dat de leerlijn NT2 voor groep 1 tot met 8 goed loopt. 'En ook de leerlijn kunst, wetenschap en techniek is door leerkrachten zelf vormgegeven. In plaats van dat iemand van buiten de lessen beoordeelt, bespreken collega's nu onderling of er zaken verbeterd moeten worden. Het fantastische aan leerKRACHT is dat het een enorme dynamiek en structuur geeft. Leerkrachten werken samen en plannen zelf, dat sluit mooi aan bij onze Daltonwaarden.' ■

LeerKRACHT

De leraar het eigenaarschap van het onderwijs teruggeven, is het streven van Stichting leerKRACHT. Leraren en schoolleiding werken samen om het onderwijs op school naar eigen inzicht 'elke dag samen een beetje beter te maken'. De werkwijze van leerKRACHT bestaat uit drie instrumenten: lesbezoek en feedbackgesprek, gezamenlijk lesontwerp en bordsessies ter vervanging van vergaderingen. Een bordsessie is een kort overleg om in kleine groepen bij het verbeterbord leerlingendoelen en verbeteracties te bespreken. LeerKRACHT ontwikkelde een tweejarig programma, waarmee het team ondersteund door schoolleiding en een schoolcoach aan de slag gaan. Momenteel doen zo'n 350 scholen mee.

Goed overleg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Betrokkenheid en goed onderwijs horen bij elkaar. Medezeggenschap speelt daarin een bijzondere rol. De bevoegdheden van de medezeggenschapsraad (MR) zijn namelijk wettelijk verankerd. Een gezamenlijk doel, openheid, overleg en heldere informatie dragen bij aan het goed functioneren van de MR.

Medezeggenschap van ouders, leerlingen en personeel helpt de school beter besturen. Als ouders en leerlingen zich bij het onderwijs betrokken voelen, verbetert dat de sfeer op school en gaan de prestaties omhoog. De schooldirectie en het bestuur moeten rekening houden met de MR, die bestaat uit personeelsleden, ouders, en in het voortgezet onderwijs ook leerlingen.

De medezeggenschapsraad bevordert naar vermogen openheid en onderling overleg in de school, zo luidt lid 1 van artikel 7 van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Deze bepaling is te zien als de hoofdtaak van de raad. Openheid en overleg bevorderen vraagt een actieve en geïnteresseerde opstelling van de MR richting het schoolbestuur. In het kader van goed bestuur mag van een schoolbestuur ook een constructieve

houding richting de MR verwacht worden, goed overleg is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Functioneren

Bij medezeggenschap is het belangrijk dat het schoolbestuur, de schoolleiding en de MR hetzelfde doel nastreven namelijk goed onderwijs. Het schoolbestuur bestuurt en draagt de wettelijke verantwoordelijkheid voor zijn besluiten. De MR denkt mee, controleert en corrigeert waar nodig.

Een goed functionerende MR is een kritische volger van de schoolleiding, denktank en vertegenwoordiger van de achterban. Medezeggenschap kan het schoolbestuur behoeden voor overhaaste of onvoldoende doordachte beslissingen waarbij de belangen van het onderwijs, de ouders, de leerlingen en/of het personeel worden geschaad. Beide partijen respecteren

Tekst

Nienke Daniels,
senior juridisch adviseur



ndaniels@vbs.nl
helpdesk@vbs.nl



www.vbs.nl/ledenvoordeel/vbs-helpdesk

elkaars positie en geven elkaar de ruimte om die in te vullen. In volwassen medezeggenschapsrelaties kan een overleg eindigen zonder overeenstemming, waarbij één van de partijen zich neerlegt bij een niet gunstige uitkomst.

Informatieplicht

Informatie is noodzakelijk voor openheid binnen de school en dus voor het functioneren van de medezeggenschap binnen de school. Behalve dat de MR een actieve houding heeft richting het schoolbestuur brengt de opdracht voor goed overleg in de school ook een verantwoordelijkheid voor de MR met zich richting de achterban. Dit houdt in goede informatieverstrekking en wanneer nodig overleg met de achterban. Waar nodig peilt de MR de mening van zijn achterban over zaken. De raad betreft hen bij het innemen van standpunten en informeert de achterban over het vervolg. De MR neemt zelf het initiatief door voorstellen te doen wanneer het belang van een of meer groepen binnen zijn achterban in het geding is. Denk hierbij aan thema's zoals de aanpak van het pesten, de verkeers- en sociale veiligheid rondom de school en de keuze om de school om te vormen

tot een brede school met volledig dagarrangement voor de leerlingen.

