

Algemene Hindoe Basisschool

MACKAYSTRAAT 6, 2571 AR DEN HAAG

Edu Dumasy

Wat is er veranderd op de Vahonschool sinds maart 2019 onder het nieuwe beleid?

d.d. 5 juli 2019

1. Algemeen:

Belangrijkste omslag: er is een proces in gang gezet van een politieke cultuur (iedereen probeert via relaties zijn gelijk te krijgen: leerkrachten en ouders) naar een professionele cultuur waar iedereen zich aan afspraken en protocollen houdt. Roddelmails over bepaalde personen worden doorgestuurd naar de betrokkenen zodat die daarop kan reageren en achterklap zoveel mogelijk tegengegaan wordt. Zo'n lastermail kwam al in de eerste week van de aanstelling van de directeur-bestuurder namens het schoolteam die daarvan echter niets wist en werd begin juli ook weer herhaald.

Door het personeelsgebrek moeten vele scholen hun leerlingen naar huis sturen, een 4-daagse schoolweek invoeren, de klassen verdelen of bijv. Syrische vluchtelingen voor de klas zetten enz. Dat allemaal hoefden wij niet op de Vahon te doen. Dit hebben we mede te danken aan vijf onderwijsassistenten met kweekschooldiploma's (met evt. hoofdacte) die veel leservaring hebben. Via een Werkend Leren traject gaan we ze opleiden i.s.m. de pabo van de Haagse Hogeschool.

2. Kwaliteitszorg

We hebben nu in de kwaliteitszorg 3 speerpunten vastgesteld na 1 1/2 maand overleg met het team i.s.m. het Hco voor het beleid van de komende 4 jaar (schoolplan 2020 – 2024/ strategisch beleid): onderwijskwaliteit, zorgkwaliteit en professionele cultuur.

PDCA-cirkel voor kwaliteitszorg wordt nu goed uitgevoerd en in elke teamvergadering geëvalueerd en in de werkgroepen verder uitgewerkt t.b.v. bijstellingen. (Zie Hco-rapport). We willen de leerlingen van reproductief denken meer stimuleren tot kritisch creatief denken overeenkomstig de 21^{ste} -eeuwse vaardigheden waarbij digitale vaardigheden belangrijk zijn. Vandaar ook voorlopige plannen om de leerlingen in de bovenbouw ook met programmeren kennis te laten maken. Daarbij streven we van de Effectieve school (voor de vakantie) naar de Lerende school (na vakantie).

Bijna alle 10 werkgroepen hebben op de teamvergaderingen verslag gedaan van hun werkzaamheden zodat andere teamleden daarop kunnen reageren. Ze komen maandelijks tenminste 1 keer bij elkaar en de subgroepen periodiek als een activiteit zich aandient. Zo wordt de school een kennisorganisatie waarbij informatie snel kan inspelen op voortdurende veranderingen.

3. Leerresultaten

Op 2 juli zijn de resultaten van de voorlopige Cito-toets van groep 7 bekend die goed waren. De verwachting is dan ook dat de resultaten van Cito-toets van 2020 weer boven het landelijke gemiddelde zullen komen met veel kandidaten voor het havo/vwo-onderwijs.

4. Schoolteam:

De teamvorming – waarbij sprake was van 2 à 3 kampen - verloopt goed en men werkt nu in 10 werkgroepen samen en er is een maandelijks informele middag na schooltijd. De voorzitter van de

Ouderraad Daryantie maakte de opmerking in hun vergadering van 25 juni dat ze merkte dat het schoolteam niet meer zo verdeeld is en nu goed met elkaar samenwerkt. Dat zien we o.a. bij het Holifeest, sportdagen enzovoorts.

Bij de verdeeldheid in het verleden speelde ook de 3 % salarisafdracht plaats t.b.v. het busvervoer wat tot interne verdeeldheid en meespeelde in de schorsing van de vorige directie (Ramcharan en Singh). Die is nu afgeschaft.

Formatie: we kiezen vooral voor het opleiden van nieuwe relatief jonge leerkrachten i.s.m. de pabo van de Haagse Hogeschool. Er zijn video's gemaakt van voorbeeldlessen van 3 van onze topdocenten zodat er een uniforme manier van les geven ontstaat. We hadden in februari een vacature geplaatst waar echter geen sollicitanten op afkwamen. Nu gaan we in juli een nieuwe vacature-oproep plaatsen voor bevoegde leerkrachten. Een eventuele aanstelling heeft in principe geen invloed op de aanstelling van de jonge leerkrachten ook al omdat we een subsidie krijgen van € 20.000,00 per leerkracht gedurende hun opleiding die echter enkele jaren in beslag kan nemen. Daarbij speelt ook de politiek een rol. We werken daarbij samen met naburige scholen zoals Sri Vishnu en Yunus Emre o.l.v. de Haagse Hogeschool.

