

De EXPEDITIE

gaat **VERDER**



lev
onderwijs

2024-2028

lev scholengroep
west nederland
onderwijs met de Bijbel als basis

VOORWOORD

Voor u ligt het expeditieplan dat richting geeft aan ons onderwijs voor de komende jaren tot en met 2028. Een plan dat verder gaat op de expeditie van de afgelopen jaren en dat tot stand gekomen is in de brede samenwerking met al onze stakeholders.

Het is een strategische richting voor alle LEV-WN scholen en IKC's met ruimte voor de eigenheid van de 26 scholen zelf. Onze diversiteit biedt ons veel om met en van elkaar te leren, van elkaar te genieten. Een belangrijke bron van ontwikkeling binnen LEV-WN.

Wat onze bindt is onze identiteit in Christus. Onze scholen/IKC's hebben de bijbel als basis en bieden betekenisvol onderwijs en opvang. Als volgelingen van Jezus werken we samen om onze leerlingen toe te rusten voor hun toekomst in een dynamische samenleving.

Met dankbaarheid voor alle expertise die we in huis hebben om tot dit plan te komen, heb ik veel vertrouwen in onze medewerkers die vanuit liefde en vertrouwen iedere dag zich inzetten om onderwijs van betekenis te geven.

Henk Eilander
Voorzitter College van Bestuur LEV-WN



DE EXPEDITIE

GAAT VERDER


De afgelopen vier jaar waren we met elkaar op expeditie. We hebben ons gericht op ambities over toekomstgericht onderwijs en personeel dat toegerust is om dat aan te bieden. De komende vier jaar gaat de expeditie verder. Met vergelijkbare ambities, maar met aangescherpte doelen. Bijvoorbeeld op het gebied van vakmanschap van de leerkracht en met meer ontmoeting met de wereld buiten de school.

In het Expeditieplan 2024 – 2028 beschrijven we onze ambities en de opgaven waaraan we gaan werken. Een expeditie is meer dan een reis. Het is een ontdekkingsstocht. Onze ambities richten zich dan ook op kinderen leren ontdekken dat ze geliefd zijn door God en hen voorbereiden op een plek in Zijn wereld. Het gaat ook over het ontdekken hoe we stevige IKC's neerzetten, welke bagage medewerkers nodig hebben voor hun ambacht en welk onderwijs past bij een snel veranderende wereld. Dit ontdekken blijven we doen met LEV: liefde en vertrouwen.



Rupert Moolenaar, leerling van De Driemaster:
“De leerkrachten kennen je goed en kijken of iedereen **vrienden** heeft.”

Hanneke Lambregts, leerkracht van De Wissel:
“Onze **christelijke identiteit** is een kostbaar goed. Die moeten we bewaken.”



PLATTEGROND VOOR HET EXPEDITIEPLAN

Om de koers van de expeditie te bepalen moet je weten waar de reizigers heen willen. De reizigers bij LEV-WN zijn de leerlingen, ouders, medewerkers, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de raad van toezicht (RvT). We spraken hen allemaal. Met kinderen over hun wensen voor de school. Bijvoorbeeld meer aandacht voor het klimaat of het creëren van een uitdagend plein. Ouders en medewerkers hadden het op de regioavonden over uiteenlopende onderwerpen. Van goed werkgeverschap tot stevig vast blijven houden aan de christelijke identiteit. De uitkomst van al deze gesprekken vormden de basis van dit Expeditieplan. We passeerden in dit proces zes stations: aanloop, zijn, zien, beloven, bewegen en besluiten.



Aanloop: op de scholen evalueerden we de vorige planperiode. We namen mee wat verbeterd kan worden en hielden vast aan wat al goed ging.

Zijn: tijdens een meerdaagse met de directeuren spraken we over de missie en de visie van LEV-WN. Die missie en visie vatten samen waarvoor we elke dag naar school komen en waarom we doen wat we doen.

