

INHOUDSOPGAVE

1. Situering
2. Kernwaarden
3. Strategische doelen
4. Verwachtingen
5. Algemene principes van verdeling van middelen

1. SITUERING

Deze afsprakennota werd opgemaakt ter voorbereiding van een nieuwe scholengemeenschap secundair onderwijs.

De beslissing om toe te treden zal door de respectievelijke besturen genomen dienen te worden in de loop van februari c.q. maart 2020 om uiterlijk op 31/03/2020 aan AGODI de oprichting van deze nieuwe scholengemeenschap "Interlokale vereniging Scholengemeenschap Brussel-Vlaams Brabant"¹ te kunnen melden.

Het moet gelezen worden als een kader van waaruit de scholengemeenschap verder zal groeien in zijn werking en resultaten.

2. KERNWAARDEN

2.1. *Kwaliteitsvol onderwijs als voorwaarde voor de ontwikkeling van alle lerenden*

Onze scholengemeenschap biedt kwaliteitsvol onderwijs aan waarbij elke lerende centraal staat. We streven naar een brede holistische benadering van onze leerlingen en stimuleren de ontwikkeling van kennis, leerstofinhoudelijke en maatschappelijke vaardigheden, talenten en attitudes.

Onze scholengemeenschap zet in op gelijkheid van kansen en onderschrijft het neutraliteitsprincipe van OVSG. Actief pluralisme, kritisch denken en vrijheid van onderzoek vinden we belangrijk. Voorts leggen we de focus op actief wereldburgerschap.

Onze scholengemeenschap bestaat uit gewoon en buitengewoon onderwijs. We organiseren een gevarieerd studieaanbod dat beantwoordt aan de noden van de lokale arbeidsmarkt en bij uitbreiding van de regio. We ondersteunen en dragen zorg voor de onderwijsloopbaan van elke jongere en ijveren voor een maximale gekwalificeerde uitstroom. Een actieve samenwerking tussen gewoon en buitengewoon onderwijs draagt hiertoe maximaal bij.

Als scholengemeenschap behorende tot het Nederlandstalig Officieel Onderwijs zetten we in op het Nederlands als instructietaal en communicatietaal.

2.2. *Vertrouwen, communicatie en transparantie als hefboomen voor een constructieve samenwerking*

Onze scholengemeenschap zet doelgericht in op gedeeld leiderschap en verhoogt de professionalisering van alle personeelsleden door middel van een participatief en dynamisch proces (bottom-up) van expertise-uitwisseling.

Alle participanten voeren een transparant en gedragen beleid dat inspeelt op de maatschappelijke noden. Om dit te bereiken betrekken we de schoolgemeenschap (personeel, leerlingen, ouders), de sociale en lokale partners (bedrijfswereld, non-profit

¹ Dit is de voorlopig gehanteerde naam van de scholengemeenschap (opgemaakt in alfabetische volgorde) tot er een definitieve naam is gekozen via participatief proces.

organisaties, culturele sector,...). Hierbij is er oog voor het standpunt van alle betrokkenen en worden beslissingen genomen bij consensus of via een compromis.

Onze scholengemeenschap streeft een aantal gezamenlijke strategische en operationele doelen na². De uitwerking³ hiervan gebeurt steeds met respect voor de eigenheid en de autonomie van de verschillende schoolbesturen volgens het subsidiariteitsprincipe. Dit houdt in dat de hogere instanties (scholengemeenschap) niet iets moeten doen wat door lagere instanties (scholen) kan worden afgehandeld. De visie van de scholengemeenschap sluit overigens aan bij het strategisch meerjaren-/beleidsplan en het pedagogisch project van elke inrichtende macht.

Onze scholengemeenschap ziet heldere communicatie, transparantie en vertrouwen als hefboomen voor een constructieve samenwerking op zowel beleids-, leerkrachten als leerlingenniveau.

3. STRATEGISCHE DOELEN

Onze strategische doelen situeren zich op 3 niveaus:

- I. Niveau personeel (klasniveau of ander)
- II. Niveau leerlingen
- III. Niveau werking /beleid scholengemeenschap

I. *Het vergroten van de professionele ontwikkeling voor alle personeelsleden van de scholengemeenschap:*

- o Professionalisering faciliteren door verkenning, uitwisseling van elkaars expertise om zo te groeien naar een versterkte onderwijskwaliteit in elke school.
- o Expertise-ontwikkeling stimuleren, faciliteren op basis van de noden en prioriteiten waar nog groeipotentieel is voor de scholengemeenschap
- o Dit als hefboom naar een gedragen beleid en een relevant professionaliseringstraject inzake tal van onderwijskundige en -context items zoals talenbeleid (de SG maakt positief gebruik van de diverse, brede context van de leerlingen bij hun taalverwervingsproces), klasmanagement, breed evalueren, vakgroepswerking, ondersteuning van kinderen met specifieke onderwijsnoden, grootstedelijke context, kansarmoede, aanvangsbegeleiding, ...

II. *Het optimaliseren van de onderwijsloopbaan van elke lerende*

Het bieden van gelijke leerkansen, voorkomen en vermijden van schooluitval, stimuleren van het taalverwervingsproces, het faciliteren naar zowel de arbeidsmarkt als naar doorstroomrichtingen, en opstroom⁴.

