

Kleurrijk en krachtig onderwijs

Fier foarút sjen

Koersplan Nije Gaast





**VERRUIM
JE BLIK
EN
KIJK VERDER**

Fier foarút sjen

Koersplan Nije Gaast

*“Children are the world’s most valuable resource
and its best hope for the future.”*

John F. Kennedy

Inhoud

Fier foarút sjen!	6
0.1 Aanleiding	8
0.2 Proces	8
0.3 Doel en uitgangspunten	9
0.4 Visie: zo kijken wij naar onze opdracht	10
0.5 Missie: hier gaan we voor	12
1. Waarde(n)volle identiteit en burgerschap	13
2. De leerling, onderwijs(kwaliteit) en ondersteuning	17
3. Medewerkers, werkklimaat (cultuur) en professionalisering	20
4. Intern en extern samenwerken en IKC-vorming	22
4.1 Communicatie.....	25
5. Organisatievoorwaarden	26
5.1 Financiën.....	26
5.2 Digitale geletterdheid en ICT.....	26
5.2.1 Artificiële Intelligentie.....	27
5.3 Huisvesting.....	27
5.4 Leiderschap, bestuur, governance en medezeggenschap.....	28
Leiderschap.....	28
Bestuur.....	30
Governance.....	31
Medezeggenschap.....	31
Oant sjen	31

Inleiding

Fier foarút sjen!

Elke dag mogen wij meer dan duizend kinderen verwelkomen in onze scholen, in het prachtige Gaasterland, waar bos en water elkaar ontmoeten. Nije Gaast is een organisatie met korte lijnen. We zijn benaderbaar. Mensen weten en voelen zich gezien. Dat is onze persoonlijke kracht in tijden van internationalisering en anonieme, megalomane bedrijven. Menselijk en betrokken, daarin onderscheiden wij ons. 'Gruts(k) troch lyts' (groots door klein).

Het is een hele eer om zo vormend van betekenis te mogen en kunnen zijn voor nieuwe generaties. Op deze manier werken we elke dag aan de toekomst. Daarnaast is het een enorme verantwoordelijkheid, waar wij niet lichtzinnig over denken.

Toekomstbestendig onderwijs

We hebben in 2023 uitgebreid met elkaar stilgestaan bij wat goed onderwijs is, hoe dit eruit zou moeten zien en wat dit betekent voor de toekomst van Nije Gaast. We hebben leerlingen, hun ouders en/of opvoeders, medewerkers alsook andere belanghebbenden gevraagd actief mee te denken over hoe we ons onderwijs toekomstbestendig kunnen gaan inrichten. Wat hebben onze leerlingen en medewerkers nodig? Wat betekent dit voor onze stichting op zowel de korte als de (middel)lange termijn? Wat staat ons te doen? De inbreng van deze 'ophaalmomenten' waren zeer waardevol en dienen als basis voor dit koersplan.

Dit koersplan kunnen we natuurlijk alleen maar sámen maken en dragen. Hier nu op papier, maar vooral elke dag in onze scholen en organisatie, in onze alledaagse houding, gedrag en taal. De belangrijkste opbrengst uit de gesprekken met leerlingen, medewerkers, ouders en stakeholders bleek het 'omsjen', het omkijken naar elkaar. Elkaar 'zien' door invoelend te luisteren, elkaar serieus te nemen, helder en liefdevolle kaders te stellen.

*"The only way that we grow is by change.
I'm a dreamer, so let me believe in you."*

Niels Geusenbroek

Binnen Nije Gaast mag elke leerling en medewerker zich gezien weten en waarderen we onze verscheidenheid. Wat mooi dat we zo verschillend zijn! Alle (kleine en grote) mensen binnen Nije Gaast hebben hun 'eigen aardigheden', ontwikkelingsbehoeften en mogelijkheden. Hier kijken we naar (om), en tegelijkertijd kijken we naar een uitstekend passend onderwijsaanbod dat hierbij aansluit.

Omzien en uitzien

We kijken niet alleen naar je 'om', maar we kijken ook naar je 'uit'. Naar jouw mogelijkheden en de toekomst en hoe iedereen binnen Nije Gaast hierin mag groeien. Samen vol vertrouwen en trots, echt 'fier foarút sjen' en hierdoor 'útsjen' naar de toekomst!

Gerlotte Majoor

Voorzitter College van Bestuur



0.1 Aanleiding

Het koersplan van Nije Gaast liep af op 31 december 2022. In dit jaar hebben er zowel een bestuurswisseling alsook wisselingen in de Raad van Toezicht plaatsgevonden. Hierom bleek het starten van een nieuwe koers per 1 januari 2023 niet wenselijk. Immers, alvorens een nieuwe koers met elkaar te kunnen bepalen, dient allereerst 'het net te worden opgehaald': waar staan we, hoe kijken alle betrokkenen hiernaar? Om dit proces goed te doorlopen, hebben we 2023 als 'ophaaljaar' genomen. Een jaar met terugblikken en vooruitkijken. Daarmee is de nieuwe koers vanaf 1 januari 2024 van kracht.

0.2 Proces

Werkgroepen

Op alle scholen hebben we als eerst de leerlingen bevroegd. Het gaat immers over het onderwijs dat zij genieten. Zij verdienen de eerste stem. Hierna hebben we alle ouders en opvoeders uitgenodigd om met ons mee te denken. Uiteraard schoven ook alle medewerkers aan. En als laatste organiseerden we een bijeenkomst voor alle overige belanghebbenden. Hierbij valt te denken aan gemeenten en lokale overheden, jeugdzorginstanties, medische organisaties, (GGD, GGZ, fysiotherapie, logopedie, etc.), kinderopvang en vervolgonderwijs, maar ook de eigen interne toezichthouder (Raad van Toezicht). Met al deze input zijn interne werkgroepen aan de slag gegaan, nadat bestuurlijke uitgangspunten en verwachtingen helder waren gemaakt. In deze werkgroepen waren veel rollen vertegenwoordigd: leerkrachten, onderwijsassistenten en kwaliteitscoördinatoren (voormalige interne begeleiders). Iedere werkgroep werd geleid door een directeur. De werkgroepen waren verdeeld over 5 domeinen:

1. Waarde(n)volle identiteit en burgerschap;
2. De leerling, onderwijs en ondersteuning;
3. Medewerkers, werkklimaat (cultuur) en professionalisering;
4. Interne en externe samenwerking (IKC);
5. Organisatievoorwaarden (financiën, huisvesting en ICT).