De overlegpartners bevorderen de openheid en het onderling overleg binnen de school. MR-kwesties kunnen ook aan de orde komen in werkoverleg, teamvergadering of lerarenberaad. Ouderraad en leerlingenraad kunnen eveneens hun visie geven. Daarnaast heeft het schoolbestuur als taak de MR tijdig te informeren zodat de MR goed kan functioneren zoals verwoord in artikel 8 van de WMS.

Informatie is onmisbaar voor de MR om mee te kunnen praten over beleid en kwaliteit van de school. De MR moet van het bevoegd gezag, al dan niet gevraagd, tijdig alle inlichtingen ontvangen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. Tijdig de MR van de goede informatie voorzien betekent dat de MR de informatie vroeg genoeg ontvangt om die bij de voorbereiding van een vergadering nog te kunnen betrekken. Stukken die op de vergadering worden uitgereikt, zijn te laat. En vanzelfsprekend moet de informatie ook begrijpelijk zijn. Het is een teken van open overleg als een bestuur uit eigen beweging heldere uitleg bij bepaalde ingewikkelde informatie verschaft. Een MR hoeft ondoordringelijke informatie niet te accepteren en kan vanuit het informatierecht altijd vragen om een nadere toelichting. Het bestuur dient bij ieder voorstel duidelijk te maken welke keuzes moeten worden gemaakt, wat de motivatie is van het bestuur en wat de gevolgen zijn voor ouders, personeelsleden en leerlingen bij het nemen van het besluit.

Medezeggenschapsstatuut

De WMS verplicht het schoolbestuur om in het medezeggenschapsstatuut vast te leggen hoe en binnen welke termijnen de informatie beschikbaar wordt gesteld die nodig is om medezeggenschap uit te oefenen. Dit kan bijvoorbeeld schriftelijk of digitaal. In het reglement wordt opgenomen hoe het bevoegd gezag informatie verschaft aan de MR.

In de WMS staat dat de MR over een aantal onderwerpen aan het begin van het schooljaar wordt geïnformeerd. Dit moet schriftelijk gebeuren. Het gaat hierbij over de samenstelling van het bevoegd gezag, de organisatie binnen de school, het managementstatuut en de hoofdpunten van het reeds vastgestelde beleid. Met name voor nieuwe MR-leden kan deze informatie erg nuttig zijn, maar ook de wat langer zittende MR-leden kunnen er vaak hun voordeel mee doen.

Verder schrijft de WMS een aantal standaardzaken voor waarover het bevoegd gezag (uit zichzelf) de MR schriftelijk behoort te informeren. Dit zijn:

- begroting en bijbehorende beleidsvoornemens op financieel, organisatorisch en onderwijskundig gebied;
- voor 1 mei een overzicht van het geld dat door de rijksoverheid ter beschikking wordt gesteld aan het schoolbestuur;
- voor 1 juli het jaarverslag van de organisatie;
- good governance en de uitgangspunten van het bevoegd gezag bij de uitoefening van zijn bevoegdheden;
- informatie over een oordeel van de klachtencommissie over

‘Stukken die op de vergadering worden uitgereikt, zijn te laat’



een gegronde klacht en over de eventuele maatregelen die het schoolbestuur naar aanleiding van die uitspraak zal nemen;

- informatie over de beloningsverhoudingen van personeel, management, bestuur en toezichthouder.

Professionalisering

Een goed functionerende MR is niet enkele een wettelijke plicht maar essentieel voor een optimale besluitvorming binnen de school. Voor een goede werking is het belangrijk dat leden zich bewust zijn van hun takenpakket. Alle betrokkenen hebben daar voordeel van. Ouders en leerkrachten voelen zich goed vertegenwoordigd en worden optimaal betrokken.

Een goede afstemming en open communicatie met bestuur en directie is in de praktijk niet altijd vanzelfsprekend. Zeker bij kleinschalige schoolorganisaties waarin je elkaar in meerdere rollen kunt tegenkomen, vormen heldere afspraken de basis van goed functioneren. Voorkomen is beter dan genezen, dus zet u vooral in op professionalisering van de MR. ■

Integrale kindcentra zijn in opkomst. Het goed neerzetten van samenwerking tussen basisschool, kinderopvang en/of bso, vraagt tijd om afspraken te maken. VBS vanuit het onderwijs en Yvette Vervoort vanuit haar expertise in de kinderopvang bundelen de krachten om scholen te begeleiden bij IKC-vorming.