III. *De scholengemeenschap versterkt de partnerscholen bij de verdere ontwikkeling van hun identiteit en kwaliteit waardoor ouders, binnen de lokale context, doelbewust kiezen voor één van de scholen van de scholengemeenschap*

- o we werken aan PR, imagebuilding, zichtbaarheid, meten en weten en creëren betrokkenheid bij de lokale gemeenschap;
- o we denken na over lerarentekort en hoe wij in onze scholengemeenschap hier gezamenlijk een sterker antwoord op kunnen bieden
- o de scholengemeenschap biedt kwaliteitsvol onderwijs vanuit sociale verbondenheid en cohesie, werkt participatief met de lokale context.

4. VERWACHTINGEN

2 Opgenomen in een strategisch meerjarenplan/beleidsplan op niveau van SG (voor 3 jaar).

3 In een richtinggevend jaarplan (op niveau van SG)

4 Opstroom: na BuSO-kwalificatie een (verkort) traject (in 3de graad BSO) doorlopen tot het behalen van een getuigschrift BSO

Er zijn 2 overkoepelende verwachtingen:

a) *t.a.v. een optimale samenwerking*

- Openheid, transparantie en communicatie: alle partners communiceren open en eerlijk voor aanvang van de samenkomst van het beheerscomité de nodige documenten ter beschikking. Relevante kengetallen worden in functie van bepaalde opdrachten/prioriteiten met elkaar gedeeld.
- Het beheerscomité en directeurenplatform stellen zich flexibel op in geval van hoogdringendheid van afspraken, met de mogelijkheid van een digitale procedure
- De regelmatige organisatie van een directeurenplatform ter voorbereiding, uitvoering en opvolging van de gemaakte afspraken en het te voeren beleid
- Er worden afspraken gemaakt over de werking en concrete opdracht van het directeurenplatform
- Er worden taakomschrijvingen (geïndividualiseerde deel FB) vastgelegd voor de functies op het niveau van de scholengemeenschap.
- Het bestuur dat de functie van codi⁵ aanlevert is ook het contactadres (school) voor de scholengemeenschap
- Alle leden worden participatief bij de samenwerking betrokken; er is vertrouwen tussen de leden van de scholengemeenschap
- Inzet op hoge betrokkenheid van al het personeel.
NB we werken concreet naar een eerste kick-off moment toe waarbij we informatie verschaffen met betrekking tot HR, de scholen zich voorstellen en nader met elkaar kennis maken. Er kan nagedacht worden over een dynamische/vooruitstrevende naam voor de scholengemeenschap.

b) *t.a.v. borging*

Naast de inhoudelijke samenwerking met betrekking tot visie, missie en strategische doelen mag de samenwerking in een scholengemeenschap geen verlies betekenen t.a.v. de huidige situatie van elke afzonderlijke school/schoolbestuur. De werking moet er op gericht zijn duurzame meerwaarden te realiseren voor alle betrokken partners.

5. **ALGEMENE PRINCIPES VOOR DE VERDELING VAN DE MIDDELEN**

1. **Punten ondersteunend personeel en taak- en functiedifferentiatie**

Elke deelnemende school krijgt terug wat het inbrengt voor ondersteunend personeel en taak- en functiedifferentiatie.

2. **Verdeling restpunten TA/TAC**

Principe: De school/scholen die meest restpunten inbrengen krijgen TA indien beschikbaar. Andere scholen die restpunten leveren, krijgen voorrang bij de verdeling van de uren-scholengemeenschap.

2020-2021 Indien beschikbaar komt aan BuSO Vilvoorde en GITO Overijse ieder een 1/2TA toe

3. **Extra uren-leraar Scholengemeenschap**

De 20000 extra uren-leraar worden over de SG van Vlaanderen en Brussel verdeeld volgens de uren-leraar die elke SG genereert. Eenzelfde verdeling passen we voor de scholen toe binnen de eigen scholengemeenschap. In consensus kan daar een andere verdeelsleutel of aanwending in functie van een specifiek doel worden gehanteerd.

4. **Globale Puntenenveloppe** : Het ondersteunende kader voor de scholengemeenschap

wordt hieruit gegeneerd. Jaarlijks worden de functies op het niveau van de scholengemeenschap geëvalueerd⁶ binnen het beheerscomité en zo nodig aangepast op basis van de afspraken die het beheerscomité hierover maakt.

Indien er nieuwe vacatures ontstaan op het niveau van de scholengemeenschap dan zal werving en aanstelling gebeuren op basis van afspraken en participatie van het beheerscomité.

5 Codi=coördinerend directeur scholengemeenschap secundair onderwijs

6 Bijvoorbeeld middels de methodiek van 360°evaluatie

2020-2021 120 punten ter beschikking: De functies van HT Codi (60) en HT secretariaatsmedewerker (41) worden door personeel uit Brussel ingevuld.

5. **Resterende punten**

Deze kunnen gebruikt worden om aan te vullen en worden in consensus aangewend. Bij gebrek aan consensus wordt de verdeelsleutel uren-leraar (als meest objectieve verdeelsleutel) gebruikt.