Na een aantal conceptversies zijn we gekomen tot een definitieve versie van het koersplan. De Raad van Toezicht heeft ingestemd op 29 januari 2024. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is uiteraard ook betrokken en heeft advies gegeven op 24 januari. Maar dan begint het natuurlijk pas. Op 11 april 2024 presenteerden we vol trots de nieuwe koers op de 'Nije Gaast Dei'. Hier kwamen alle medewerkers van Nije Gaast samen. Uiteraard markeerden we de nieuwe koers ook op alle scholen met activiteiten om de koers (ook op de langere termijn) goed te starten en met elkaar levend te houden.

0.3 Doel en uitgangspunten

Dit koersplan heeft tot doel te zorgen voor richting en focus voor de komende vier jaar: we willen het goede van ons onderwijs verbinden aan onze visie, waarden en ambities. Ook zorgt het voor helderheid over wat we de komende periode (minder) gaan doen. Daarbij zal er verbinding zijn met de stichtings- en schooldoelen, activiteiten en resultaten. Tevens moet het plan 'ademend' zijn, zodat het genoeg ruimte laat voor de eigenheid van onze scholen, kernen en maatschappelijke ontwikkelingen.

Inhoudelijk hebben we vrij vroeg in het proces (na de 'ophaalmomenten') bestuurlijk helderheid geschetst over de verwachtingen en (niet onderhandelbare) uitgangspunten. Deze punten zijn als volgt geformuleerd:

- **We geven betekenisvol onderwijs dat optimaal aansluit bij de mogelijkheden van ieder kind, waarbinnen eenieder tijd en ruimte krijgt om te groeien en te leren (leven) van en met elkaar;**
- **We zijn mensgericht en ambitieus;**
- **We hebben minimaal de wettelijke vereisten op orde;**
- **We werken vanuit wetenschappelijke kennis en leren permanent op alle lagen (evidence & reflective based).**

Op alle terreinen volgen wij de ontwikkelingen op de voet. Eventueel kan dat leiden tot een aanpassing van ons onderwijs(plan).

“Zorg dat eenieder die bij je komt, beter en gelukkiger vertrekt.”

Moeder Teresa

0.4 Visie: zo kijken wij naar onze opdracht

Ieder kind wil zich van nature ontwikkelen en heeft daarbij een natuurlijke behoefte aan relaties, autonomie en competentie. Competentie houdt in dat leerlingen vertrouwen en plezier hebben in hun eigen kunnen. Autonomie wordt gewaarborgd wanneer leerlingen de ruimte krijgen om taken zelfstandig te verrichten. Relatie heeft te maken met de waardering die ze krijgen om wie ze zijn. Onze enthousiaste en betrokken medewerkers maken zich sterk voor deze drie basisbehoeften in het contact met de leerlingen.

Toekomstgericht maatwerk

Wij zijn er van overtuigd dat ons onderwijs de komende jaren steeds meer gericht moet zijn op maatwerk: voor de kinderen, ouders en collega's. Daarmee waarborgen we dat ons onderwijs ook in de toekomst blijft aansluiten op de behoeften van kinderen en ouders. Alleen dan kunnen we het beste onderwijs aan ieder kind bieden.

We leren onze leerlingen om zich staande te houden en te ontwikkelen binnen een snel veranderende en complexe maatschappij. We bereiden hen voor op de maatschappij van de toekomst, door vaardigheden aan te leren die ze daarin nodig hebben. Denk aan communiceren, samenwerken, problemen oplossen en creatief en kritisch denken. Maar ook digitale vaardigheden, informatieverwerking en zelfregulering. Wie zorg draagt voor de wereld van morgen, kiest voor een duurzame werkwijze. Vandaar dat we ook dit aandachtspunt hebben verwerkt in onze visie en missie.



**IK
KIJK
NAAR JE
UIT**

Als je goed kijkt, kun je elke dag
mooie momenten ervaren.

0.5 Missie: hier gaan we voor

Op onze scholen krijgt ieder kind de ruimte en uitdaging om zich optimaal te ontwikkelen. Wij bieden een veilige leeromgeving, waarbinnen we passend, betekenisvol, boeiend en uitdagend onderwijs geven. Op deze manier bereiden we leerlingen zo goed mogelijk voorop hun toekomst. We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid: onze scholen zijn dé plek waar gericht en bewust kennisoverdracht plaatsvindt. Voor veel situaties en thema's geldt dat het soms tevens de enige plek is waar dit (aan)geleerd wordt.

Stimuleren, ontwikkelen en samenwerken

We bieden een waarde(n)volle schoolcultuur, waarbinnen respect, verbondenheid, eigenaarschap, samenwerking, zelfstandigheid en integriteit centraal staan. Openheid, transparantie en goede communicatie zijn bij ons vanzelfsprekend.

Binnen onze scholen stimuleren we ontwikkeling en samenwerking. We leren kinderen een eigen mening te vormen, maar daarbij ook open te staan voor de ideeën van anderen. Zingeving is een belangrijk onderwerp dat onder andere aandacht krijgt bij levensbeschouwelijke vorming. Leerlingen ontdekken vanuit hun eigen achtergrond verschillende levensopvattingen. Door onze kinderen een breed beeld van de wereld te geven, begeleiden we hen in het ontdekken van hun eigen identiteit en leren ze andere opvattingen te begrijpen en te respecteren.

1. Waarde(n)volle identiteit en burgerschap

Verbinding

Kinderen mogen binnen Nije Gaast (leren en) opgroeien en zich in de breedste zin ontwikkelen. Een kind ontwikkelt zich in een steeds veranderende context en op allerlei domeinen (tegelijk). Wij geloven daarom in meerdere opzichten in verbinding. Het is (een deel van) onze maatschappelijke opdracht.