IKC-vorming vraagt tijd

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Buro8020



www.vbs.nl
www.buro8020.nl



Thema-avond IKC-vorming
op 30 maart (zie pagina 7)

Een bordje 'Integraal Kindcentrum' (IKC) is zo aan de muur gespijkerd. Dat mag, het is geen beschermde titel. 'Maar vaak zijn dat niet meer dan een soort brede scholen', vertelt Vervoort, senior adviseur en eigenaar van Buro8020. Het vormen van een IKC heeft meer voeten in de aarde. 'Een IKC is de meest vergaande vorm van een brede school. Binnen een IKC werken onderwijs en kinderopvang samen op basis van een gezamenlijk geformuleerde pedagogische visie, één team en een centrale aansturing', vat VBS-directeur Edward Moolenburgh samen.

Een IKC heeft een doorgaande leerlijn van 0 tot 12 jaar. 'Het doel is de brede ontwikkeling van kinderen te stimuleren. En het biedt grote voordelen voor vroegsignalering voor kinderen aan de onder- en bovenkant. Een praktische meerwaarde voor ouders is dat ze één aanspreekpunt hebben en niet meer vijf mensen hoeven bellen als hun kind ziek is', zegt Vervoort. Overigens blijven onderwijs en opvang door de wet- en regelgeving juridisch twee zelfstandige entiteiten. 'Leerkrachten blijven in dienst bij het schoolbestuur, en pedagogisch medewerkers bij de kinderopvangorganisatie', legt ze uit.

Bestuurlijke samenwerking

Integrale kindcentra ontstonden vanuit de behoefte aan een bestuursvorm om de samenwerking tussen onderwijs en opvang op bestuurlijk niveau te borgen. 'Om een logische overgang naar de basisschool te creëren, ontstond er steeds meer inhoudelijke en organisatorische samenwerking met de opvang, Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) en/of peuterspeelzaal. Het frustrereert als dat op bestuurlijk niveau niet goed geregeld is, want dan ben je afhankelijk van die ene directeur of bestuurder die plotseling weggaat', verklaart Vervoort. Vandaar dat steeds meer scholen en kinderopvangorganisaties besluiten samen een IKC te vormen. Denk daar niet te licht over, waarschuwen Moolenburgh en Vervoort. 'Het kost tijd om een structurele samenwerking goed neer te zetten', weet de VBS-directeur. 'Het is niet iets dat je er even bij kunt doen, maar als je het wilt dan kán het ook echt goed werken', beaamt Vervoort.



Gedeelde visie

Een essentiële stap is dat de samenwerkingspartners een gedeelde pedagogische visie op de brede ontwikkeling van kinderen ontwikkelen. ‘Een valkuil is dat het overleg meteen over vorm en uitvoering gaat’, vertelt Moolenburgh. ‘Hoe gaat het bestuur eruit, zien, welk gebouw gaan we huren. Terwijl het er in eerste instantie om gaat: wat willen we en waarom?’ Vervoort vroeg eens: ‘Wat is de meerwaarde van een IKC voor kinderen, ouders, medewerkers en de organisatie? Ze vonden het een heel verrassende eerste vraag en waren verbaasd dat het moeite kostte om te antwoorden.’

Het is belangrijk medewerkers en bestuurders bij het hele proces te betrekken. ‘We merken soms dat het een bestuurlijk onderwerp is en dat IKC-vorming niet op de werkvloer leeft. Zorg dat de samenwerking op verschillende niveaus afgestemd wordt’, adviseert Moolenburgh. Zodra de gedeelde visie uitgekristalliseerd is, kan de samenwerking in een intentieverklaring en uiteindelijk een samenwerkingsovereenkomst vastgelegd worden (zie kader voor een stappenplan).

Begeleiding bij IKC-vorming

Vervoort met haar expertise vanuit de kinderopvang en VBS vanuit het onderwijs begeleiden samen organisaties bij IKC-vorming. De hulpvragen variëren: ‘Onze wethouder wil IKC’s in de gemeente, kun je ons helpen? Of school en kinderopvang willen samenwerken, maar hebben nog geen gezamenlijke pedagogische visie. Onze krimpgemeente heeft te weinig kinderen, kan een IKC ons helpen’, somt Vervoort op.

Ze begeleiden het proces, de juridische kant en delen ervaringen, tips en adviezen. ‘We kunnen stappen in het proces aanbrengen en als sparringpartner spiegelen. Onze juristen kunnen beoordelen of conceptovereenkomsten juist zijn opgesteld. En er zijn scholen binnen onze achterban die vanuit hun pedagogische concept

‘Een IKC stimuleert brede ontwikkeling van kinderen’



zelf een kinderopvang willen starten. Daar willen we hen bij van dienst zijn’, vertelt Moolenburgh.

