



Schoolontwerp 2019 - 2023

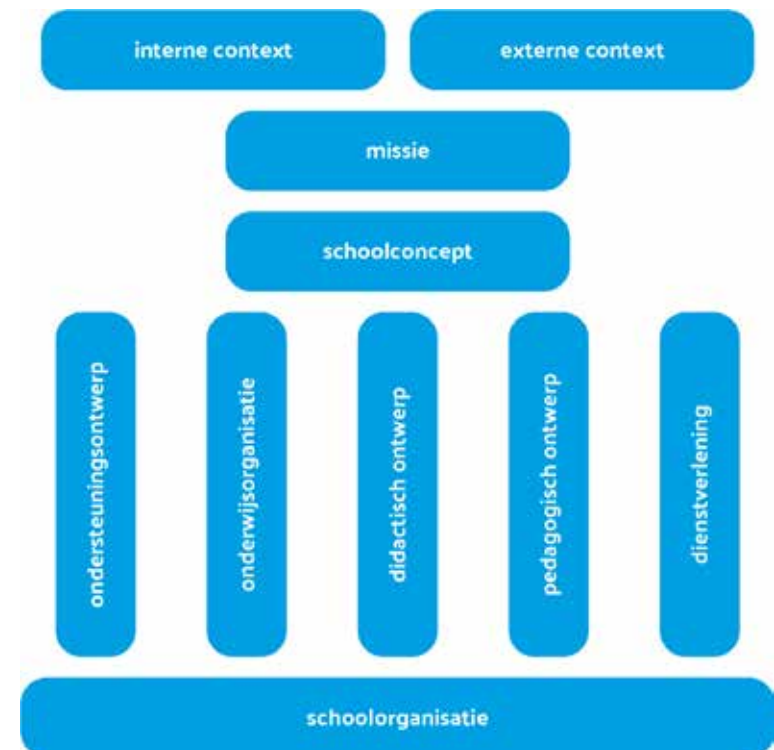
1. Inleiding
2. Schoolconcept
3. Interne verkenningen
4. Externe verkenningen
5. Missie
6. Pedagogiek in De Tuimelaar
7. Didactiek in De Tuimelaar
8. De organisatie van het onderwijs
9. Ondersteuning in De Tuimelaar
10. Dienstverlening door De Tuimelaar
11. Schoolorganisatie

1. Inleiding

In februari 2018 heeft het team van De Tuimelaar (toen nog samen met het team van de aanpalende Jacobusschool) een begin gemaakt met het ontwikkelen van een schoolontwerp. In september 2018 heeft het team nog eens twee dagen besteed aan het beschrijven van de nagestreefde pedagogiek, didactiek en daarbij passende onderwijsorganisatie. In januari en april 2019 zijn aparte workshops gehouden om de laatste onderdelen van het

ontwerp te schetsen. Dit ontwerp is vastgesteld tijdens de een studiedag op 6 mei 2019 en zal de inspiratie zijn voor veranderingen in de school in de komende vier jaar. Met dit schoolontwerp presenteren wij ons aan de betrokkenen van de school en prikkelen we onszelf om actief aan de slag te gaan met het verwezenlijken van onze droomschool!

Een schoolontwerp kan worden weergegeven in het onderstaande schema:



In het model schoolontwerp onderscheiden we vier lagen. Elk van deze lagen bevat weer verschillende aspecten die relevant zijn voor een schoolontwerp. Die vier lagen zijn:

Context analyse

Interne context
Externe context

Ontwerp in hoofdlijnen

Missie
Schoolconcept

Werkprocessen

Pedagogisch ontwerp
Didactisch ontwerp
Onderwijsorganisatie ontwerp
Ondersteuningsontwerp
Dienstverlening

Schoolorganisatie

Leiding
Personeelsbeleid, -management en -zorg
Financieel beleid en management
Kwaliteitsbeleid en management
Huisvestingsbeleid en management
Organisatiecultuur