Goed onderwijs heeft meerdere functies, zoals het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding. Daarnaast dient het een sociaal doel: deel worden van bestaande tradities en praktijken. Afsluitend is ons onderwijs persoonsvormend: het leren (omgaan met en) in vrijheid om hierin en hierdoor een verantwoordelijke en volwaardige plaats in de samenleving te krijgen. Wij leggen nadrukkelijk de focus op de ontwikkeling van de 'zachte' merkbare (misschien niet altijd meetbare) 'onderwijsresultaten', zodat leerlingen opgroeien als maatschappelijk betrokken burgers.

*“Wat is sukses neffens dy?”, frege de jonge.
“Leafhawwe”, sei de mol.*

De Jongen, de Mol, de Foks en it Hynder (Charly Mackesy)

Burgerschapsvorming bestaat uit drie inhoudelijke concepten: democratie, participatie en identiteit. Binnen deze functies, doeldomeinen en concepten is een duidelijke overlap te zien tussen burgerschapsvorming en levensbeschouwelijke vorming. Juist vanuit een persoonlijke levensbeschouwelijke identiteit kan een persoon bepalen hoe hij of zij wil participeren in de democratische samenleving. Levensbeschouwelijke vorming is daarom een onmisbaar onderdeel van burgerschapsvorming (Bakker, E. & Heijstek-Hofman, 2021).

Binnen Nije Gaast zien wij het als onze verantwoordelijkheid oog te hebben voor elkaar, ons te richten op 'samenlevingskunde' en hiermee de sociale verbinding in de maatschappij te stimuleren. Wij doen dit door te zorgen dat onze scholen een beschermende en beschermde ruimte zijn waarin nieuwe generaties de tijd krijgen om de wereld in alle diversiteit en veelvoudigheid te ontmoeten en daarmee ook de tijd krijgen om zichzelf te verkennen.

Heel specifiek doen we dit ook in en bij onze nieuwkomersschool en door het verwelkomen van anderstaligen en nieuwkomers op onze scholen. We maken samen een plek waarin de leefwereld en het wereldbeeld van kinderen en medewerkers wordt verbreed. Maar ons onderwijs staat expliciet ook in verbinding met de 'mienskip'. Wij hebben een open houding en deur voor vele sociaal-maatschappelijke, culturele (sport-) en (gezondheids-) specialistische voorzieningen. Hierbij valt te denken aan: kinderopvang, culturele instellingen, bibliotheken, GGD, verzorgingstehuizen, kerken, etc.

Wij zijn een oefenplaats voor levensbeschouwelijk leren en ontwikkelen dat vanuit onze basiswaarden; **relatie, kwaliteit en verantwoordelijkheid.**

Dit is leidend in onze taal, houding en gedrag. Zo creëren we een positieve, veilige en inlevende uitgangspositie. Daarnaast stimuleren wij het onderlinge, schooleigene én schooloverstijgende gesprek over identiteit, drijfveren en inspiratie. Door meer samen te werken in de rijke (leer)omgeving en ons hiermee en hierin te verbinden, kijken wij ook buiten de context van de school.

Waarde(n)vol onderwijs

Naast de verbinding is er ook ruimte voor de eigenheid van onze scholen, voor de kernen waarin zij staan en kunnen uitgangsposities, behoeften en verwachtingen verschillen. Hierover willen we onderling in gesprek blijven en dit toetsen aan de gestelde waarden, alsook aan onze in het schoolplan uitgewerkte burgerschapsopdracht.

Identiteit is voor ons dus meer dan alleen levensbeschouwing en uit zich (juist ook) in ons pedagogische handelen. Dit krijgt vorm door actieve aandacht te geven aan waardengedreven onderwijs en door respectvolle omvang met onze omgeving.

We kijken naar elkaar om ('omsjen') en steunen elkaar waar nodig. Wij zien dit overal binnen Nije Gaast terug: in relatie en verbinding met kinderen, ouders en medewerkers. We betrekken ouders en externe belanghebbenden actief bij deze opdracht, ook op bestuurlijk niveau, door naast de medezeggenschap, actief jaarlijks inspraak- en adviesmomenten te organiseren met ouders/opvoeders alsook voor externe belanghebbenden.

"Ten fan ús grutste frijheden is hoe't wy op de dingen reagearje."

De Jongen, de Mol, de Foks en it Hynder (Charly Mackesy)

Leren is moeilijk en opgroeien valt niet altijd mee. Het leven is niet altijd 'leuk' en juist hiermee bereiden we kinderen óók voor op de maatschappij. Door je af en toe kwetsbaar op te stellen, je ook ongelukkig te kunnen en mogen voelen, leren we kinderen omgaan met verscheidenheid aan gevoelens, mensen en situaties: door erkenning, begeleiding en doorzetten naar weerbaarheid. Door leerlingen hun fouten, tegenslagen, faalmomenten, teleurstellingen en moeilijkheden te gunnen en ze hier passend bij te ondersteunen, kunnen ze uitgroeien tot evenwichtige volwassenen.

Vertrouwen

Het belangrijkste dat wij leerlingen willen geven is vertrouwen, zodat kennis en zelfvertrouwen kunnen groeien. Leren kan soms lastig zijn, maar daar waar we struikelen, ligt de schat. Deze pedagogische levensbeschouwelijke burgerschapsvisie krijgt vorm door ze te leggen naast (en waar nodig aan te passen aan) de kwaliteitsstandaarden vanuit de inspectie.

2. De leerling, onderwijs(kwaliteit) en ondersteuning

De essentie van onze organisatie is naast de brede ontwikkeling, zoals geschetst in het vorige hoofdstuk, ook de 'kwalificatie': de overdracht van kennis, houding en vaardigheden. Ook dit punt verdient onze volle en constante aandacht. Dat doen we door onze onderwijskwaliteit meetbaar te maken, onder andere door planmatig, doelmatig samen te werken (integraal) en ambitieus te zijn. Goed onderwijs ontstaat uiteindelijk in de klas, maar is meer dan de optelsom van individueel opererende leraren en teams.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling komt tot stand wanneer iedereen zich continu richt op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door een constructief-kritische houding streeft naar de daarvoor vereiste kwaliteitsverbetering. Hierdoor krijgen kinderen optimale (ontwikkel-)kansen, met betekenisvolle en realistische focus. En altijd in verbinding met kind en ouders/opvoeders (relatie). We werken vanuit vertrouwen: oplossings- en handelingsgericht.