Zien: tijdens de regioavonden bespraken we met ouders en medewerkers wat zij om zich heen zien. We keken naar trends in de samenleving en hoe we daar als scholen op reageren, zodat we kinderen zo goed mogelijk toerusten in de tijd waarin ze opgroeien.

Beloven: op basis van de trends bepaalden we wat we kinderen beloven. In dit plan vind je dit terug bij ambities en opgaven.

Bewegen: tijd voor actie. Op dit station besloten we welke beweging we moeten maken om de beloftes waar te maken.

Kunnen: hebben we alles in huis om in actie te komen en is het realiseerbaar? We verzamelden input bij schoolteams, GMR en RvT.

Besluiten: de plannen werden goedgekeurd en het definitieve plan werd vastgesteld.

missie

Het doel van onze expeditie staat beschreven in de missie van LEV-WN:

De scholen en IKC's van LEV-WN bieden **betekenisvol onderwijs en opvang** voor kinderen tussen 0 - 12 jaar **vanuit Gods hoopvolle boodschap**. Dit bereidt hen voor op hun plek in Zijn wereld. De medewerkers, kinderen en ouders/ verzorgers vormen samen een gemeenschap waarin we **omzien naar elkaar. Geloof in ontwikkeling en hart voor ieder kind** zijn hierbij de basis.

LIEFDE en VERTROUWEN

De visie tijdens onze expeditie rust op twee onmisbare kernwaarden voor onderweg: **liefde en vertrouwen**. Samen zijn we op weg naar een hoopvolle toekomst. Wat we onderweg ook tegenkomen, ons fundament is ons vertrouwen op God en Zijn liefde voor ons.

Liefde en vertrouwen voelt voor iedereen anders. Toch is het merkbaar op elke school en IKC van LEV-WN. Hart hebben voor ieder kind is daar een voorbeeld van. We kijken naar hen als geliefde kinderen van God. Precies goed zoals ze zijn. Liefde en vertrouwen betekent er voor elkaar zijn, ondanks grote geografische afstand.

Missieverklaring:
"We bieden
**betekenisvol
onderwijs en opvang
vanuit Gods hoopvolle
boodschap**
en binnen een
liefdevolle
gemeenschap."

Vertrouwen delen we ook uit. Door ruimte te geven aan eigen inbreng van kinderen en medewerkers. Iedereen mag zich ontwikkelen op het eigen tempo. Medewerkers krijgen vertrouwen om vanuit hun professionaliteit te handelen en te werken aan hun vakmanschap.

VISIE

We beginnen de expeditie met kijken naar trends die we zien in de samenleving.

Bijvoorbeeld:

- Krapte op de arbeidsmarkt
- Technologische en digitale ontwikkelingen
- Individualisering
- Diversiteit
- Curriculumvernieuwing (burgerschapsonderwijs)
- Toenemende aantrekkingskracht van de online wereld

De sterke eigenschappen van LEV-WN geven hier een krachtig antwoord op.

Dit zijn **identiteit, pedagogisch klimaat en ontwikkelingsgerichte medewerkers.**

Over vier jaar zijn we bij LEV-WN een duurzame organisatie met vitale medewerkers. Vanuit goed werkgeverschap stellen we de onderwijsprofessional centraal. Dit komt de leerlingen ten goede, omdat ze zo leskrijgen

Henk Eilander, Voorzitter
College van Bestuur:
"Als bestuur geven we de scholen veel **vertrouwen** om onderwijs te geven dat bij hun specifieke school past. Dit hoort bij de **verantwoording** die je in alle lagen van LEV-WN terugziet."

van bevlogen en goed toegeruste medewerkers die trots zijn op hun mooie vak. Hiermee bevorderen we kansengelijkheid, burgerschap en houden we rekening met de digitale ontwikkelingen waar we ons de komende jaren toe hebben te verhouden. De leerkrachten zijn regisseur van het onderwijs en hebben gedegen kennis van de leerlijnen. We zorgen ervoor dat ze voldoende toegerust zijn om hun ambacht uit te oefenen.