Voor Vervoort heeft het een meerwaarde dat ze vanuit ervaringen elders zaken kan aanreiken. ‘Scholen hebben bij nieuwbouw vaak geen geld voor een keuken en handenarbeidruimte, maar door samenvoeging met de bso is dat wel realiseerbaar. School en bso organiseren vaak ieder afzonderlijk een 10-minutengesprek. Niet alleen moeten ouders twee keer komen, je krijgt ook deelinformatie. Het heeft een meerwaarde in 20 minuten met de pedagogisch medewerker en leerkracht samen over het kind te praten. Als je dat voor elkaar krijgt, zijn het mooie voordelen van een IKC.’ ■

Stappenplan IKC-vorming

1. Interne standpuntbepaling: waarom willen we een IKC, wat zoeken we in de samenwerking en wat zijn onze doelen?
2. Procedure en gesprekken om tot (een) samenwerking(s)partner te komen.
3. Intentieverklaring om gezamenlijk streven tot IKC vast te leggen.
4. Uitwerking samenwerking: onder meer gedeelde visie, bestuurlijke en organisatorische verantwoordelijkheden, middelen, huisvesting, personeel en communicatie.
5. Samenwerkingsovereenkomst met reglement: bestuurlijk document met uitgangspunten en afspraken.
6. Uitvoeren overeenkomst
7. Evaluatie en bijsturen.

(Bron: brochure Op weg naar een IKC, van VBS en Landelijk Steunpunt Brede Scholen)

Aandacht voor diversiteit, betrokkenheid en kritisch denken draagt bij aan het tegengaan van radicalisering. Traditiegetrouw besteedt het bijzonder onderwijs dagelijks veel aandacht aan deze waarden. Vijf scholen uit heel Europa lieten in het Europese Parlement zien hoe zij dat in de praktijk doen.

Onderwijs draagt bij aan tegengaan radicalisering

Tekst

Peter Warnders,
senior adviseur en
woordvoerder

Fotografie

Shutterstock



www.vbs.nl

www.ecnaais.org



The empowerment of society through freedom of education is de titel van het aankomende ECNAIS-congres (zie pagina 17)

Uiteraard heeft ook het bijzonder onderwijs niet hét recept om radicalisering te voorkomen. Er is wel de sterke overtuiging dat door aandacht voor diversiteit, betrokkenheid en kritisch denken gecombineerd met de vrijheid van ouders zelf een school voor hun kinderen te zoeken, onderwijs kan bijdragen aan een respectvollere samenleving. Een samenleving waarin radicalisering minder kans heeft.

Tegen deze achtergrond lieten vijf onafhankelijke scholen, afkomstig uit heel Europa, op 26 januari 2016 in het Europese Parlement in Brussel zien hoe zij hun leerlingen voorbereiden op hun toekomstige rol in de samenleving. ECNAIS (European Council of National Associations of Independent Schools) organiseerde en leidde de bijeenkomst. Haar voorzitter Simon Steen verwees in zijn woord van welkom naar een blog van Andreas Schleicher, binnen de OESO verantwoordelijk voor onderwijs: *'...one has to strike a balance between strengthening common values in societies, such as respect and tolerance, that cannot be compromised, and appreciating the diversity of our societies and the plurality of values that diversity engenders.'* Het was juist deze diversiteit die in het Europese Parlement veel indruk maakte.

Vertrouwen

Een Slowaakse montessoribasisschool wil vanuit de ideeën van Maria Montessori haar kinderen

zonder frustraties hun schoolloopbaan laten doorlopen. Geef kinderen vertrouwen, laat ze zichzelf zijn en maak ze onafhankelijk. Ze leren dat waardigheid, vertrouwen en geluk boven frustratie en angst uitstijgen. Het bouwen van muren tegen je medemens heeft geen zin, want op een dag zal de muur toch doorbroken worden. *'Averting war is the work of politicians; establishing peace is the work of educators'*, aldus Montessori.

Binnen het Nederlandse Cosmicus staat burgerschap centraal. Hoe bereiden we onze leerlingen voor op een veelzijdige en mondiale wereld? Het is hierbij van belang de culturele identiteit van de leerlingen te erkennen, ze leren om te gaan met ongelijkheid (in hun directe omgeving, maar ook in de maatschappij), ze te laten denken en voelen als wereldburgers en ze te leren functioneren in een democratische en multiculturele samenleving. Door het hele curriculum heen komen deze aspecten steeds weer aan bod. Belangrijk hierbij is leerlingen deel te laten uitmaken van de oplossing, want anders worden ze een deel van het probleem.

