

Schoolplan (bovenschools) VCOG

2007-2011

Visie en missie VCOG

De Vereniging Christelijk Onderwijs Groningen (VCOG) stelt zich ten doel om het christelijk basisonderwijs in Groningen te bevorderen en in stand te houden.

De VCOG wil een onderwijsinstelling zijn die scholen in staat stelt tot het realiseren van kwalitatief hoogwaardig basisonderwijs, waarbij opvoeding en onderwijs een christelijke achtergrond hebben. Om dit te bereiken streeft men er binnen de VCOG-gemeenschap naar om:

- ❑ de Bijbelse woorden naar de praktijk te vertalen in het optreden van leerkrachten en schoolleiding, het klimaat op de school, de realisatie van werkvormen, leerinhouden, groeiperingswijzen en de evaluatie van de resultaten van het leerproces;
- ❑ de pluriformiteit binnen onze gemeenschap gestalte te geven door, met een beroep op onze christelijke identiteit, een ontmoeting te laten plaatsvinden tussen godsdiensten op basis van gelijkwaardigheid. Door de verwezenlijking van deze missie hoopt de VCOG uit te dragen dat “geloof” geen bescheiden toevoeging is aan “gewoon mens-zijn”, maar een ontdekking van wat menselijkheid écht inhoudt. Het onderscheidende van het expliciet aan de orde komen zonder de pretentie van absolute en unieke waarheid.

Dit maakt dat VCOG-scholen met recht “kleurrijk en bijzonder” genoemd mogen worden. Ontwikkelingen die zich voordoen op de scholen zijn echter wel gebonden aan bestuurlijke kaders. De belangrijkste staan op hoofdlijnen in dit hoofdstuk beschreven.

Het bestuurlijke uitgangspunt waarlangs we proberen te werken kenmerkt zich door “subsidiariteit”: we proberen de zaken waar het kan zo dicht mogelijk op het niveau van de werkvloer te organiseren en daar waar het moet of voordelen oplevert een stapje breder. Breder kan betekenen op VCOG-niveau, maar ook op (Venster)wijkeniveau. Het gevolg van deze visie op besturen is dat scholen dezelfde bestuurlijke doelen nastreven, maar daar op verschillende wijze vorm aan geven.

Identiteit

Omdat de VCOG zich in haar activiteiten primair manifesteert door middel van de scholen, dienen deze ieder op eigen wijze inhoud te geven aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs, doch binnen de kaders van de missie en de doelstellingen van de vereniging alsmede voldoende aan de minimum eisen van de overheid. Bij de profilering dienen de volgende punten specifiek aandacht te krijgen:

- ❑ elke VCOG-school biedt onderwijs aan dat gebaseerd is op de gedachte dat een christelijke levensovertuiging een leidraad kan zijn voor het leven en voor ieders bijdrage aan de inrichting van de samenleving. Hierbij wordt ook expliciet aandacht besteed aan de ontmoeting met andere godsdienstige levensovertuigingen;
- ❑ elke VCOG-school laat zien op welke wijze zij expliciet aandacht besteedt aan levensbeschouwelijke vraagstukken en welke activiteiten de schoolgemeenschap op basis hiervan onderneemt;
- ❑ bij elke VCOG-school staat de zorg voor individuele leerlingen, in het bijzonder degenen die speciale aandacht vragen, centraal.

Onderwijskundig

Kwaliteitszorg

Door deregulering van overheidswege neemt de beleidsdruk en de verantwoordingsplicht op scholen toe. Dit is de reden dat VCOG-scholen het afgelopen jaar gezamenlijk een kwaliteitszorgsysteem hebben ontwikkeld. Onderdeel van het systeem zijn ken- en stuurgetallen waardoor scholen beter kunnen terugkijken om te zien of de ingezette ontwikkelingen beantwoorden aan de verwachtingen (evaluatie en verantwoording) en tegelijkertijd meer pro-actief dan reactief inhoud kunnen geven aan hun handelen. Zonder de pretentie te hebben dat kwaliteit zich alleen in cijfers uitdrukt zal het systeem de komende jaren verder ontwikkeld en gebruikt worden.