Naast goed lesgeven (volgens professionele standaarden), is succesvol lesgeven (in de zin dat leerlingen daadwerkelijk leren) ook afhankelijk van de leerling en zijn/haar omgeving. Dit vraagt om echt in relatie zijn en blijven met leerling, ouders en (interne en externe) professionals. Wij werken vanuit door de wetenschap gefundeerde methodieken en maken hierbij onze eigen keuzes: 'evidence informed'.

De ambities in onze nieuwe koers zijn terug te brengen naar:

A. Basisvaardigheden

Om goed te kunnen functioneren in hun onderwijsloopbaan en in de Nederlandse samenleving hebben leerlingen basisvaardigheden nodig op het gebied van de Nederlandse taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid. Wij staan voor het optimaal ontwikkelen van deze basisvaardigheden door ons de komende jaren te richten op het pedagogisch-didactisch handelen vanuit hoge verwachtingen, met zicht op ontwikkeling vanuit 'effectieve directe instructie' een krachtig curriculum en differentiatie. Hierdoor kunnen we een passend aanbod realiseren en afstemmen op de populatie.

Daarbij is overigens versmalling van het aanbod niet de bedoeling; juist een vakoverstijgend, rijk wereldoriënterend aanbod is van belang, met daarbinnen de focus op het aanleren van basisvaardigheden. Uit onderzoek blijkt dat deze integrale manier van basisvaardigheden aanleren het meest effectief is.

IK Verwondering kijkt overal doorheen.
BEWEEG
EN ZIE
VERANDERING

Dit is terug te zien in onze resultaten: alle kinderen verlaten onze scholen geletterd en gecijferd. Deze focus ligt in lijn met het advies van de onderwijsraad (2022) alsook met de koers vanuit het ministerie van onderwijs (2022). Didactische focus gaat hand in hand met pedagogiek: zij versterken elkaar.

Vaak wordt een veilig pedagogisch klimaat (terecht) als een voorwaarde voor goed onderwijs genoemd. Het omgekeerde is ook waar. Goed onderwijs draagt bij aan motivatie, het welbevinden én aan leeropbrengsten en heeft een preventieve werking op het voorkomen van (gedrags)problemen (Van der Wolf & Van Beukering, 2011).

We stellen binnen onze scholen uitdagende schooldoelen (prestatieafspraken), maar we behouden allen minimaal het basisarrangement (onderwijsinspectie). Samenvattend stellen we ons gedurende vaste momenten in het jaar vragen rond de kwaliteit(zorg) op school- en bestuurlijk niveau:

- Onderwijsproces: krijgen leerlingen goed les?
- Veiligheid en schoolklimaat: voelen leerlingen zich veilig?
- Onderwijsresultaten: leren leerlingen genoeg?

“Wie van de vakjes af wil, moet vaker over de lijntjes praten.”

Martijn van der Steen

B. Inclusiever onderwijs

‘Omsjen’ naar een kind betekent voor ons dat we ons bij besluitvorming niet laten afremmen door het systeem en/of huidige structuren. We verlaten het hokjesdenken: we werken mensgericht en zoeken adequate, creatieve (adaptieve) oplossingen thuisnabij. Ook - en misschien wel juist - wanneer dit lastig en spannend is. Zo is elk kind dat wij iets kunnen leren welkom en verkennen we binnen onze eigen setting hiervoor alle mogelijkheden. Gelijke kansen vragen om ongelijke behandeling.

Dit inclusieve denken is de norm binnen Nije Gaast. Enerzijds omdat we geloven dat alle kinderen in onze kernen recht hebben op thuisnabij en passend onderwijs en anderzijds omdat we uit onderzoek weten dat heterogeen groeperen álle leerlingen en onze maatschappij als geheel bevoordeelt. Inclusie in het onderwijs heeft namelijk een positieve invloed op de mate van acceptatie van mensen in de gehele maatschappij en leidt tot meer verdraagzaamheid.

Positieve invloed

Een specifieke studie (Balboni & Pedrabissi, 2000) laat zien dat leerlingen in een inclusieve klas meer acceptatie ontwikkelen voor bijvoorbeeld mensen met een beperking, zowel op school als daarbuiten. Door inclusief onderwijs worden leerlingen voorbereid op een inclusieve samenleving. Onderzoek toont aan dat inclusief onderwijs meerdere positieve effecten heeft voor zowel leerlingen met een beperking als leerlingen zonder beperking.

Behalve de positieve invloed op sociale ontwikkeling (Freeman & Alkin, 2000) en sociale acceptatie heeft inclusief onderwijs ook een positieve invloed op onderwijsresultaten (Cole, Waldron, & Majd, 2004). Leerlingen halen in veel gevallen hogere onderwijsresultaten in inclusieve klassen in vergelijking met gesegregeerde klassen.

Om de inclusieve slag te maken, hebben we vertrouwen nodig, in zowel ons eigen kunnen als in dat van onze leerlingen en hun omgeving. Hiervoor faciliteren en stimuleren we ondersteuning en professionalisering. Door een open, nieuwsgierige en lerende attitude te (blijven) ontwikkelen en moed te tonen, kunnen we een veilige leerplek (blijven) bieden voor elk kind.

Passend onderwijs

Gezien de regionale inbedding van onze scholen en de vergrote afstand tot voorzieningen, hebben we een extra opdracht ten aanzien van het realiseren van thuisnabij passend onderwijs. Wij willen na thuisnabij, preventief en licht mogelijk (gewoon waar het kan, speciaal waar het moet) een adequaat aanbod realiseren voor leerlingen met allerlei uiteenlopende onderwijsbehoeften op velerlei gebieden.