Het team koos als richtinggevend schoolconcept voor de ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool. In de volgende paragrafen wordt beschreven wat we daarmee bedoelen. Tijdens de studiedagen van het team zijn de interne en externe context van de school verkend. Vervolgens is een bij het schoolconcept en bij de resultaten van de verkenningen passende missie ontwikkeld. Die missie is de inspiratie voor de pedagogiek en didactiek die het team voor ogen staat. Ten slotte is een aanvang gemaakt met het ontwerpen van de onderwijsorganisatie. De workshops in januari en april 2019 waren gericht op het beschrijven van bij de voorgaande paragrafen passende ondersteuning, dienstverlening en schoolorganisatie bij het nieuwe schoolontwerp

Een schoolontwerp is een schets van de school die we willen laten ontstaan. Het ontwerp is als het ware een werk in uitvoering. Al werkend zullen stap voor stap steeds meer onderdelen van het ontwerp worden ingevuld. En we zullen in de komende jaren steeds nauwkeuriger kunnen aangeven hoe we het ontwerp uiteindelijk willen zien. De belangrijkste opbrengst van de studiedagen en workshops in 2018 en 2019 is dat De Tuimelaar koers heeft gezet in het volste vertrouwen dat uiteindelijk een school kan ontstaan waarin steeds meer leerlingen uit Hoogvliet steeds meer zullen kunnen leren.

Mei 2019, het team van De Tuimelaar

2. Een ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool

De ontwikkeling van elke leerling staat centraal. De leerling heeft ook invloed op de sturing van het onderwijs en mag keuzes maken. Ontwikkeling wordt breed opgevat. De school streeft naar ontwikkeling van elk talent dat een kind met zich meebrengt, en beperkt zich daarom niet tot het traditionele curriculum. De school wil ook een leergemeenschap zijn, voor de leerlingen, voor de leerkrachten maar ook voor de ouders. Dat heeft gevolgen voor de manier van omgaan met elkaar. De leden van de gemeenschap zijn gelijkwaardig. Maar ze zijn niet gelijk: de leerkracht heeft een andere positie en functie dan de leerling of de ouder. Die gelijkwaardigheid is een voorwaarde om met elkaar te kunnen bespreken wat besproken moet worden. Pluriformiteit en tolerantie zijn belangrijke waarden.

De pedagogische grondhouding in de school is 'vertrouwen', en een belangrijk pedagogisch middel is het gesprek. Er zijn veel ontmoetingen van leerkracht en leerling om een goede balans te vinden tussen welbevinden en betrokkenheid. Het gaat er om belangstelling te hebben voor elkaars doelen. Er is zorg en aandacht voor elkaar, want hoewel het gaat om jouw ontwikkeling weten we dat je die ontwikkeling niet alleen zult realiseren. We hebben elkaar nodig. Daarom is de groep óók een belangrijk pedagogisch middel. De school en de klas worden gezien (en ervaren) als een

gemeenschap om te leren en te leven. De sociale kant van het schoolleven is van groot belang. Het is dus vanzelfsprekend dat leerlingen invloed hebben op het reilen en zeilen in de klas.

Het team streeft er naar een professionele leergemeenschap te zijn. De leerkrachten leren van elkaars sterke kanten en helpen elkaar bij het compenseren van de zwakke kanten. Vergaderen wordt alleen gedaan als dat hoogstnoodzakelijk is - alle andere bijeenkomsten zijn gericht op het leren van en met elkaar. En de ouders krijgen ruim de kans om te leren inzien dat samen leren een belangrijke bijdrage levert aan samen leven.

Van de leerkrachten wordt in zo'n school gevraagd om te werken met een goed ontwikkeld pedagogisch, didactisch en organisatorisch repertoire. Zo kunnen we recht doen aan het optimaliseren van de individuele ontwikkeling van elk kind zonder dat de kracht en de mogelijkheden van gemeenschappelijk leren en samenwerken in gevaar komen.