Met een sterk pedagogisch klimaat en ontwikkelingsgerichte medewerkers bereiden we kinderen voor op hun toekomst. Onze scholen en IKC's zijn hier een veilige oefenplaats voor en onze christelijke identiteit is hierbij ons fundament.



ambITIES

In de ambities staan wie we de komende vier jaar willen zijn in deze dynamische tijd. Hiermee bouwen we verder op de koers die we de achterliggende jaren gevaren hebben. Deze ambities veranderen de komende vier jaar niet.

Ambitie 1 en 2 gaan over ons bestaansrecht, *waarom* we doen wat we doen.

Ambitie 3 en 4 beschrijven *met wie* we dit vervolgens doen.

Ambitie 5 en 6 laten zien *hoe* we dit doen.

ambITIE 1:

Een sprankelende identiteit in een veranderende samenleving

De samenleving verandert razendsnel en er komt veel op leerkrachten* en leerlingen af. Onze identiteit is hierdoor nog belangrijker. De wereld verandert, maar God verandert niet. Hij zorgt dat we stevig staande blijven terwijl we omgaan met ontwikkelingen in de samenleving. Het is voor ons een kostbaar goed dat al onze medewerkers een levende relatie met God hebben. Zij leven hun geloof voor aan de kinderen. Daarin zijn ze een spiegel van Gods liefde. Dat is ook zichtbaar in de



buurt. We geloven in een toekomst vol van hoop en stralen dit uit. Onze scholen en IKC's zijn een oefenplaats van Gods liefde.

** Overal waar leerkracht staat, kun je ook andere onderwijsprofessionals lezen, zoals onderwijsassistenten en leerkracht-ondersteuners. Ook zij brengen "leer-kracht".*

Christiaan Sneep, ouder van De Tamboerijn:
"Kinderen op LEV-WN scholen hebben de mogelijkheid om vanuit een **prachtig fundament** de wereld te ontdekken en zich voor te bereiden op hun positie in de maatschappij. Vanuit een **veilig klimaat** kunnen de kinderen zich ontwikkelen tot betrokken en weerbare personen die veel te bieden hebben aan anderen."



AMBITIE 2:

Betekenisvol onderwijs voor vandaag en morgen

We bieden betekenisvol onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een plek in de maatschappij. Leerkrachten en leerlingen groeien en bloeien op onze scholen en IKC's waar liefde voor alle vormen van leren merkbaar is.

Betekenisvol onderwijs betekent ook de basis op orde hebben. We werken aan de kwaliteit van instructies, kennis van de leerlijnen en de analysevaardigheden van de leerkrachten. We zetten digitale middelen functioneel in voor leerkrachten en leerlingen.

Onderwijs voor morgen zien we terug in doorgaande leerlijnen. We bieden opvang en onderwijs van 0 tot 12 jaar op al onze scholen en we streven op een aantal scholen naar onderwijs voor 0 tot 16 jaar. Dit bevordert de kansengelijkheid voor leerlingen.



ambitie 3:

Medewerkers zijn thuis bij LEV-WN

Medewerkers die zich thuis voelen zijn betrokken medewerkers. We zien naar elkaar om en er is oog voor werklust, welzijn en waardering. Iedereen wordt gezien, in welke functie dan ook.

We stimuleren medewerkers om grenzen aan te geven, zodat ze de kwaliteit van onderwijs als prioriteit kunnen houden. We kijken naar wat medewerkers nodig hebben in de verschillende fases van hun leven en carrière.

Thuis zijn gaat ook om ergens thuis in zijn, iets goed kunnen. Dit kan binnen de eigen school zijn, maar we wisselen onderling ook expertise uit. Dat geeft werkplezier.