Onderwijskansen beleid

De financiering voor het gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid (GOA) wordt drastisch herzien. Scholen worden zelf meer verantwoordelijk voor het bestrijden van onderwijsachterstanden. Als gevolg hiervan zal een groter deel van de middelen voor onderwijsachterstanden rechtstreeks bij de school terechtkomen. De komende jaren zullen alle VCOG-scholen zich moeten bezinnen op beleid op dit terrein. Scholen hebben de vrijheid om in te spelen op onderwijsachterstanden middels bestaande programma's of zij kunnen zelf instrumenten daarvoor ontwikkelen. Het resterende deel van de gelden gaat naar de gemeente. Zij is verplicht deze middelen in te zetten voor Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE-) beleid en de organisatie van schakelklassen..

Op dit moment zijn er twee VCOG scholen actief betrokken bij het GOA.

De Heerdestee is betrokken bij de pilot schakelklassen. Een pilot waarin zowel allochtone als autochtone leerlingen met een forse taalachterstand een jaar lang intensief worden opgevangen. De Kleine Wereld is nauw betrokken bij het gemeentelijk VVE beleid en geeft daar in de onderbouw van de school uitvoering aan in de vorm van de onderwijsprogramma's Piramide en Kaleidoscoop.

De komende jaren kan ook voor de VCOG het zwaartepunt wat betreft achterstandsscholen op grond van de nieuwe gewichtenregeling gaan veranderen. Deze nieuwe regeling wordt gefaseerd ingevoerd en zal pas in 2010 in de gehele basisschool als norm gehanteerd worden. De VCOG gaat ervan uit dat tot die tijd De Kleine Wereld als VVE school binnen het GOA beleid zal vallen. Op de Heerdestee loopt de pilot door tot augustus 2008. De VCOG is op allerlei niveaus met de gemeente en andere lokale besturen in gesprek over de voortgang van het gemeentelijk beleid op het gebied van VVE en de schakelklas. De insteek is dat er in het schooljaar 2008/2009 op een aantal VCOG scholen gestart kan worden met een schakelklas.

De keuze voor de school hangt nauw samen met de nieuwe gewichtenregeling. Een eventuele bovenschoolse variant zal primair wijkgericht in Vensterschoolverband vorm krijgen. Een goede spreiding over de stad en een evenredige verdeling over de verschillende besturen zal hierbij onze inzet zijn.

Zorgplicht

De overheid wil vanaf 2010 voor iedere basisschool in Nederland de zorgplicht invoeren. Dat betekent dat de school passend onderwijs moet bieden aan ieder kind dat zich bij de school aanmeldt. Wanneer de school zelf geen passend onderwijs kan verzorgen is het haar plicht op een andere school een meer geschikte plaats voor het kind te regelen. Met deze maatregel wordt het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het regulier en speciaal

(basis)onderwijs om aan ieder kind onderwijs te bieden, dat aansluit bij zijn/haar mogelijkheden.

In het kielzog van bovenstaand overheidsbesluit wordt de discussie rond inclusief onderwijs gevoerd. In het besef dat de wijze waarop vorm gegeven wordt aan passend onderwijs een grote impact zal hebben in het dagelijkse handelen is binnen de VCOG een werkgroep geformeerd die zich de komende jaren bezig gaat houden met de ontwikkeling van beleid op het terrein van passend- en inclusief onderwijs.

Als startpunt heeft de werkgroep gekozen voor een nulmeting. Deze is de tweede helft van het schooljaar 2006/2007 uitgevoerd. In deze nulmeting worden scholen gevraagd naar hun impliciet en expliciet beleid op het gebied van de Leerling Gebonden Financiering (LGF) systematiek en de verwijzingen naar andere vormen van onderwijs. In het najaar van 2007 zal de werkgroep een studiedag rond passend- en inclusief onderwijs organiseren. Naast informatie en uitleg worden directies, leerkrachten en ib-ers uitgenodigd om vanuit de nulmeting hun visie richting toekomst te verwoorden. Met de opbrengsten van deze studiedag gaat de werkgroep de nieuwe beleidskaders rond de zorgplicht formuleren.

Tegelijkertijd is de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) van de VCOG gevraagd hun visie te geven op passend onderwijs.