Gemeenschap

Onder het motto 'dromen werkelijkheid laten worden', werd vanuit een school in België het vrijeschoolonderwijs toegelicht. Belangrijke uitgangspunten zijn zelfwaarde en het vinden van oplossingen, eerst bij jezelf. Doel is een universele solidariteit en het openstaan voor andere culturen.

De intermenselijke relatie is hierbij van groot belang. De tolerantie ten opzichte van anderen staat voorop. De rol van de ouders is van onschatbare waarde. Samen met leerling en leerkrachten trekken ze hierin gezamenlijk op. Op deze manier staat het onderwijs in het teken van wereldvrede.

Vanuit Denemarken presenteerde zich Den Alternative Skole. Centraal op deze school staan, naast onderwijs, democratie voor leerlingen, diversiteit, verantwoordelijkheid, kwaliteit en gemeenschapszin. Hier wordt onder andere aan gewerkt door 'thuisgroepen'. School-breed zijn in deze groepen kinderen van alle leeftijden samengebracht en worden verschillende activiteiten gedaan. Activiteiten die grotendeels door de leerlingen zelf worden georganiseerd. De filosofie hierachter is dat door deel uit te maken van een gemeenschap, de kans op radicalisering vanzelf afneemt.

Keuzevrijheid

De laatste school die zich presenteerde was Avgouleia-Linardatou uit Griekenland. Diversiteit in deze school is het uitgangspunt omdat juist in homogene groepen de kans op radicalisering veel groter is. In de manier van onderwijs geven komt dit steeds weer terug. Van het klaslokaal tot de vele contacten wereldwijd die deze school onderhoudt. Zo wordt ervaren dat de wereld niet goed of fout is, zwart of wit. Uiteindelijk realiseren leerlingen zich dat diversiteit, met empathie en redelijkheid bezien, niet tot problemen hoeft te leiden, maar juist een rijk pallet aan oplossingen van problemen biedt.

Vanuit de Europese Commissie werd de belangrijke rol van het (bijzonder) onderwijs onderstreept. Actief medewerking zal worden verleend om goede voorbeelden van het tegengaan van radicalisering binnen Europa te delen. De secretaris-generaal van ECNAIS, de Portugese Sofia Reis, gaf een korte toelichting bij de achtergronden van *independent* onderwijs en onderstreepte dat door de keuzevrijheid van ouders er een waarborg is dat autonomie en verantwoording hand in hand gaan.

Ondanks die waarborg is bijzonder onderwijs in Europa geen vanzelfsprekendheid. Zeker in Zuid-Europa is sprake van een wankel evenwicht. Griekse scholen bijvoorbeeld hebben alle zeilen moeten bijzetten om te voorkomen dat door belastingmaatregelen het voortbestaan in het gedrang kwam. Europa gaat formeel niet over onderwijs. Maar de zichtbaarheid van *independent schools* draagt wel bij aan de erkenning van het waardevolle dat deze vorm van onderwijs te bieden heeft aan een samenleving waarin diversiteit verloren lijkt te gaan. ■

Het Europese parlement
in Brussel



Blij met voorstel nieuwe scholen

Tekst
Ben Mom,
senior adviseur VBS

Fotografie
Shutterstock


bmom@vbs.nl

Eindelijk! Eindelijk lijkt er meer ruimte te komen voor nieuwe scholen. Staatsecretaris Dekker heeft het voornemen om richtingsvrije planning in te voeren. Dat betekent dat bij het stichten van scholen de oude principes van verzuiling losgelaten worden. Het zou een hoogtepunt in mijn jarenlange betrokkenheid bij nieuwe scholen zijn.

Een kwart eeuw ondersteun ik als VBS-medewerker bij het oprichten van nieuwe scholen. En ondanks diverse verandervoorstellen, ik denk hierbij aan de pleidooien van de Onderwijsraad in 2009 en 2013, is het nog steeds moeilijk in Nederland een nieuwe school te starten. Dit is zeker waar als scholen niet tot een erkende levensbeschouwelijke richting behoren. In de nieuwe voorstellen van Dekker zijn een plan en het aantonen van belangstelling straks genoeg om een school te starten. Ouderverklaringen als onderbouwing van de aanvraag worden weer mogelijk.

Struikelblok stichtingsnorm

Tijdens het ondersteunen van vele initiatieven trof ik betrokken ouders aan die hun kennis, hun ervaring, mee wilden inzetten in het onderwijs. Soms heb ik weleens gedacht: waarom is er een nieuw initiatief nodig? Waarom maken scholen niet meer gebruik van bestaande expertise van ouders? Niet alle initiatieven vond ik even succesvol. Dat weerhield mij er niet van ieder initiatief grondig en positief te ondersteunen. Vrijheid van onderwijs en eigen initiatief is tenslotte belangrijker dan mijn persoonlijke opinie.