Hiervoor werken we samen met allerlei partners en nemen we onze verantwoordelijkheid als kartrekker (zie ook hoofdstuk 4). Dit is bijvoorbeeld het geval bij ons nieuwkomersonderwijs. Al vanaf 2016 verzorgen we nieuwkomersonderwijs in een type 1-voorziening (AZC-school, ook voor statushouders). Hier hebben we inmiddels veel kennis verworven. We zijn dankbaar om ook voor nieuwkomers zo van betekenis te kunnen zijn, maar nemen daarnaast onze verantwoordelijkheid in het delen van die kennis. Daarom continueren we het voortbestaan van deze school ('De Cocon') en ontwikkelen we een expertisecentrum in samenwerking met gemeenten en collega-besturen.

3. Medewerkers, werkklimaat (cultuur) en professionalisering

De mensen die werken in onze organisatie maken elke dag het verschil in het leven van kinderen en gezinnen. Zij zijn elke dag ambassadeur van onze stichting. We zijn 'grutsk en fier' op de loyaliteit, flexibiliteit en bereidheid van alle medewerkers. Onze organisatie is erop gericht hen prettig te kunnen laten werken en optimaal te kunnen laten ontwikkelen.

Hiervoor hebben we een visiegestuurde en waardengedreven, veilige en fijne cultuur waarin we ambitieus zijn, verantwoordelijkheid nemen, integraal kijken, werken vanuit vertrouwen en durven te differentiëren. We hebben hoge verwachtingen van alle medewerkers en zijn ambitieus. Binnen Nije Gaast staan we voor een professionele cultuur en dit is terug te zien in ons gedrag, houding en communicatie. Wanneer dit even niet lukt, ondersteunen wij onze collega's waar nodig door een luisterend oor te bieden en hen passend te begeleiden.

Boeien en binden

Ontwikkelingen als de oplopende personeelstekorten maken een andere inrichting van het onderwijs noodzakelijk. Dit vraagt een grote gezamenlijke inspanning, creativiteit, oplossingsgerichtheid, zoals flexibeler personeelsbeleid. We maken onze organisatie aantrekkelijker om in te werken. We willen mensen boeien en binden door het bieden van maatwerk en (loopbaan)perspectief, met name op de thema's burgerschap/pedagogiek/gedrag, IKC/kinderopvang, inclusie en basisvaardigheden.

We zijn CAO-trouw maar kunnen differentiëren in werkomstandigheden. Zo begeleiden we stagiaires, starters en ook gevorderde medewerkers professioneel en adequaat en zullen we een kweekvijver voor jonge talenten organiseren. Tevens zoeken wij actief verbinding met de (leraren)opleidingen, kennisinstellingen en scholen. Op deze manier werken we (pro)actief aan stabiliteit en dringen we de flexibele schil terug. Externe inhuur gebruiken we eventueel nog als kwaliteitsimpuls.

We zijn ons bewust van de waarde van een cyclisch en doelgericht personeelsbeleid: een leven lang leren met een HR-cyclus (zoals ontwikkel- en ambitiegesprekken) is de nieuwe norm waarin we ook een verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van diversiteit en inclusie. Waar mogelijk werken we ook hier samen met andere besturen en/of ketenpartners.

We zijn trots op de verschillen, de expertise en de ervaring binnen onze scholen. We benutten dit maximaal. Dat doen we door veel samen te werken, ruimte aan alle aspecten van 'vakmensschap' te bieden en aandacht te geven aan persoonlijk welbevinden en vitaliteit. Al onze medewerkers zijn essentiële schakels in kwaliteit. Zij mogen van ons verwachten dat we oog voor hen hebben, hen op waarde schatten en dat ze zich bij Nije Gaast gezien weten. We focussen ons op hun welbevinden en werkgeluk, zodat er vitale mensen werkzaam zijn en blijven voor alle leerlingen van Nije Gaast.

Als scholen en bestuur willen we ons blijven(d) ontwikkelen en elkaar ondersteunen. We kijken kritisch naar wat we doen en onderzoeken wat we van en met elkaar kunnen leren. We leren permanent door een stevige plaats voor gezamenlijke reflectie, wederkerige feedback en intervisie. We zijn bereid de eigen ontwikkelde denk- en werkwijze los te laten, wanneer dit nodig is, om het onderwijs toekomstbestendig te verankeren vanuit onze inhoudelijke koers en visie: leren van en met elkaar op de strategische domeinen basisvaardigheden, sociale veiligheid, het jonge kind en meer- en hoog-begaafdheidsonderwijs.

“Jij bent zo mooi anders dan ik.”

Hans Andreus

Gerichte aandacht

Dat vraagt om 'unfreezing': kritisch en opnieuw leren kijken naar wat hedendaagse leerlingen nodig hebben en hoe onze medewerkers daaraan als professionals vorm en inhoud kunnen geven. In een professionele cultuur voelen we ons allemaal verantwoordelijk, maken we hier afspraken over en spreken we elkaar hierop aan wanneer dat nodig is. Dit geldt ook voor onze (school)leiders: persoonlijk, pedagogisch en onderwijskundig leiderschap zijn cruciaal in de school en de ontwikkeling hiervan krijgt de komende jaren de gerichte aandacht die het verdient. Zowel de schooldirecteur als de kwaliteitscoördinator (voorheen interne begeleider) staan hierom de komende jaren centraal. Dit (persoonlijk) leiderschap vraagt om inlevingsvermogen en je verbinden met anderen, alsook een cultuur waarin we elkaar een spiegel voorhouden.

Professionaliseren versnellen we ook door stil te staan en af en toe juist te vertragen. We maken de 'PLAN-DO-STUDY-ACT- cyclus' rond door te evalueren en te monitoren en staan regelmatig stil ('mijmertijd') bij ons handelen: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Kortom: een leven lang leren, voor alle kleine en grote mensen in de organisatie: 'reflective and evidence based'.