Bij LEV-WN heerst een professionele cultuur waarin medewerkers met elkaar groeien in vakmanschap en we ons samen verantwoordelijk voelen voor school- en organisatieontwikkeling. Er is een strategisch personeelsbeleid met de focus op goede gesprekken over loopbaan en ontwikkeling. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om zich te specialiseren en er is aandacht voor loopbaanperspectief in de vorm van loopbaanpaden.



ambitie 4:

Guus Meuleman, externe
vertrouwenspersoon:

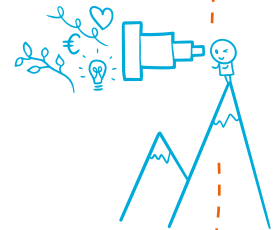
“Als vertrouwenspersonen hebben we
de taak om lastige gesprekken niet uit
de weg te gaan, maar op een **goede
manier** te voeren.”

Innovatief leiderschap

Leiders hebben een innovatieve blik op kansen voor de scholen en IKC's. Ze durven anders te kijken naar het organiseren van de school en reageren innovatief op trends en grote vraagstukken zoals personeelstekorten.

Bij de keuzes die we maken in ons onderwijs werken we evidence-informed: op basis van onderzoek en literatuur.

Verder werken we samen met de buurt, andere scholen, zorginstellingen en het bedrijfsleven. Leerkrachten krijgen de ruimte om binnen en buiten het lokaal te experimenteren. Onze fysieke ruimten zijn inspirerend, modern en eigentijds. Zo stimuleren ze kinderen om te ontdekken.



ambitie 5:

Samen leren, samen leven

Op de scholen en IKC's van LEV-WN vormen we een samenleving in het klein. Verbinding tussen leerlingen, leerkrachten en ouders neemt er een cruciale plaats in. We leren kinderen respect te hebben voor verschillen tussen mensen en hier liefdevol mee om te gaan. Ouders zien we als partners die vanuit hun perspectief een onmisbare bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de kinderen. We kijken naar elkaar om en er is aandacht voor mensen die hulp nodig hebben. Daarin mogen we Gods handen en voeten zijn.

We leren kinderen samenwerken door bijvoorbeeld groepsdoorbrekende activiteiten en groepsdoorbrekend werken. Samen leren doen we niet alleen op onze scholen en IKC's. Ook daarbuiten zijn kansen om te leren. We maken gebruik van interne en externe netwerken om onze kennis te vergroten. We zijn op de hoogte van ontwikkelingen in ons vakgebied en maken gebruik van onderzoeken om ons onderwijs sterk te houden.



ambitie 6:

Zorg voor en verwondering over Gods aarde

God geeft ons een prachtige aarde om van te genieten. We verwonderen ons over hoe bijzonder Hij alles wat leeft geschapen heeft. Die verwondering maakt dat we zuinig willen zijn op Gods aarde. We leren kinderen hoe zij voor de aarde kunnen zorgen, in hun directe omgeving en op een manier die past bij hun ontwikkelingsfase.

Zorg voor Gods aarde zien we ook terug in duurzame huisvesting, ver- en nieuwbouw en in het gebruik van duurzame bedrijfsmiddelen.



Jedidjah Boonstoppel, leerling van De Driemaster:

“Ik vind het fijn dat we ook wel eens **naar buiten** gaan **om te leren**. Met slootlessen kijken we bijvoorbeeld wat voor diertjes er allemaal in het slootwater zitten. Dat is heel leuk.”

OPGAVEN

Uit de ambities komen vijf concrete opgaven voort. Iedere opgave raakt aan één of meer van de zes ambities. We kozen deze opgaven na een zorgvuldige trendanalyse van maatschappelijke ontwikkelingen, de opgestelde confrontatiematrix op stichtingsniveau, input van leerlingen, de directeurenmeerdaagse en de regioavonden.