Uiteindelijk zal het formuleren van criteria op grond waarvan de VCOG scholen passend onderwijs aan leerlingen kunnen bieden wezenlijk zijn. Om de leerlingen die buiten deze criteria vallen een passende plaats elders te kunnen bieden is het opzetten van samenwerkingsverbanden met besturen voor speciaal onderwijs onontbeerlijk. Daarom zal de VCOG de komende jaren veel investeren in interne beleidsontwikkeling en het opbouwen van externe netwerken.

Kinderopvang

Nu de verantwoordelijkheid voor de Tussen de Middag Opvang (TMO) in handen ligt van de (school)besturen is het voor de VCOG duidelijk dat waarborging en waar nodig verbetering van de kwaliteit gepaard gaat met professionalisering van de TMO. Hiertoe heeft de VCOG een contract afgesloten met Stichting Kinderopvang Stad Groningen (SKSG Kinderopvang).

Vanaf augustus 2007 zullen de coördinatoren van de TMO in dienst zijn van de SKSG Kinderopvang. Op schoolniveau zal functioneel echter nauw worden samengewerkt met SKSG Kinderopvang

De komende jaren zullen beide instellingen ook nauwer gaan samenwerken op het gebied van de voor- en naschoolse opvang (BSO). Het streven is om in het schooljaar 2007-2008 de wachtljsten weg te werken om met ingang van het schooljaar 2008-2009 voor ieder gezin dat een kind heeft op een VCOG-school heeft plaatsingsgarantie te bieden voor een dagarrangement tussen 7.30-18.30 uur.

De VCOG is met het afsluiten van bovenstaande contracten op makelaarsniveau ingestapt in haar bestuurlijke verantwoordelijkheid omtrent kinderopvang. De komende jaren zal duidelijk worden of het wenselijk is de samenwerking tussen beide instellingen te intensiveren, waardoor scholen meer het karakter krijgen van een kindcentrum, waarin naast educatie ruimte is voor sport, cultuur en vrije tijdsbesteding. In de principeafspraken die de VCOG

rond de verschillende vormen van kinderopvang heeft opgesteld wordt een dergelijk integraal model als mogelijk einddoel omschreven.

Eén van de VCOG scholen neemt vanaf schooljaar 2007/2008 deel aan een gemeentelijke pilot. 't Kompas zal samen met een openbare school trachten het integrale model vanaf dat schooljaar vorm te geven.

De opgebouwde expertise zal in de jaren na de pilot beschikbaar worden gesteld aan de overige VCOG scholen. Aan het einde van de komende schoolplan cyclus zal een VCOG kind een school/opvangdag als één geheel beschouwen. De leidende gedachte hierbij is dat het onderwijs dicht bij het kind ligt en van hoogwaardige kwaliteit is en dat de opvang aansluit bij de ontspanningswensen van het kind.

Personeel

Inleiding

Wanneer we spreken over de kwaliteit van het onderwijs hebben we het over de kwaliteit van het personeel. Bekwaam personeel is bepalend voor goed onderwijs. Samen met de ouders creëert de leerkracht een omgeving waarin het talent van het kind zich maximaal ontplooit.

Iedereen binnen de VCOG heeft een bestuursaanstelling. Hiermee kunnen risico's van krimp en groei die -door wijkontwikkelingen- onvermijdelijk plaatsvinden opgevangen worden. Tegelijkertijd geeft het de mogelijkheid tot het bewaken en het versterken van een minimale kwaliteit op alle VCOG-scholen.

Refererend aan wat hiervoor over de kwaliteit van het personeel is gezegd streeft de VCOG naar volwaardige en goed opgeleide medewerkers om de visie en de onderwijskundige doelstellingen van de VCOG te verwezenlijken.

Hierbij wordt enerzijds gedacht aan het opleiden van nieuwe leerkrachten binnen de school om de personeelsvoorziening in de toekomst veilig te stellen en anderzijds aan de verdere professionalisering van de zittende medewerkers.

Opleiden nieuwe leerkrachten

De komende jaren zullen de banden met de opleidingsinstellingen nauwer worden aangehaald in het kader van het werkplekleren. Werkgevers worden nadrukkelijk medeverantwoordelijk voor het opleiden van (toekomstige) werknemers. Hierdoor zullen studenten een groter deel van hun opleiding in de onderwijspraktijk werkzaam zijn. Ervaren leerkrachten kunnen hun expertise inzetten om toekomstige leerkrachten op te leiden. Daarnaast zullen de leerkrachten-in-opleiding op deze wijze meer aan de VCOG worden gebonden.