In de praktijk blijkt de eis om binnen vijf jaar aan de gemeente-afhankelijke stichtingsnorm van minimaal 200 leerlingen te voldoen, het grootste struikelblok. Gelukkig onderkent Dekker dit probleem ook en is het voorstel om die periode



te verlengen naar 8 jaar. Daarnaast is er het grote knelpunt van huisvesting. Kom je door de procedure rond schoolstichting heen dan dient de gemeente te voorzien in huisvesting. Vaak zie je dat er binnen 5 jaar minimaal een keer verhuisd wordt, huisvesting bij een andere basisschool die leegstand heeft, willen en moeten groeien maar tegen de grenzen van het gebouw aanlopen. De huisvesting is vaak een factor die de ontwikkeling van het leerlingenaantal negatief beïnvloedt.

Niet alle initiatieven heb ik meer helder op het netvlies. Met het gevaar af andere te kort te doen is één initiatief me altijd bijgebleven. Een initiatief dat alle ingrediënten had en heeft voor succes. Ik denk aan de Noordwijkse school. Dit initiatief paste perfect in het denken van Noordwijk als gemeenschap. Er was ook een gebouw beschikbaar. Op de voorlichtingsbijeenkomsten bleek het brede draagvlak in de gemeente. Het voorzag in een lacune van velen. Het was daarmee een burgerinitiatief. En deze initiatieven hebben een grotere succeskans dan een particulier initiatief.

Aanjaagfunctie

Natuurlijk gaat het niet altijd goed. Goede door-dachte initiatieven zijn een stille dood gestorven. Toch zie ik ook dat als waarde. Vernieuwing en dynamiek, ook al is het op lange termijn niet duurzaam, hebben altijd hun nut. Het dwingt sowieso anderen tot nadenken. Deze aanjaagfunctie is van onschatbare waarde voor het funderend onderwijs. Ook past het bij democratisch denken. Dus kom maar op met die richtingvrije planning! De snel veranderende wereld kan wel wat innovatie en vernieuwing gebruiken. ■

Schoolbestuurder? Laat u bijpraten

Wat wordt er eigenlijk van u verwacht in uw rol als vrijwillig schoolbestuurder? Op 20 april van 19:30 tot 21:30 maakt VBS u wegwijs in het onderwijsjargon en de beleidsthema's die spelen voor bestuursleden.

Enkele onderwerpen zijn:

- kwaliteitszorg en inspectietoezicht;
- toezicht en bestuur;
- medezeggenschap.

Tijdens de bijeenkomst staat directeur Edward Moolenburgh uitvoerig stil bij het thema 'goed onderwijsbestuur' en bieden we inzicht in de relatie en taakverdeling met het management. Deze bijeenkomst geeft startende (vrijwillige) bestuurders een snelle, verkorte introductie in hun nieuwe functie als schoolbestuurder. U gaat naar huis met praktische handvatten voor de uitoefening van uw bestuurdersaak en tips voor het eenvoudig vinden van informatie.

 www.vbs.nl/vbs/agenda

 emoolenburgh@vbs.nl  06-10 24 96 21

Samenwerking ouders-school

VBS is dit kalenderjaar gestart met het project 'Samenwerking tussen school en ouders in het primair onderwijs'. Mede door financiële steun van het Jan Kerstenfonds kijken ouders en schoolleiders van De Bloemendaalse schoolvereniging, De Vuurvogel in Zoetermeer, De Hoogakker in Breda en De van Oldenbarneveltschool in Rotterdam naar samenwerking in het algemeen en communicatie in het bijzonder. Tijdens de eerste projectbijeenkomst stond kennismaken en de rol van communicatie centraal. Wat is communicatie eigenlijk? Communiceer je als schoolleider nu intern of extern naar ouders? Heb je als school een plan of doe je het er even bij? Eerste conclusie is dat in de deelnemende scholen er allerlei vormen van communicatie tussen ouders en schoolleiding zijn. Veel van deze communicatie is niet gebaseerd op een plan maar wordt er vaak snel-snel bij gedaan.