4. Intern en extern samenwerken en IKC-vorming

Om onze merkbare en meetbare ('zachte en harde') onderwijsambities waar te maken, is samenwerken essentieel. Wij kijken met een open blik naar de ander, zowel intern als extern, en waarderen en benutten elkaars verschillen. We hebben hoge verwachtingen van onszelf en de ander om hierdoor maximaal integraal te kunnen werken. We denken en werken oplossingsgericht, over schotten en grenzen heen. We tonen lef in het nemen van creatieve 'scharrelruimte' (beargumenteerd afwijken van uniformerende wettelijke kaders en/of afspraken) wanneer het goed is voor (de ontwikkeling van) onze leerlingen.

'Omsjen' naar het kind en zijn behoeften betekent dat we ons niet laten afremmen door systeemkenmerken, maar juist verbinding zoeken in de eigen onderwijskoepel, alsook met andere (maatschappelijke) organisaties. Tevens vraagt effectieve samenwerking om het omschrijven van gezamenlijke doelen waarin de samenwerking en de (tussentijdse) resultaten helder worden geformuleerd en om het vieren van gezamenlijke successen.

Samenwerkingspartners

Vanwege de soms grote afstanden van onze scholen tot voorzieningen, voelen (en hebben) wij een extra verantwoordelijkheid in het samenwerken met en in onze omgeving. Daarvoor nodigen we (structureel) zoveel mogelijk samenwerkingspartners uit en stemmen plannen met hen af. Passend bij onze visie kunnen we dan een 'thuisnabij aanbod' realiseren en leertijd effectief benutten. Opvang, zorg en maatschappelijke instanties in de school: allemaal, op ons eigen tempo, richting een 'integraal kindcentrum' (IKC).

We willen de lage drempel van onze scholen benutten door hen als levendige centra in de kernen te positioneren. Hierdoor slaan we niet alleen bruggen tussen domeinen, maar ook tussen disciplines, leeftijden, achtergronden, etc. We zijn een broedplaats van diversiteit en heterogeniteit, halen 'de wereld' in onze scholen, omdat we uit onderzoek weten dat dit leidt tot verdraagzaamheid tussen mensen.

Daarnaast hebben we een verantwoordelijkheid de overstap naar het voortgezet onderwijs soepel te laten verlopen. Hiervoor is niet alleen afstemming nodig, maar kunnen we (zeker gezien de gunstige setting van aanwezigheid van voortgezet onderwijs in Koudum en Balk) intensievere vormen van samenwerken verkennen en onderzoeken. Op (leer)inhoud alsook ten aanzien van huisvesting, personeelszaken, organisatieprocessen, ICT en leerlingenzorg (passend onderwijs).



**ANDERS
KIJKEN
IS
MEER ZIEN**

Schoonheid is overal, we hoeven alleen maar te kijken om het te zien.

Investeren in de eerste levensjaren

We maken 'de stap naar voren': richting het jonge kind van 0-4 jaar. Investeren in de eerste levensjaren van een kind past uitstekend bij onze preventieve visie. Ook is het in lijn met onderzoeken, zoals in 'Een goede start voor het jonge kind' van de onderwijsraad in 2016. Investeren in jonge kinderen is de meest rendabele investering op velerlei gebied. Het versterkt gezondheid en voorkomt zowel mentale als fysieke problemen op latere leeftijd. Inzetten op de eerste levensjaren van een kind vraagt samenwerking tussen ons als onderwijsprofessionals met ouders/opvoeders, de voorschoolse voorziening en (jeugd-)zorginstanties.

Ouders/opvoeders zijn altijd een gelijkwaardige partner en expert over hun kind in zijn algemeenheid. Wij trekken samen met hen op en delen hetzelfde belang: de ontwikkeling van hun kind(eren). Ook ontwikkelen we een servicegerichte houding afgestemd op de context: welke behoeften leven er bij ouders/opvoeders in de schoolspecifieke stad of het dorp? Ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie krijgt voldoende aandacht. Onze scholen onderzoeken dit en onderscheiden zich hiermee in de regio.

“Waarom moeilijk doen als het samen kan.”

Loesje

Ondanks dat alle scholen en kernen hun eigen innovatieroute en -tempo zullen bewandelen, delen we als stichting de gemeenschappelijke uitgangspunten:

IKC-vorming:

- Vanuit de preventieve visie bieden we doorgaande leef-, leer- en zorglijnen (0-4 jaar);
- Kinderopvang is toegankelijk voor alle kinderen (zoals middels een pilot uitgebreid leerrecht) en alle scholen stijgen allemaal in ambitieniveau (Sardes);
- Samenwerken met of anders organiseren van kinderopvang door het realiseren van uitstekend voor- en naschools aanbod.

Zorg in de school:

- Het verplaatsen van de specialistische zorgkennis en -activiteiten naar de voorkant (preventie). Te denken valt aan logopedie, fysiotherapie, ergotherapie, (hoog)specialistische jeugdzorg, GGD, GGZ;
- School als vind- en werkplaats.

Excellent onderwijs en leefbaarheid in de dorpen van 0-18 jaar:

- We verbinden onze scholen in en aan de mienskip door actief samen te werken met buurt- en dorpsverenigingen, alsook maatschappelijke, culturele en/of sportieve ketenpartners in de regio. Als school hebben we hierin een spilfunctie;
- We werken nauw samen met het voortgezet onderwijs en kijken naar kansrijke en betekenisvolle samenwerkingen om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen.

4.1 Communicatie

Begrijpelijke, compacte en transparante communicatie is cruciaal: zowel in onze alledaagse taal, gedrag en houding alsook in de formele communicatie, intern en extern. Communicatie zal hierom een speerpunt zijn voor de periode 2024-2028. Hoe communiceren we intern met elkaar, als medewerkers, en hoe met de kinderen en ouders/opvoeders? Is het vriendelijk en helder? Hoe goed luisteren we? Komt de gewenste boodschap over en waar liggen verbeterpunten? Zijn we zichtbaar voor (toekomstige) ouders en andere belangstellenden en hoe is de PR weggezet?

Intern vinden we het van groot belang op inhoud kritisch mee te denken met elkaar: hard op inhoud, zacht op relatie: zo brutaal mogelijk naar binnen en zo loyaal mogelijk naar buiten. Door het moeilijke gesprek niet te schuwen, wordt ons onderwijs en onze organisatie beter!