In het schooljaar 2007-2008 zal de VCOG samen met de Christelijke Hogeschool Nederland (CHN) een pilot "opleiden in de school" starten.

Aannamebeleid

We streven een bewuster aannamebeleid na, met een nadrukkelijker rol van schooldirecteuren. De aanname-eisen worden nadrukkelijker toegepast en bewaakt. Als uitgangspunt is ervoor gekozen dat iedere leerkracht die aangenomen wordt binnen de VCOG inzetbaar is op iedere VCOG-school.

Verdere professionalisering van zittende leerkrachten

Van iedere professionele beroepsgroep en dus ook van leerkrachten wordt verwacht dat hij of zij zich beroepshalve een leven lang blijft ontwikkelen. De VCOG werkt reeds met een gesprekkencyclus van functionerings- en persoonlijke ontwikkelingsgesprekken. Deze cyclus zal in het vierde jaar worden afgesloten met een beoordelingsgesprek. Het beleid rondom beoordelingsgesprekken zal het komende jaar nader worden uitgewerkt.

Daarnaast zal iedere medewerker zijn eigen bekwaamheidsdossier gaan inrichten en in overleg met zijn directleidinggevende en in relatie met de doelstellingen van de school en de VCOG een plan opstellen (POP) om zich verder (bij) te scholen.

Om de bekwaamheid van leerkrachten te versterken zal het instrument peer-assessment worden geïntroduceerd, waarbij hiervoor opgeleide leerkrachten bij collega's op andere scholen in de klas zullen komen kijken en hun collega-professional van adviezen voorzien. De adviezen zijn strikt individueel en kunnen de input vormen voor het POP. Het instrument uitsluitend ontwikkelingsgericht en heeft -bijvoorbeeld in arbeidsrechtelijke zin- geen beoordelend karakter.

Met deze ontwikkeling wordt ingespeeld op de inherente behoefte die elke professional heeft of zou moeten hebben om te leren van beroepsgenoten. De onderliggende gedachte is dat het op peil houden van de bekwaamheden en het ontwikkelen van competenties geen vrijblijvende activiteit is, maar een verplichting die primair tot de verantwoordelijkheid van de individuele beroepsbeoefenaar en de beroepsgroep behoort. De rol van de werkgever beperkt zich tot faciliteren van dit proces en het vaststellen of iemand bekwaam is.

Instrumenten die verder worden ingezet ter versterking van het professionele handelen zijn ICT-scholing, intervisie/supervisie en video-interactiebegeleiding. Ook hier geldt: door professionals voor professionals.

Functiebouwwerk

De komende tijd zal onderzocht worden in hoeverre het functiebouwwerk van de VCOG optimaal beantwoordt aan ontwikkelingen binnen de organisatie als in de maatschappelijke omgeving. De vraag is in hoeverre met het huidige bouwwerk optimaal wordt ingespeeld op de veranderende omgeving. Aspecten die hierbij aan de orde komen zijn "good governance" (besturen versus toezien), zichtbaar management, ontwikkelingsmogelijkheden personeel, nieuwe verantwoordelijkheden scholen (TMO, passend onderwijs). Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan de voortgaande ontwikkelingen op het gebied van voor-, tussen-, en naschoolse opvang, het opleiden-in-de-school en de venster- of brede scholen.

Het nadenken over het inspelen op dergelijke ontwikkeling wordt mogelijk gemaakt omdat de mogelijkheden als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving verruimd worden.

Mobiliteit

Mobiliteit heeft lange tijd een negatieve klank gehad: alleen indien een leerkracht niet meer functioneerde in de klas, binnen het team of een conflict had met zijn directleidinggevende werd het instrument mobiliteit ingezet. Inmiddels geldt dat leerkrachten met functioneringsproblemen alleen nog in zeer uitzonderlijke situaties in aanmerking komen voor mobiliteit.