 kgroeneveld@vbs.nl  06-22 22 15 35

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



VBS ondersteunt medezeggenschap

De medezeggenschapsraad! Niet zomaar een vrijblijvend onderonsje maar een orgaan met wettelijk verankerde bevoegdheden (zie pagina 10). Ook vraagt het om wederzijds respect en communicatie (zie pagina 4) om goed te (blijven) functioneren. VBS ondersteunt bestuurders bij verbetering van de samenwerking met haar (G)MR. Met diverse trainingen en ondersteuning op maat wordt aanvullende expertise geboden. Extra expertise is tegenwoordig steeds meer nodig. Ook zet VBS samen met het landelijk project Versterking medezeggenschap in op professionalisering van de medezeggenschap.

 www.vbs.nl

 pwarnders@vbs.nl  06-51 85 63 63

Vrijheid en onderwijs

De jaarlijkse conferentie van European Association of National Associations of Independent Schools (ECNAIS) heeft als titel *The empowerment of society through freedom of education*. Tijdens de bijeenkomst van 14-16 april in Athene staan de verschillende perspectieven die de vrijheid van onderwijs kan hebben centraal. Het gaat hierbij om economische, sociale, juridische, maar zeker ook pedagogische perspectieven. Het versterkende effect van de vrijheid van onderwijs op de samenleving als geheel wordt nog meer duidelijk wanneer we een beter begrip hebben van deze verschillende perspectieven. Het is belangrijk te beseffen dat niet alleen het bijzonder onderwijs, maar ook het openbaar onderwijs een zekere mate van autonomie moeten hebben om de volgende generatie op de best mogelijke manier voor te bereiden op de toekomst.

 www.ecnais.org

 pwarnders@vbs.nl  06-51 85 63 63

Verlaag de druk op kleine schoolbesturen

Er is een opeenstapeling van maatregelen die kleinere schoolbesturen onder druk zetten. Om de menselijke maat in het onderwijs te behouden moet meer aandacht komen voor eventuele ongewenste effecten op regel- en werkdruk van nieuwe maatregelen. De VBS sprak met Daniël van den Berg, directeur van eenpitter De Flevoschool in Huizen en voorzitter van de Coöperatie PO.

Tekst
Koen Groeneveld,
directeur VBS

Cartoon
Saltooo



www.vbs.nl
www.cooperatiepo.nl

'Kleiner waar het gewoon kan, en alleen groter wanneer moet.' VBS pleit vanuit deze grondgedachte al jaren voor behoud van de menselijke maat. Zij vindt, evenals de Coöperatie PO, dat er ruimte is en moet blijven voor kleinere schoolbesturen. Maatregel op maatregel legt onbedoeld een druk op deze menselijke maat. Denk maar aan het achterblijven van de structurele en materiële bekostiging, de stijgende pensioenpremies, het loonakkoord dat kostenverhogend werkt en de risico's van de Wet werk en zekerheid. Ook praten de PO-Raad en OCW over een nieuw bekostigingsstelsel. Op macroniveau verandert er niets, maar de onontkoombare herverdeeffecten kunnen kleinere besturen en scholen in een lastig parket brengen.

VBS heeft middels een brief aan de Vaste Kamercommissie een klemmend beroep op de politiek gedaan, zich bewust te zijn van ongewenste gevolgen die nieuwe maatregelen hebben. Wat vindt Van den Berg? Ziet hij ze terug in zijn eigen praktijk?

De eenpitter en werkdruk

Van den Berg ziet dat structureel steeds meer risico's op het bordje van besturen terechtkomen. In zijn geval een vrijwilligersbestuur. 'Vervanging van zwangerschapsverlof loopt tegenwoordig via het UWV en deze betaalt maar 70% uit in plaats

van 100% zoals het was. Geld dat niet meer naar de klassen gaat.' Volgens van den Berg stelde de Commissie Meurs terecht dat de kwaliteit en professionaliteit van schoolbesturen beter moet. Vrijwilligersbesturen zijn soms kwetsbaar. Het is daarom belangrijk om – gezien de grote verantwoordelijkheid en risico's – voldoende expertise in je vrijwilligersbestuur te halen.

Maar, zo stelt Van den Berg, ook grotere besturen ondervinden nadelen van maatregelen zoals bijvoorbeeld de nieuwe Wet werk en zekerheid. 'Dit raakt niet alleen de eenpitter. De Flevoschool zoekt daarom geregeld de samenwerking op. Als gevolg van de WWZ oriënteren wij ons op regionale initiatieven voor een transfercenter. Daarnaast ontwikkelen wij op dit moment samen met andere kleinere besturen in de regio een eigen academie. Op deze wijze wordt er kennis gedeeld en kunnen leraren deelnemen aan werkgroepen en verschillende trainingen. Zo zorg je als kleine school toch voor de kennis in je team.'