Er zijn nu geregistreerde lesobservaties geweest van directie en Hco (Richard Steinfort) onder zo'n 10 leerkrachten/ onderwijsassistenten die een voorlopige aanstelling hadden. Op basis daarvan is de beginsituatie gepeild en plannen gemaakt om het les geven van alle leerkrachten beter op elkaar af te stemmen en te verbeteren. Daarvoor zijn drie voorbeeldlessen op video vastgelegd van de drie bouwcoördinatoren.

We maken nog een scholingsplan met tenminste 3 studiedagen en aanvullende cursussen voor specialisten v.w.b. bhv en EHBO.

De dossiers van het personeel zijn niet helemaal op orde en worden in de vakantie gedigitaliseerd. Er is een slechte dossieropbouw al proberen we zoveel mogelijk incidenten in Esis te verwerken. Ook worden in Cupella de normjaartaak vastgelegd, een proces waarmee we bezig zijn, We starten binnenkort officieel met de gesprekkencyclus en tegelijk dient het personeelsplan door de MR te worden goedgekeurd.

5. Interne begeleiding:

De zorgleerlingen worden nu onderzocht en handelingsplannen van gemaakt o.l.v. de ib'er Soelin Bihari en Sherry Ann Henderson die terugkomt van ziekte en per 2 september fulltime weer gaat werken.

Speciaal onderwijs leerlingen worden nu niet zomaar meer aangenomen wat de school nieuwe leerlingen kost. Verschillende organisaties adviseren en doen werkzaamheden zoals de HCO (Han

Voorgaande jaren was er discussie tussen ouders en de school om hun leerling bij een bepaalde leerkracht te plaatsen. Nu gaan de leerlingen als één blok over naar de volgende klas: 2a wordt → 3a; 5b wordt 6b enzovoorts. Daardoor ontstaat duidelijkheid en rust.

Nu de geschorste ib'er (Kajel Singh) definitief niet meer terugkomt kunnen we het interne begeleidings-en zorgsysteem vernieuwen en aanvullen met remedial teachers in het nieuwe schooljaar. Een andere ib'er komt fulltime van haar werkgerelateerde ziekte terug. Ook 2 andere personeelsleden die ziek waren door de onveilige situatie, komen terug.

In maart werden gemiddeld wel 5 leerlingen per dag naar de directie gestuurd als straf. Nu gebeurt dat nog maar sporadisch mede dankzij de gedragsaanpak van straffen en belonen, attractief onderwijs (coöperatief leren en educatieve spelen) en zijn er doorverwijzingsplannen voor leerlingen met gedragsproblemen voor het speciaal onderwijs.

Het gedragsprotocol is op elke teamvergadering bediscussieerd voordat het werd aangenomen door de MR. Elke vergadering komt een casus aan bod.

6. Attractief onderwijs t.b.v. persoonlijke vorming

De cultuureducatiegroep heeft op 28 juni plannen gemaakt voor wrokshopmiddagen op het gebied van lokale burgerschapsvorming. Plannen zijn er om dit goed voor te bereiden en uit te voeren in de 3 werken voor de herfst- en/ of kerstvakantie waaraan de midden- en bovenbouwklassen meedoen. De school kan zich daarin onderscheiden van andere scholen.

Sinds 19 juni op de teamvergadering is een actie aangekondigd dat de leerlingen rustiger het gebouw inkomen en verlaten. De uitvoering is aan de bouwcoördinatoren overgelaten en de directie heeft zich pas na een paar dagen mee bemoeid. Er is inderdaad meer rust in het gebouw iets dat pleinwachtmoeder Prema (die de school al heel lang kent) op woensdag 26 juni als ze dan pleinwacht heeft ook opviel. 'Ze zijn nog nooit zo rustig geweest bij het binnengaan'. De volgende stap is dat we de leerlingen willen aanmanen meer rustig te praten bij het spelen. Daarin moet de leerkracht het voorbeeld geven en met minder harde stem gaan praten en lesgeven waar o.a. door de Hco is opgemerkt.

Ook het voorbereiden op de multiculturele samenleving bij Burgerschapsvorming speelt daarbij en rol. Daar hoort een stevige hindoe-identiteit bij waarbij we ook naar hindoe-tempels gaan. Daarnaast dienen in het kader van burgerschapsvorming activiteiten voor interreligieus denken p worden gezet. Dit gaat i.s.m. met pandit Nairan Mathura en docent Maira en andere hindoe-deskundigen van buiten. Ook zijn al nieuwe initiatieven uitgetoetst op het gebied van kinderfilosofie, yoga en cultuureducatie zoals muziek en kunst. Er wordt ook lesgegeven met een lange tijdlijn waarin de geschiedenis van de wereld, hindoeïsme, Suriname en Den Haag op interactieve wijze wordt gepresenteerd met tijdlijnkaarten, excursies enz. mogelijk verwerkt in een workshopmiddag.