Aantekeningen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Externe verkenningen

De wijk.

Meeuwplaat-Hoogvliet heeft een relatief laag sociaal-economische status (SES). Het is een multi-etnisch samengestelde wijk. De gemeente houdt de wijk schoon de huizen worden door Vestia goed onderhouden. De omgeving van de school kan voor buitenstaander in eerste instantie een gevoel van onveiligheid oproepen. Dat komt onder meer door groepen hangjongeren. De wijkagent meldt echter dat de feitelijke onveiligheid op straat afneemt maar wijst nadrukkelijk op veel voorkomende onveiligheid in de gezinnen ("achter de voordeur"). Het is daarom goed om te merken dat er in toenemende mate verschillende buurtinitiatieven ontwikkeld worden die juist tot doel hebben de aanwezige talenten bij kinderen te stimuleren en er zorg voor te dragen dat de kinderen kansen grijpen en verkeerde keuzes vermijden. Denk hierbij aan woensdagmiddagactiviteiten in de buurstudio, jongerencoaches en buurtmoeders die jongeren van school in de gaten houdt en korte lijntjes met de school onderhoudt. Er is een beperkt aantal voorzieningen in de directe omgeving van de school (Buurt Studio, park, Artstudio (Campus) waar wellicht in het kader van het onderwijs gebruik van zou kunnen worden gemaakt. Verderop gelegen zijn bouwspeeltuin, zwembad, bibliotheek, kinderboerderij etc. Met deze voorzieningen is nog niet het contact dat past bij een gemeenschapsschool.

Recent beleid van BOOR vraagt om alle leerlingen te laten instromen in het VO in Hoogvliet. Met deze scholen is goed contact maar dit dient verder ontwikkeld en verdiept te worden om beter te passen bij de ontwikkelingsschool. Om dit te bereiken zullen we trachten nog beter zicht te krijgen op onze leerlingen, door onder andere het werken met schaduwtoetsen, groepsdoorbroken rekenen, aanscherpen van de groepsmap met leerlijnen en een kindportfolio

Ouders.

Een belangrijk deel van de bewoners in Hoogvliet heeft een lage SES-score. Ook is de wijk etnisch zeer heterogeen. Dat zijn indicatoren voor de mogelijke aanwezigheid van vaak complexe sociale en financiële problemen in de gezinnen waarin lang niet altijd sprake is van twee ouders. De indruk bestaat dat de leerkrachten te weinig weten van de achtergronden van de mensen in de wijk, in het bijzonder van de ouders. Veel diversiteit betekent veel verschillen in opvoeding en gezinscultuur. Het is van belang oog te hebben voor de verschillen tussen de ouders. Als we ons meer verdiepen in die diversiteit is het ook makkelijker om vanuit een open houding het gesprek aan te gaan. Huisbezoek door de leerkracht zou onze kennis over de ouders kunnen doen toenemen. Daarnaast komen de ouders natuurlijk gewoon naar de school voor oudergesprekken, gesprekken met de lBer, en dergelijke.

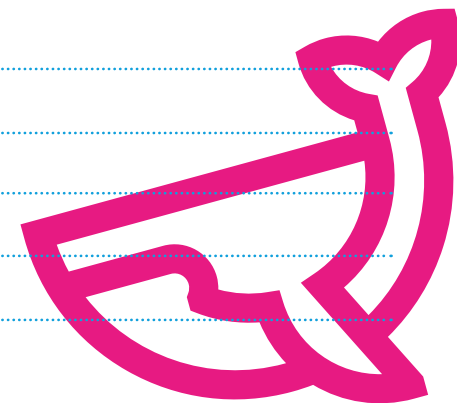


Verwachtingen.

De ouders lijken heel uiteenlopende verwachtingen te hebben van de school. Eigenlijk weten we niet precies wat die verwachtingen zijn. Het zal niet mogelijk zijn om aan al die verwachtingen te voldoen. Een goed contact met de leerkracht is daarom van belang en wordt zeker op prijs gesteld. Dat is een belangrijke basis voor het gevoel dat er naar de ouders geluisterd wordt, waardoor er een begin kan worden gemaakt met echte samenwerking.