De afgelopen jaren is de VCOG bezig geweest mobiliteit een positievere klank te geven. Verandering van omgeving bevordert over het algemeen het professionele handelen van individuele leerkrachten en de ontwikkeling van een schoolteam. Dit blijkt achteraf in veruit de meeste gevallen waarin sprake is van “vrijwillige” mobiliteit. De reacties van leerkrachten zijn veelal “dat had ik veel eerder moeten doen”. Voor teams is het van belang om scherp te blijven en niet in bestaande patronen te blijven hangen. Is dit laatste het geval dan is het risico aanwezig dat het team zich niet verder ontwikkelt of zelfs in de eigen (machts)patronen vastloopt.

Vrijwillige mobiliteit begint echter met leerkrachten van scholen die los komen van bestaande beeldvorming en elkaar kennen, begrijpen en respecteren. Dit is de reden dat de afgelopen twee jaar bovenschoolse ‘hop’dagen zijn georganiseerd, waarbij leerkrachten een kijkje konden nemen op de andere scholen binnen de VCOG. De komende schoolplanperiode zullen we nog meer moeten toegroeien naar een cultuur waarin professionele ontwikkeling centraal komt te staan (wat is “goed” voor mijn ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de school?). In dit verband zullen we ons bezinnen op de vraag hoe we de professionele ontwikkeling kunnen versterken en of mobiliteit in dit verband een minder vrijblijvend karakter moet krijgen.

Om vrijwillige mobiliteit te bevorderen worden vacatures in de vorm van flyers verspreid onder alle medewerkers, zodat iedereen gelijke kansen heeft om op een andere school binnen de VCOG aan de slag te gaan.

Soms is het onvermijdelijk om onvrijwillige mobiliteit als middel in te zetten. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de ene school krimpt en de andere groeit. Wanneer dat het geval is dan zal getracht worden om in overleg met de betrokkenen een oplossing te vinden die zoveel mogelijk tegemoet komt aan de wensen en mogelijkheden van individuele personeelsleden en aan de behoeften van de organisatie. Op dit moment geldt dat wanneer overleg niet tot een bevredigende oplossing leidt het criterium van anciënniteit gehanteerd wordt: degene met het minste aantal dienstjaren binnen de VCOG komt als eerste in aanmerking voor overplaatsing. Het kan echter tot gevolg hebben dat personeelsleden met meer dienstjaren in plaats van voor een onderbouwgroep voor een bovenbouwgroep geplaatst worden. En soms ook andersom. In deze gevallen doen we een beroep op de (start)bekwaamheid die iedereen met een opleiding tot leraar in het basisonderwijs geacht wordt te bezitten en te onderhouden. De komende schoolplanperiode zal bezien worden of het anciënniteitscriterium gehandhaafd blijft.

Leerkrachten met interesse in managementtaken kunnen de MOT-I cursus volgen. Dit moet echter passen in het POP. Bovendien is toestemming vereist van de directleidinggevende. Indien de MOT-I cursus met goed gevolg is afgerond met de constatering dat iemand belangstelling heeft leiding te geven en zowel kandidaat als leidinggevende constateren dat de persoon in kwestie hiervoor talent bezit dan wordt in overleg met de algemeen directeur bepaald wat voor deze persoon de meest geschikte vervolgroute is. Met het oog op het (toenemende) tekort aan directeuren, de verwachting dat een aantal directeuren binnen een aantal jaren de VCOG zal verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en mogelijke ontwikkelingen rond het functiegebouw, wil de organisatie hierop inspelen door haar talentenpool te verbreden en te versterken.

Andere mogelijkheden voor ontwikkeling zijn de opleiding tot remedial teacher (RT) en intern begeleider (IB).

Om het aantal mogelijkheden te verruimen wil de VCOG in de komende jaren ook het externe mobiliteitsbeleid verder vormgeven door intensievere vormen van samenwerking met andere scholen en verenigingen.

Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid

De VCOG verheugt zich in een zeer laag cijfer voor arbeidsverzuim (3,9%). Eén van de belangrijkste oorzaken is dat personeel van de VCOG het zich ziekmelden zolang mogelijk uitstelt. Daarbij komt dat sinds een aantal jaren directleidinggevend als casemanager optreden en dat de mogelijkheid bestaat (preventief) mensen in te brengen op het Sociaal Medisch Overleg (SMO) met de ARBO-arts.

De achterliggende gedachte is dat we mensen zolang mogelijk gezond en vooral ook aan het werk willen houden. In het dagelijks functioneren houden we daarom zoveel mogelijk rekening met beperkingen. Indien nodig wordt ondersteuning aangeboden of verwezen. Tot slot medicaliseren we niet onnodig, bijvoorbeeld bij functionerings- of samenwerkingsproblemen.