7. Media

In de maand maart volgde na het aanstellen van de directeur-bestuurder veel negatieve publiciteit over de Vahonschool. Uiteindelijk werd door de RVT besloten om begeleid door communicatieadviseur Mevr. M. Pennock alleen omroep West te woord te staan met een eindinterview in een radioprogramma dat een uur duurde op 31 maart.

Deze communicatieadviseur is weer ingeschakeld bij het maken van een persbericht voor ouders op 9 juli voordat de rechterlijke beslissing van 11 juli t.a.v. publicatie van het voorlopig inspectierapport verschijnt. De map met alle artikelen uit de media ligt ter inzage in de personeelsruimte.

8. MR / Ouderraad:

Vanaf het begin hebben we geprobeerd de MR (contactpersoon Edu) en de Ouderraad (contactpersoon Soelin) te versterken en te zorgen dat ze conform de regels opereren. Dat gaat met de nodige spanningen gepaard binnen de twee besturen waarvoor verkiezingen worden uitgeschreven.

De oudergeleding van de MR wordt nu voor het eerst gekozen (vroeger aangesteld door dhr. G.). Het verkiezingsproces van de personeelsgeleding is nu nog gaande en i.t.t. tot wat beweerd werd, is er voldoende belangstelling bij kandidaten (naar verwachting 6). Het reglement van de Ouderraad is geïntegreerd in het huishoudelijk reglement en wordt op 8 juli eerst door het bouwoverleg bediscussieerd waarna het de MR wordt voorgelegd voor instemmingsrecht vanwege "lid d. vaststelling of wijziging van het beleid met betrekking tot het verrichten van ondersteunende werkzaamheden door ouders ten behoeve van de school en het onderwijs".

9. Sociale onveiligheid leerlingen en personeel

Er heerst steeds meer Orde, Rust en Regelmaat op school en vooral Sociale veiligheid onder leerlingen (van 20 % onveiligheid teruggebracht naar 6 %; 5 % is het gemiddelde in Nederland). Er is met het hele team gepraat over een eerlijk systeem van straffen en belonen om het gedrag te reguleren van met name drukke leerlingen met als doel betrokken zelfredzaamheid.

Ouders die klachten hebben/ dreigen worden doorverwezen naar de klachtenprocedure: leerkracht → bouwcoördinator → directie → geschillencommissie.

Veiligheid onder personeel is verbeterd doordat werkgerelateerde ziekten geleidelijk aan weer terugkomen en we dus per 2 september weer over drie bevoegde leerkrachten fulltime kunnen beschikken. Ook de individuele relatie met ouders proberen we vanuit het sociale veiligheidsaspect te verbeteren omdat in het nabije verleden twee leerkrachten fysiek zijn bejegend door ouders en de aandacht van de landelijke pers trokken. Ouders worden na doodlopende gesprekken met leerkrachten/ bouwcoördinatoren en directie doorverwezen naar de klachtenregeling die is opgenomen in de schoolgids. De twee vertrouwenspersonen Usha en Susie zijn nooit benaderd door ouders met klachten en dat is nu wel gebeurd (mevr. L.K.). Ook is het schoolteam duidelijk gemaakt dat als er moeilijke gesprekken met ouders worden verwacht ze een collega/ directieteam als bijzitter kunnen inschakelen. Ook dient een gesprek te worden gestopt als je je geïntimideerd of bedreigd voelt door ouders die schreeuwen, dreigen of mogelijk het gesprek stiekem (zonder gegeven toestemming) opnemen. Het gesprek kan hervat worden als er een toehoorder bijzit wat bij de directeur afgelopen tijd is gebeurd.

Ook zijn er gesprekken geweest met chauffeurs die tijdens het busvervoer zijn lastig gevallen door bepaalde leerlingen die onrust veroorzaken waardoor de chauffeur zich niet op het verkeer kan concentreren.

10. Omgeving

Met de buurt is voor het eerst een dialoog met buurtbewoners gehouden die klagen over herrie. Wethouder en Stadsdeelvoorzitter bemoeien zich er nu mee en zijn op de school geweest om maatregelen te overwegen. Al lang bestaande problemen worden nu meteen aangepakt waarbij de Raad van Toezicht het ondersteunt. Op 12 juni waren op de school wethouder Saskia Westerhof (D'66), stadsdeelvoorzitter Annet de Graaf en 5 bewoners aanwezig om over de geluidsoverlast te praten. Er worden plannen gemaakt om het probleem op te lossen (geluidsschermen?)