De leerlingen verwachten veiligheid, begrip voor hun situatie, oprechte interesse en complimenten.

Hoe kan ik de lijntjes met de ouders kort houden, zodat zij hun verwachtingen duidelijk kunnen maken en ik ook? Wat kan ik doen om de ouderbetrokkenheid in mijn klas te vergroten?



7. Didactiek in De Tuimelaar

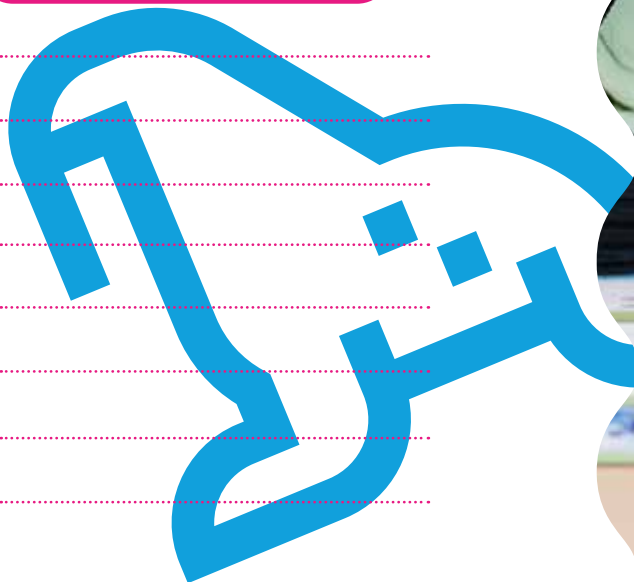
De didactiek van de school wordt gekenmerkt door het ontwikkelen van een passend onderwijsaanbod voor elke leerling in de 'zone van zijn/haar naaste ontwikkeling'. We werken met thema's en projecten die aansluiten bij de leef- en belevingswereld van de kinderen. Bij dat laatste proberen we gebruik te maken van wat de omgeving te bieden heeft. Er wordt gebruik gemaakt van veel verschillende activerende werkvormen waarbij individueel werken wordt afgewisseld met samenwerkend leren. De leerling kan aangeven wat hem of haar het beste past. Het gaat er om dat het leren zichtbaar wordt zodat leerlingen weten wat ze wel of (nog) niet beheersen. Kerndoelen en de vertaling daarvan in methodes worden als richtlijn gebruikt. In de instructie passen we niet de doelen aan maar zoeken naar andere aanbieding-vormen en werkwijzen die passen bij het probleem dat de leerling ervaart. De leerkracht is in staat om te kiezen uit een breed repertoire van didactische opties - nu eens begeleider, dan weer coach en waar nodig instructeur. Hij of zij kan altijd antwoord geven op de vraag: 'Waarom doe je wat je doet met deze leerling(en) op dit moment in deze les?'

Dat heeft gevolgen voor de materialen die we kiezen en de wijze waarop we daarvan gebruik maken. Materialen zijn een bron, een hulpmiddel bij het leren. De methode is niet meer leidend voor het dagelijks handelen van de leerkracht. Materialen kunnen ook van buiten de school komen. Het gaat er om dat kinderen leren

om te onderzoeken en te ervaren wat nodig is om de (les) doelen te realiseren.

De leerkracht stuurt waar nodig maar stimuleert actief dat leerlingen zelf eigenaar worden van hun leerproces. We weten dat onze leerlingen graag spelend leren, graag leren door te doen. Daarom werken leerlingen in wisselende groepjes, zijn altijd actief betrokken, onderzoeken en experimenteren en worden bewust gemaakt van hun eigen criteria voor succes. Leerkrachten stimuleren de kinderen die criteria zo spannend en uitdagend mogelijk te maken.