Iedere opgave bevat een aantal actiepunten. Elke school maakt hieruit een beredeneerde keuze die past bij de haalbaarheid en de context van school. Ze leggen periodiek verantwoording af van de keuzes die ze gemaakt hebben en over de stand van zaken. De resultaten van de actiepunten worden zowel op bestuurs- als op schoolniveau periodiek geëvalueerd. Waar dat nodig is, stellen we bij.

OPGAVE 1:

Identiteit en burgerschap

- Alle LEV-WN-medewerkers zijn identiteit-dragers; ze hebben een actieve en levende relatie met Jezus en leven dit voor aan de kinderen.
- Alle leerkrachten rusten kinderen toe in kennis, vaardigheden en houding om als christenen in een snel veranderende samenleving verantwoordelijkheid te nemen.
- Onze christelijke identiteit straalt uit naar buiten en is zichtbaar in de samenleving.
- Elke school ontwikkelt en implementeert, in lijn met het LEV-WN visiestuk burgerschap, de schoolspecifieke leerlijn burgerschap.
- LEV-WN ontwikkelt een monitoringsinstrument voor burgerschap waarmee kwantitatief en kwalitatief de groei beschreven wordt.
- Elke school heeft een actieve leerlingenraad en WIOS.



OPGAVE 2:

Inclusief en kansengelijk onderwijs

- De scholen van LEV-WN bieden kwalitatief goed onderwijs voor iedereen, in lijn met de bestuursambitie en de schoolambitie die daarop gebaseerd is.
- We stimuleren kansengelijkheid door de uitbouw van de IKC's. Achterstanden zijn zo al in beeld voordat leerlingen in de kleuterklas starten.
- De leerkrachten van LEV-WN verdiepen zich in de culturele achtergronden van hun leerlingen en leren het een plek te geven in hun onderwijs.
- De LEV-WN-scholen investeren actief in een rijk aanbod dat past bij de leerlingenpopulatie van de school.
- Het bestuur streeft naar blijvend lage verwijzingspercentages naar speciaal onderwijs (rond de 2%). We kijken hierbij altijd naar wat de beste plek is voor het kind.
- Op vier scholen komen pilots met tieneronderwijs en brede brugklassen (0 tot 16 jaar) die leiden tot duurzame samenwerking.

John de Voogd, voorzitter GMR:
"God geeft iedereen **talenten**. Met goed onderwijs kunnen die verder ontwikkeld worden en kunnen we de Here dienen in de samenleving."



OPGAVE 3:

Samen ontwikkelen en groeien

- Alle LEV-WN-scholen zijn gemeenschappen waar leerlingen en medewerkers leren, leven en werken in nauwe samenwerking met ouders.
- Op alle LEV-WN-scholen staat de leerkracht centraal. De komende vier jaar richten we ons op toerusting op leerlijnen, didactiek en analyse.
- Ontwikkelen van basisvaardigheden is het fundament op de scholen als onderdeel van de brede ontwikkeling.
- De leerkrachten maken kinderen bewust van hun leefomgeving en stimuleren ze om daar verantwoordelijkheid voor te nemen.
- De LEV-WN-scholen halen voor informeel leren buiten naar binnen; we zoeken samenwerking met andere scholen, organisaties of het bedrijfsleven als verrijking van het lesprogramma.

OPGAVE 4:

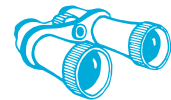
Stevige en toekomstbestendige positie van LEV-WN

- De schoolleiders en de HR-afdeling van het bestuurskantoor zoeken naar innovatieve mogelijkheden om het oplopende personeelstekort op te lossen. We binden en boeien bestaande en nieuwe collega's.
- Het bestuur heeft visie op duurzame inzetbaarheid en biedt alle medewerkers van LEV-WN een ruim aanbod van activiteiten die hen helpen om bevlogen en veerkrachtig te blijven.
- Schoolleiders zijn toegerust om gesprekken te voeren met de medewerkers over de verschillende componenten van het 'Huis van werkvermogen'. Er is daarbij aandacht voor de levensfase van de medewerker en welke werkervaring er al is.
- LEV-WN groeit naar een leerlingenaantal van 5.000.
- Het bestuur van LEV-WN geeft - vanwege de complexiteit van de organisatie - met specifieke kengetallen richting aan de inzet van financiële middelen.