Rekening houden met persoonlijke omstandigheden is een belangrijke factor voor het welbevinden van mensen. De komende schoolplanperiode zullen we nagaan of in aanvulling op bestaande faciliteiten als bijvoorbeeld BAPO- en ouderschapsverlof voor specifieke doelgroepen (nadere) maatregelen wenselijk dan wel noodzakelijk zijn.

Veiligheid

In het belang van de veiligheid van kinderen en medewerkers moeten alle VCOG-scholen voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van bedrijfshulpverlening.

Dit betekent dat op iedere VCOG-school iemand de taak vervult van hoofd van de bedrijfshulpverlening is (Hoofd BHV). Verder dienen alle nieuwe bedrijfshulpverleners een scholing te volgen en wordt jaarlijks nagegaan wie van de bedrijfshulpverleners in aanmerking komt voor een herhalingscursus BHV

Het bureau van de VCOG vervult hierbij een facilitaire rol.

Financieel

De rijksoverheid stelt het bevoegd gezag middelen ter beschikking voor de bekostiging van personele en materiële uitgaven. Vanaf 1 augustus 2006 is dit in de vorm van een lumpsum bedrag per school.

Momenteel is er nog een scheiding tussen gelden voor personeel, materieel en een budget voor Personeel en Arbeidsmarkt. Daarnaast worden nog budgetten onderscheiden die bedoeld zijn om bepaalde processen in gang te zetten zoals bijvoorbeeld de ontwikkelingen op het gebied van tussen de middag opvang en tussenschoolse opvang. Deze budgetten zijn echter niet meer, zoals in het verleden geoormerkt, maar moeten worden gezien als berekeningsgrondslagen om te voldoen aan minimale kwaliteitseisen.

Binnen de VCOG wordt ernaar gestreefd uiteindelijk één bedrag per school beschikbaar te stellen waaruit alle kosten kunnen worden voldaan. We nemen afscheid van het gedachtengoed dat de overheid voorschrijft hoe budgetten ingezet moeten worden. Als organisatie ontwikkelen we zelf beleid ontwikkelen, stellen we prioriteiten en alloceren we middelen aan gewenste ontwikkelingen. Deze behoeften kunnen simpelweg voortkomen uit opgelegde wet- en regelgeving, maar ook vanuit de wens van de organisatie.

De beleidsvrijheid is dus toegenomen in die zin dat niet meer voor alle afzonderlijke terreinen verplicht een bepaald budget moet worden bestemd maar dat iedere instelling voor zichzelf kan bezien hoeveel geld nodig is voor bepaalde aandachtsgebieden. De totale hoeveelheid geld is met de lumpsumoperatie echter niet toegenomen.

De VCOG heeft ervoor gekozen om de middelen voor personeel, onderhoud van gebouwen, administratie bestuur en beheer, centraal te besteden. De middelen voor met name schooleigen zaken zoals kosten voor (vervanging van) methodes, ICT, schoonmaak en kopieerkosten worden ter beschikking gesteld van de school. Ook ontvangt de school een budget voor nascholing waarmee een schooleigen beleid kan worden gevoerd. De directeur van de school is budgethouder en als zodanig verantwoordelijk voor de besteding en verantwoording van deze middelen.

Jaarlijks stelt hij hiertoe een begroting op, die na accoord door de algemeen directeur kaderstellend is. Dit betekent dat de begroting zonder voorafgaande toestemming niet overschreden mag worden. Voor het opstellen van de jaarlijkse begroting, de administratie, de bewaking van de uitputting van de budgetten en de uiteindelijke verantwoording van de besteding in de vorm van de accountantscontrole ontvangt de directeur ondersteuning vanuit het bureau van de vereniging.

ICT

Goed onderwijs wordt mede bepaald door goed materiaal. Ingegeven door de enorme vlucht die informatie- en communicatietechnologie (ICT) de afgelopen jaren heeft doorgemaakt wordt binnen de VCOG speciaal aandacht besteed aan dit onderwerp. Zo worden onderwijsleerpakketten meer en meer op digitale wijze voorzien van ondersteunende en remediërende functies.