**Hoe bevorder ik het leerklimaat in mijn klas (m.b.t. relatie, competentie en autonomie)?
Hoe is dit zichtbaar voor leerlingen/ouders/mijzelf?**



8. De organisatie van het onderwijs

De leerlingen zijn gegroepeerd in (qua leeftijd) homogene stamgroepen. Dat is de groep waarin gewerkt wordt met DaVinci, waar de woordenschat wordt geoefend, waar gewerkt wordt aan spelling, waar lichamelijke opvoeding, zwemmen en creatief werk plaatsvindt. Daarnaast werken ze in niveaugroepen die passen bij hun 'zone van naaste ontwikkeling'. Dat geldt voor (begrijpend) lezen, en rekenen. De indeling geschiedt op basis van de beheersing van technisch lezen, woordenschat en rekvaardigheden. De voordelen zijn dat leerkrachten zo moeten samenwerken en dat leerlingen in verschillende configuraties samenwerken. De kleuters werken twee dagen in een combinatie van groep 1 en 2, de overige dagen in de eigen stamgroep.

De dag is opgedeeld in drie gelijke tijdvakken. Elke dag vangt aan met een inloop en 'check in' in de stamgroep. Elke dag eindigt ook in de stamgroep met een 'check out'.

Differentiatie binnen de leerlingengroepen wordt vooral gestuurd door de talenten, de mogelijkheden die we zien in elke leerling. De (niveau-) groepjes zijn daarom niet vast, en elk les wordt opnieuw (samen met de leerlingen) bepaald wie verlengde instructie krijgt voor verrijking en verdieping. Het gaat er om dat leerlingen uitdagingen aangaan, hun 'zone van naaste ontwikkeling' durven te betreden zodat ze boven zichzelf uitstijgen. Leerlingen hebben een actieve rol in elkaars leerproces. Er zijn geen 'sterke'

of 'zwakke' leerlingen want elke leerling heeft sterke en zwakke kanten. Leerlingen worden aangemoedigd hun sterke kanten in te zetten voor de andere kinderen, maar ook om hun zwakke kanten onder ogen te zien en daarvoor steun te vragen bij andere leerlingen.

Evaluatie en toetsing zijn in hoge mate bedoeld om zowel de leerling als de leerkracht inzage te geven in de ontwikkeling van de leerling. We moeten zoeken naar andere manieren van rapporteren – cijfers zeggen zo weinig. Toetsen worden niet meer gebruikt om de leerkracht houvast te geven, maar om voor het leerproces nuttige informatie te geven aan leerkracht en leerling. Daarbij gaat het er ook om dat we zo min mogelijk tijd kwijt zijn aan testen en toetsen. Toetstijd gaat immers ten koste van instructie- en leertijd.



Hoe zorg ik ervoor dat ik niet alleen differentieer in mijn instructie, wmaar ook bevorder dat de leerlingen van/met elkaar leren?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Ondersteuning in De Tuimelaar

De interne begeleider in een ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool besteedt zijn/haar tijd voor het overgrote deel aan de ondersteuning, advisering, begeleiding en coaching van de leerkrachten. Die ondersteuning kan soms sturend zijn maar heeft uiteindelijk als doel dat de leerkrachten zelfstandig of in samenspraak met elkaar pedagogiek, didactiek en organisatie optimaliseren. De leerkracht vraagt om de begeleiding of advisering door de interne begeleider dan wel door de collega's. De interne begeleider is bij uitstek toegerust om een leerkracht een ander perspectief te bieden bij het signaleren en oplossen van problemen met leerlingen. Een belangrijk aspect van het werk van de interne begeleider zal zijn het begeleiden van het team bij het verzamelen, analyseren, interpreteren van data die relevant zijn voor een optimaal leerrendement.