Proactief en structureel weerwoord en tegenmacht organiseren we door gesprekken met onze leerlingen, ouders/opvoeders en externe belanghebbenden te hebben: inspraak, tegenspraak en samenspraak. Zo betrekken we ook op bestuursniveau (pro)actief ouders/opvoeders door het organiseren van een stichtingsbrede ouderavond en het instellen van een adviesraad.

Hiervoor benaderen we alle ouders/opvoeders om jaarlijks advies te verlenen aan het schoolbestuur en gaan we dus een stap verder dan de formele medezeggenschapsstructuur. Deze vragen en speerpunten komen samen in ons communicatieplan.

5. Organisatievoorwaarden

5.1 Financiën

Om onze leerlingen een goede leerplek te gunnen en onze medewerkers fijn te laten werken, dienen onze organisatievoorwaarden goed op orde en onze systemen dienend te zijn. Allereerst is de continuïteit van onze organisatie gewaarborgd door stabiele leerlingenaantallen (de grootste krimp is achter de rug). Uiteraard komen de beschikbaar gestelde financiële middelen ten goede aan ons onderwijs. Dit is onze kernactiviteit. We willen voldoen aan de signaleringswaarden en kengetallen zoals die neergezet worden door de onderwijsinspectie.

Nije Gaast is een financieel gezonde stichting en dit moet zo blijven. Het eigen vermogen is ruim en hierdoor kunnen (en moeten) we investeren. Tegelijkertijd is er onzekerheid over de baten: er is mondiale en lokale onrust, veel financiering is incidenteel waardoor we geen structurele keuzes kunnen maken, zoals het aanstellen van medewerkers. Hierdoor blijft een financiële buffer (zeker voor een relatief kleinere organisatie als de onze) extra van waarde.

Vanuit de visie van integraal leiderschap en verantwoordelijkheid is helder zicht op de cijfers essentieel. We gaan onze financieel management- en personeelsinformatiesystemen optimaliseren, alsook het beleid en de communicatie (rapportages). De ontwikkeling wordt beleidsrijk begroot. Financiële keuzes beleggen we zo laag mogelijk in de organisatie vanuit heldere mandaat (subsidiariteit). Directeuren en staf maken keuzes op basis van relevante stuur- en beheersinformatie (zoals bijvoorbeeld begrotingssoftware).

Afsluitend willen we een financieel betrouwbare partij zijn en onze (niet alleen financiële) communicatie begrijpelijk, compact en transparant communiceren.

5.2 Digitale geletterdheid en ICT

ICT is niet meer weg te denken uit onze huidige tijd. De fysieke en digitale wereld lopen door elkaar heen: grenzen vervagen. Daarom is het van extra belang dat we onze leerlingen hier goed op voorbereiden. Dit is tevens een heel expliciete wens van de ouders/opvoeders van onze leerlingen. We willen leerlingen en medewerkers uitrusten met goede digitale kennis, -vaardigheden en de juiste ICT-houding om deel te kunnen nemen aan deze digitaliserende maatschappij. We hebben hierbij zowel oog voor de kansen als de risico's. Hiervoor realiseren we onder andere een leerlijn digitale geletterdheid voor al onze scholen en stimuleren we de digitale professionalisering van onze medewerkers.

ICT is ondersteunend aan het primaire proces. Alle medewerkers moeten veilig en efficiënt hun werk kunnen doen waarbij structuur idealiter de strategie volgt. Alle medewerkers moeten (goed werkende) devices en materiaal tot hun beschikking hebben.

5.2.1 Artificiële Intelligentie

Artificiële intelligentie (AI) is volgens prof. Dr. Eric Postma binnen 5-10 jaar gemeengoed en biedt veel kansen voor het onderwijs, maar heeft ook zijn keerzijden. Essentieel voor het goed voorbereiden van onze leerlingen en het benutten van AI is het opleiden van onze medewerkers en het adequaat inrichten van onze infrastructuur. Als Nije Gaast blijven we hierdoor wendbaar en 'bij de tijd'.

5.3 Huisvesting

Wanneer je een ruimte goed indeelt, kan dit de 'derde pedagoog' zijn. Een zorgvuldig ingerichte ruimte stimuleert het ontdekkend leren, het experimenteren, het fantasiespel en het opzoeken van grenzen, bij jezelf en met elkaar. Hierom vinden we niet alleen een veilige, onderhouden en functionele ruimte van groot belang, maar investeren we ook in flexibiliteit (toekomstbestendig), duurzaamheid en inspirerende gebouwen en pleinen. Hierdoor kunnen externe partijen gemakkelijk aansluiten en kunnen we beter een doorgaande ontwikkellijn van 0-12 jaar realiseren.

Binnen Nije Gaast staan we (en gaan we) voor honderd procent veilige en schone leer- en werkplekken, ook digitaal. Rustige, fijne en gezonde scholen blijven het uitgangspunt en verdienen maatwerk, alsook groen/blauwe en uitdagende buitenspeel(ler)pleinen.

*“Een echt gezonde omgeving is niet alleen veilig,
maar ook stimulerend.”*

H. Stewart

De drie grote scholen van Nije Gaast (Workum, Koudum en Balk) zitten allemaal in relatief nieuwe schoolgebouwen (<10 jaar). Voor de kleine scholen hebben we de verouderde gebouwen gerenoveerd. In de meeste gevallen zijn ze in prima staat, soms is renovatie wenselijk. Dit geldt met name voor de school in Stavoren. Deze is 40 jaar oud, raakt in verval en is benauwd gesitueerd in de stad. Nieuwbouw zou op zijn plaats zijn. Ook vanuit de gemeenschap is deze vraag ontstaan: de sportvereniging en het multifunctioneel centrum zijn hierin partners. Dit verdient zorgvuldig onderzoek naar (on)mogelijkheden. Ook de schoolgebouwen in Sloten en Nijemirdum kunnen opgefrist worden.

De binnenruimtes van het bestuurskantoor zijn gedateerd, zowel de inrichting als aankleding zijn niet langer passend bij het nieuwe tijdperk dat we als stichting ingeslagen zijn. Medewerkers en externe belanghebbenden bezoeken ons kantoor. Het is een visitekaartje van Nije Gaast en zou idealiter een inspirerende omgeving moeten zijn. Hierom zal óf het gebouw opgefrist worden óf verkennen we andere uitwijkmogelijkheden voor een bestuurskantoor.