OPGAVE 5:

Onderzoekende houding bij digitale innovaties

- Alle leerkrachten van LEV-WN werken vanuit een onderzoekende houding.
- Op alle LEV-WN-scholen informeren teams zich over nieuwe digitale ontwikkelingen en de mogelijke invloed ervan op ons onderwijs.
- Alle leerkrachten nemen eerst kennis van de kansen en bedreigingen van AI en geven dit vervolgens een onderbouwde plek in het onderwijs.
- Alle leerkrachten zijn mediawijs en rusten de kinderen toe zodat zij digitaal geletterd zijn.
- De LEV-WN-scholen werken aan de ontwikkeling van wetenschap en techniek in het onderwijs.



Ruben van Vlaardingen, leerkracht van De Driemaster:
“We hebben het in de klas regelmatig over **social media**.
De kinderen leren hoe ze zich online het beste kunnen
gedragen en we hebben het over wat echt is en wat niet.”



samen in LIEFDE en VERTROUWEN

De komende vier jaar zetten we ons in om deze actiepunten te behalen. Aan het einde van de planperiode evalueren we, maar we sturen ook tussentijds bij waar dat nodig is. Bijvoorbeeld omdat we trends zien waarop we moeten reageren of wanneer er veranderingen op de scholen en IKC's zijn die dat van ons vragen.

Ondanks dat onze scholen en IKC's verspreid zijn over heel West-Nederland, trekken we in het behalen van de actiepunten nauw samen op. Onze scholen hebben allemaal een andere kleur. We genieten van deze diversiteit en van onze grote verbondenheid. We zijn vastberaden om met en van elkaar te leren.

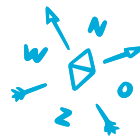
Jannet Tiegelaar, Raad van Toezicht:
"Het is mooi om te merken hoe scholen de **behoeften en talenten** van alle leerlingen leidend laten zijn voor hun onderwijs."

mens en ORGANISATIE

Onze ambities en opgaven kunnen we alleen waarmaken met bevolgen en veerkrachtige medewerkers. Zij staan daarom centraal. We zorgen ervoor dat zij het gereedschap in handen hebben om goed onderwijs en passende zorg aan onze leerlingen te bieden.

Het model dat we hierbij gebruiken ter ondersteuning is het 'Huis van werkvermogen'. Dit model laat het vermogen zien van de medewerker om te kunnen en te willen werken. Het is onderverdeeld in vier factoren die in balans moeten zijn: gezondheid, competenties, normen en waarden, en werk. Over deze vier factoren zijn de schoolleiders blijvend in gesprek. Dit vergt van de schoolleiders sterk leiderschap.

Het component 'competenties' sluit goed aan bij onze visie: 'geloof in ontwikkeling'. Medewerkers worden aangemoedigd om te blijven groeien en hun vakmanschap uit te breiden binnen een positief werkklimaat. Vanuit goed werkgeverschap hebben onze schoolleiders binden en boeien van medewerkers altijd in het oog.





Colofon Uitgave Mei 2024

LEV-WN, Raoul Wallenbergplein 33, 2404 ND Alphen aan den Rijn
0172-418830 • info@levwn.nl • www.levwn.nl

Vormgeving: idd.nu • Foto's: Jan Verburg – Fotografie
Illustraties: Saskia Sollie-den Bleker (bewerking: idd.nu)

Copywriting: Saskia van Berkel, www.goedgeschreven.nl