Echter, alleen goed materiaal is niet voldoende. ICT-ontwikkeling binnen de VCOG steekt in op samenhang tussen hardware (bijv. computers en netwerken), software en deskundig gebruik (o.a. scholing).

Terugblik

In de afgelopen jaren is gewerkt aan een flink aantal actiepunten uit het beleidsplan. Een flink aantal daarvan zijn uitgewerkt, dan wel afgehandeld. Een kleine greep hieruit:

- Brinbox is ingevoerd op vijftal VCOG scholen. Op één school wordt gewerkt met een ander beheervrij netwerksysteem;
- er is een convenant gesloten met het ALFA college over de inzet en begeleiding van ICT-stagiaires;
- er zijn afspraken gemaakt over het beheer van de APS-licenties;
- er worden nu al twee jaar ICT cursussen gegeven aan medewerkers van de VCOG;
- vier keer per jaar vindt bovenschols ICT-overleg plaats;

- alle scholen zijn gecertificeerd door ECABO;
- alle scholen werken met het ESIS administratiesysteem;
- er zijn inventarisaties gemaakt van de beschikbare software waardoor inzicht is ontstaan in software die nog gewenst is.

Toekomstige koers

Een aantal zaken zal bovenschools geregeld moeten worden, dan wel afgestemd worden. De volgende punten worden in ieder geval opgepakt:

- het schoolse ICT beleidsplan. Er is nog te weinig zicht in de koers die de VCOG-scholen zelf gaan varen wat ICT betreft. Op welke gebieden werkt men autonoom en op welke terreinen is het gewenst/noodzakelijk samenwerking na te streven? Dit zal worden onderzocht. Verder zal VCOG-scholen vanuit het bureau van de VCOG hulp en ondersteuning geboden worden bij het beleidsplan ICT. Hierbij kunnen we denken aan vragen als:
 - de keuze voor een digitaal schoolbord: welke nemen we en hoe gaan we ermee om?
 - hoe richten we ons netwerk in zodat het past bij ons onderwijs en zodat de leerlingen en leerkrachten er gemakkelijk mee kunnen werken?
 - aan welke software is bij ons behoefte en hoe introduceren we die in het team?
- Website. Op dit moment wordt bekeken wat de functie is van de huidige VCOG- en schoolwebsites. Welke doelgroepen willen we bedienen, op welke wijze, wie gaat deze sites in de toekomst vormgeven en aan welke eisen moeten ze dan voldoen?
- VCOG portal. Er wordt hard gewerkt aan een VCOG portal waar directies belangrijke informatie kunnen vinden. Hiermee wordt voorzien in functie waarin beleidsafspraken geborgd worden en waarin digitaal opgeslagen documenten eenvoudig terug te vinden zijn. Alhoewel het streven is dat deze portal het lopende schooljaar nog operationeel is, zal de inhoud en eventueel ook de bereikbaarheid van de portal in de loop van de komende jaren moeten worden aangepast aan de dan geldende normen en wensen.

Om deze en andere zaken te regelen zal een VCOG ICT beleidsplan geschreven worden waarin het plan van aanpak wordt bepaald.

Individuele ontwikkeling

De VCOG zal doorgaan met het geven van ICT-cursussen aan medewerkers. Op deze manier kunnen leerkrachten, directieleden e.a. zich blijven bekwamen in het implementeren van ICT in hun onderwijs en binnen de school in het algemeen. Deze cursussen worden gegeven vanuit het perspectief dat ICT geen doel is maar een middel. Veel leerkrachten weten te weinig van de mogelijkheden van dit middel en benutten het daarom onvoldoende. De cursussen willen inzicht geven in het gebruik van ICT en de vele voordelen die dit met zich meebrengt.

De komende jaren zal de focus van de cursussen meer en meer verschuiven van elementair computergebruik naar de mogelijkheid van leerkrachten om digitale bronnen direct in het primaire proces te benutten.

De bovenschools ICT-er is werkzaam in het APS BIC-netwerk, een landelijk netwerk van bovenschoolse ICT-ers. Tijdens de bijeenkomsten van dit netwerk en op de forums en internetsites die hierbij horen wordt veel ervaring opgedaan. Deze komen middels de ICT-bijeenkomsten van het VCOG door op de scholen.