11. Nieuwe website / digitalisering

Er is na jaren klagen (sinds 2008) nu sprake van een nieuwe goed functionerende website waar leerkrachten en ouders via een webmaster hun informatie op kunnen zetten. Dit is ook het geval met het Nieuwsblad waarvan in het schooljaar 2018 – 2019 er vijf zijn verschenen met naast zakelijke informatie vooral ook positief nieuws.

Onze systeembeheerder die al 10 jaar voornamelijk thuis werkte komt nu wekelijks naar school om directe computerproblemen op te lossen vanwege zijn aanstelling van 8 uur per week.

12. Gebouw en schoolplein:

Er is voldoende pleinwacht die in hesjes surveilleren en werk maken van pesten waardoor nu ook leerkrachten voor het eerst pauze hebben. Wel rouleren 2 leerkrachten in de grote pauze.

Het gebouw en de wc's worden beter schoongemaakt en we verbeterende veiligheid, het werkklimaat en de uitstraling van het gebouw: we verstellen de noodverlichting, optimaliseren de luchtcirculatie en laten de lokalen schilderen en lekkages verhelpen. We laten een meerjaren plan groot onderhoud maken zodat we voor jaren weten wat er gebeuren moet om de school in goede staat te houden.

We investeren in nieuw meubilair, nieuwe smartboards en desktoppen in de lokalen en onderzoeken het gebruik van tablets door de leerlingen.

13. Lesmateriaal

Er is nieuw speelmateriaal voor kleuters en voor schoolplein waardoor kinderen nu rustig spelen en geen ruzie meer maken. (Eerste dag 22 febr. 5 vechtpartijen meegemaakt).

14. Busvervoer

Het busvervoer wordt totaal losgekoppeld van de schoolstichting en in een nieuwe steunstichting ondergebracht met een nieuw bestuur.

Omdat de 3 chauffeurs die in dienst zijn van de school (Abdoel, Dew en Elena) geen activiteiten voor leerlingvervoer mogen leveren, zijn we op zoek naar meer vrijwilligers die tegen een vrijwilligersvergoeding willen chaufferen.

We zullen waarschijnlijk aan ook met minder bussen rijden en de prijs per maand gaat omhoog, waarschijnlijk in 2 stappen van € 30 naar € 35. Via een digitale enquête die we 5 juli versturen, werven we bestuursleden, vrijwilligers en verkennen we de benodigde capaciteit van het busvervoer.

In dezelfde vragenlijst kunnen belangstellenden hun kinderen aanmelden. Als ze dat niet doen lopen ze de kans dat de busjes vol zijn en ze zelf voor vervoer moeten zorgen.

In de bus zit iedereen in de riemen en alle chauffeurs (met VOG) krijgen een training om goed met de kinderen om te gaan; ook als ze op school pleinwacht zijn.

Voor ouders die niet langer gebruik willen maken van leerlingvervoer bieden we via stichting Apna extra capaciteit voor naschoolse opvang, desgewenst met thuisvervoer aan het eind van de middag.

15. Bedrijfsvoering

De financiële situatie is in kaart gebracht. De schoolstichting realiseert over kalenderjaar 2018 een positief resultaat, maar met 2 kanttekeningen door de daling van het leerlingtal zijn de baten hoger dan nodig (bij groei moeten we die zelf financieren) en er zijn verplichtingen doorgeschoven naar de begroting 2019. Die vertoont een even groot tekort als het overschot in 2018, vooral door hoge kosten van advocaten, de interim directie en de voortijdige beëindiging van dienstverbanden van de oude directie. Op de middellange termijn kan de Vahonschool financieel gezond draaien, is de overtuiging van financieel directeur Jan Looise die is aangesteld voor 2 dagen in de week per 1 april. Na de vakantie blijft hij voor 1 dag per week werken aan de begroting 2020, de correcte registratie van personeel in het functie- en salarisbouwwerk, de verantwoording van subsidies, de automatisering van de financiële administratie samen met ONS onderwijskantoor en de overdracht en borging van financiële werkzaamheden bij medewerkers van de school.

Hij zal ook toezien op een correcte, gescheiden geldstroom voor de school en het busvervoer.

Inmiddels zijn de verhuurcontracten met stichting Apna Kinderopvang geactualiseerd; er komt meer naschoolse opvang en per 1 september de mogelijkheid van peuteropvang in het schoolgebouw.

16. Borging ook na 1 januari

Om te zorgen dat na vertrek op 1 januari 2020 van de directeur-bestuurder wordt het hele transitieteam zoveel mogelijk betrokken bij de belangrijkste besluitvorming. Ook de Hco wordt zoveel mogelijk betrokken bij de kwaliteitszorg dat bijna alle aspecten van het onderwijs omvat en met name de 3 speerpunten. Ook kan de school zich onderscheiden op het gebied van Lokale burgerschapsvorming als dat na 1 januari ook nog wordt voortgezet met veel aandacht voor de eigen identiteit.