Ook noemt Van den Berg het bekostigingsstelsel. 'Het wordt het komende half jaar spannend hoe dit gaat uitpakken voor met name de kleinere schoolbesturen. Voor de Coöperatie is dit een belangrijk punt! We houden hier de vinger aan de pols.' Kleinere scholen met een hoge gewogen



gemiddelde leeftijd onder medewerkers gaan er naar verwachting op achteruit.

Niet alleen op bestuursniveau maar ook in de klas neemt de druk toe. Van den Berg herkent de toename van (administratieve) werkdruk ook bij zijn collega's. 'De groepssamenstelling is bepalend voor de werkbeleving en werkdruk. Zitten hier kinderen in die extra zorg nodig hebben, dan legt dat een grotere druk op de leraar. Maar niet alleen op de leraar. Passend onderwijs is een grote uitdaging. Je wilt alle kinderen de basiszorg bieden die ze nodig hebben. Voor een kleine school is dat niet altijd makkelijk te realiseren omdat alles aankomt op een aantal leraren.'

Mentale druk

De veelheid van maatregelen, beleidsterreinen en ontwikkelingen maakt dat hij en zijn collega directeuren een behoorlijke mentale druk voelen om 'expert' te zijn op meerdere gebieden. 'Je hebt op alle relevante beleidsterreinen een bepaalde basiskennis nodig om verstandige besluiten te kunnen nemen. Ik was in het begin van mijn loopbaan vooral gericht op het onderwijskundige. Ik heb de financiële kant mij echt eigen moeten maken. Om te kunnen beoordelen of en wanneer je expertise moet inkopen moet je ook kennis van zaken hebben. Kleinere school-

besturen stellen inkoop van expertise vaak uit en zoeken het eerder bij kennis binnen het bestuur. Soms pakt dat nadelig uit voor de school.'

Volgens Van den Berg is de druk op schoolbesturen zeker toegenomen, maar niet alleen bij de kleinere besturen. Het komt daar echter harder aan. Kleinere schoolbesturen kunnen blijven bestaan als ze slim weten te organiseren, samenwerken en zorgen voor voldoende kennis, expertise en professionaliteit binnen alle geldingen van de organisatie. Maar dan moet er wel een einde komen aan de constante opeenstapeling van maatregelen, zodat kleine scholen kunnen blijven bestaan. ■

Coöperatie PO

De Coöperatie PO verbindt 'compacte' schoolbesturen en éénpitters binnen de PO-Raad. De coöperatie coördineert de inbreng en specifieke belangen van haar leden op bijeenkomsten van de PO-Raad over bekostiging, huisvesting, arbeidsvoorwaarden en passend onderwijs. Zo draagt men op een coöperatieve wijze bij aan het beleid en de besluitvorming van de PO-Raad. De Coöperatie oefent invloed uit op besluitvorming in de PO-Raad door stemmen te bundelen via een volmacht en in te spreken bij discussie en meningsvorming. De coöperatie stimuleert structurele betrokkenheid bij voorbereiding van beleidsonderwerpen die kleine schoolbesturen raken.



Communiceren? Dat gaat toch vanzelf!

Onverwachte bezuinigingen waardoor plannen niet door kunnen gaan. Klagende ouders over de Wet passend onderwijs? Kinderporno op school gevonden? Een ernstig zieke leerkracht? Scholen worstelen geregeld met communicatievraagstukken. Wie, wat, wanneer, waar en waarom informeren, betrekken of binden? En niet te vergeten hoe!

VBS ondersteunt alle betrokkenen in de school rond het thema communicatie.

- **Crisiscommunicatie** Met een plan in de hand, krachtig geformuleerde boodschappen en één aanspreekpersoon komt u beslagen ten ijs.
- **Interne communicatie** Samenwerking vraagt om communicatie waarbij er ruimte en respect is voor de uitgangspunten van de ander. Formele en informele structuren, een duidelijke tijdslijn en afgebakende verantwoordelijkheden vormen de basis.
- **Verandercommunicatie** Vijftig tot zeventig procent van alle veranderinitiatieven mislukt door een gebrek aan communicatie. Een doordacht communicatieplan verlaagt weerstand, creëert een positieve cultuur en vergroot uw slaagkans.

Wilt u eens kijken hoe u uw communicatie kunt professionaliseren en kunt zorgen dat het echt vanzelf gaat? Neem dan met VBS contact op voor een oriënterend gesprek of een traject op maat.

Peter Wanders,
senior adviseur en woordvoering



[www.vbs.nl/bedrijfsvoering/
communicatie](http://www.vbs.nl/bedrijfsvoering/communicatie)



pwanrds@vbs.nl



Verbindend voor diversiteit in onderwijs