5.4 Leiderschap, bestuur, governance en medezeggenschap

Leiderschap

Goed onderwijs vraagt om integriteit in de vorm van uitstekend leiderschap en lef. Dit is terug te zien in het leiderschapsgedrag: alle leiders zijn continu rolmodel. Hierom investeren we in leiderschapsprofessionalisering (management development). Wij stimuleren creatief denken en 'out of the box' oplossingen, wat kan leiden tot prachtige initiatieven. Onze systeemorganisatie verdient ook aandacht: het directiereglement, de managementstatuten inclusief besluitvorming, de 'checks and balances' en het organogram moeten actueel en bekend zijn. Zo is er helderheid voor en over lijn en staf en ieders plaats in de organisatie en over de bijbehorende bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken.

We werken vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid met aangewezen resultaat- en budgetverantwoordelijken op zowel directie- als stafniveau. Beslissingen worden zo dicht mogelijk bij de werkvloer gemaakt, het zogenaamde subsidiariteitsprincipe. We geven schoolleider en team veel ruimte en rusten hen optimaal toe. We bieden gelegenheid tot experimenteren en genereren inspraak door prestatieafspraken en verantwoording hierover.

Hiervoor is het vooraleerst noodzakelijk dat we helder zijn over onze 'leidende principes' zoals 'information based empowerment'. Medewerkers werken zelfstandig en maken eigen keuzes, omdat we informatie delen en procedures en 'speelruimte' helder zijn. Cultuurverwachtingen (niet alleen hieromtrent) expliciteren we in kwaliteitskaarten. Het structureel stafoverleg, het managementteam overleg (MT) en het ondersteuningsteam (OT) zijn hierbij centrale vehikels.



**GROEI
EN WEES
JEZELF
ALS GEEN ANDER**

Be with someone who wants
to see you grow.

“Be the change you wish to see in the world.”

Ghandi

Bestuur

De kwaliteit van ons bestuurlijk handelen en de bestuurlijke inrichting van onze onderwijsorganisatie is van belang voor het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Hiervoor hanteren we een bestuurlijke kwaliteitscyclus en ambities vanuit een besturingsfilosofie. Dit bestaat niet alleen uit de papieren werkelijkheid van plannen en spreadsheets, maar vraagt juist (ook) om direct contact met de scholen en de mensen die hier deel van uitmaken. Hierdoor is er zicht op wat er binnen de eigen scholen speelt en wat de mensen bezighoudt.

Naast de verbinding met de scholen, dient de verbinding tussen bestuurskantoor en de scholen gerealiseerd en bewaakt te worden. Subsidiariteit mag niet betekenen dat het ‘ieder voor zich’ is. Onze scholen, hoe verschillend ook, moeten zich onderling verbonden weten in de gezamenlijke opgave. Hiervoor bevordert het bestuur de solidariteit en zetten we ons samen in voor overstijgende belangen.

Leren vinden wij cruciaal in alle lagen van organisatie en voorbeeldgedrag hierbij werkt versterkend. Hierom volgt de bestuurder elk jaar bij- en nascholingen en wordt er gestart met 360 graden feedback. Ook voeren we actief audits uit: het is van belang ons onderwijs systematisch te volgen en kritisch onder de loep te nemen, zowel intern als extern. Samen zien, weten en kunnen we dan meer. Daarom voeren we eerst interne audits uit en vragen we later ook een externe bestuurlijke audit aan.

Governance

Goed toezicht dient een publiek belang en is een maatschappelijke verantwoordelijkheid. We houden altijd oog voor het algemeen maatschappelijk belang en het lange termijn effect van onze besluiten. Deze brede scope is onder andere verankerd in onze governancestructuur. Bestuur en Raad van Toezicht voldoen aan de ‘Code Goed Bestuur’ en aan de ‘Code Goed Toezicht’. De Raad van Toezicht ziet erop toe dat wet- en regelgeving worden nageleefd. Vanuit integriteit en betrouwbaarheid wordt er toezicht gehouden op kwaliteit, de continuïteit en de verantwoording. Bestuur en toezicht zijn betrokken door zorgvuldigheid in acht te nemen, zich volop in zetten en zoeken de samenwerking (interne en externe verbinding) vanuit transparantie.

Openheid vraagt om een responsieve houding; dit wil zeggen dat het toezicht ontvankelijk is voor interne en externe signalen en dat het laat zien wat het met die signalen doet. Goed toezicht vraagt om zelfkennis, reflectie en een kritische grondhouding. Hierom professionaliseren we structureel door middel van formeel en informeel leren. De komende periode stellen we een nieuwe toezichtsvisie en een nieuw toezichtskader op aan de hand van de statuten en actualiseren we overige verplichte documenten (zoals de klokkenluidersregeling en integriteitscode).

Medezeggenschap

Medezeggenschap is belangrijk binnen ons onderwijs. Het is een vorm van georganiseerde tegenspraak waar we - als bestuur - informatie uit kunnen halen. Medezeggenschap helpt ook bij het creëren van draagvlak. Kortom, goed bestuur kan niet zonder goede medezeggenschap. Om medezeggenschap optimaal te laten functioneren, is een professionele organisatie hiervan waardevol. In de komende periode investeren we hierin d.m.v. scholing en het ontwikkelen van robuuste procedures.

Oant sjen

Hopelijk hebben we een beeld kunnen schetsen van de manier waarop we de komende vier jaren onze maatschappelijk opdracht willen werken, uiteraard blijven en gaan we hierover altijd graag in gesprek, ‘onze deur draait naar binnen toe open’. Kom gerust langs voor een kop koffie: een welgemeend ‘oant sjen’!



Stichting Nije Gaast
Dubbelstraat 8a
8561 BC Balk

T 0514-602843
E secretariaat@nijegaast.nl
W nijegaast.nl

STICHTING NIJE GAAST
KLEURRIJK EN
KRACHTIG ONDERWIJS