De interne begeleider werkt niet een op een met leerlingen behalve als het een deeltijdfunctie betreft die wordt aangevuld met het meedraaien als leraar in een of meer groepen. Naast ondersteuner van de leerkrachten is de interne begeleider ook het schakelpunt in de relaties met externe personen en instanties die op een of andere wijze een rol spelen bij het optimaliseren van leren en leven van de leerlingen. De twee belangrijkste zijn de schoolmaatschappelijk werkende en het Mulidisciplinair Overleg (MDO). Andere relevante partijen zijn: het samenwerkingsverband PPO Rotterdam, het Centrum voor Jeugd en Gezin,

Kinderoefentherapie, KinderDam, Leerplicht ambtenaar, Wijkteam, Wijkagent.

Vastgesteld kan worden dat de interne begeleider van De Tuimelaar het meest direct kan sturen in het MDO. Daar wordt ook het meest concreet gezocht naar praktische samenwerking van school, externe experts, ouders en kinderen. Het ligt voor de hand daar te zoeken naar mogelijkheden voor een zo effectief mogelijk kindgericht beleid. Dit MDO zou kunnen uitgroeien tot een team van (school-)interne en externe experts die het zelfde doel nastreven, geïnspireerd door de missie van De Tuimelaar. De overige instanties kunnen belangrijk bronnen van informatie zijn of kunnen soms instrumenteel worden ingezet. Het succes van zo'n benadering hangt in hoge mate af van de professionaliteit van de medewerker/ster die namens zo'n instantie optreedt. In al die relaties zal voortdurend kritisch worden afgewogen of de inzet in tijd en moeite voldoende rendeert.

De intern begeleider staat naast de directeur. Samen coördineren ze het leren en innoveren in de school. De intern begeleider kan functioneren op tactisch niveau en verliest zich niet teveel in de uitvoering. Hij of zij is een goede sparringpartner voor de directeur. In overleg met het team zal de functie 'intern begeleider' de komende jaren verder worden ontwikkeld.



Wat heb ik wanneer nodig van de intern begeleider om mijn onderwijs zo efficiënt mogelijk in te kunnen richten?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. Dienstverlening door De Tuimelaar

In deze paragraaf beschrijven we welke diensten De Tuimelaar levert of wil leveren. Onder diensten verstaan we alle activiteiten die niet in de voorgaande paragrafen zijn beschreven maar die wel nodig zijn om de missie van de school te realiseren. Van belang is dat een deel van die diensten niet worden bekostigd uit het eigen

budget, maar uit budgetten waarover de school maar beperkt zeggenschap heeft. Dat zijn dus ook budgetten waarvan niet zeker is in welke mate en voor welke periode die beschikbaar zullen zijn. Hieronder zijn de diensten die De Tuimelaar op dit moment (april 2019) levert daarom geordend in twee kolommen.

dienstverlening



Eigen budget

- Bieb op school
- Social media lessen
- Cultuurtraject
- Overblijf
- CIG screening
- Boekenmarkt

Ander budget

- Maatschappelijk werk
- 'Lekker fit' (diëtist en gymleraar)
- Cesartherapie
- Kanjertraining
- Excusies in het kader van Da Vinci
- Overige excursies
- Medewerker ouderbetrokkenheid
- Taalles voor ouders (NT2)

Welke dienstverlening zou op dit moment meer passend zijn en welke dienst zouden wij bij ons op school moeten gaan aanbieden?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

De kwetsbaarheid van dienstverlening uit ander budget zien we bijvoorbeeld als de medewerker oudertrokkenheid uitvalt en niet vervangen kan worden. Dat maakt ons streven naar een intensieve samenwerkingsrelatie met de ouders kwetsbaar.

Een belangrijk motief voor het aanbieden van diensten is de noodzaak om (bij te dragen aan) het bieden van een tegenwicht aan de opvoedingsproblemen waarmee onze leerlingen te maken hebben. Het gaat dan deels om compensatie maar ook om het intensiever betrekken van de gemeenschap om De Tuimelaar. Een goede en passende dienstverlening kan in belangrijke mate bijdragen aan het imago, aan de beeldvorming van de school. Geredeneerd vanuit dat motief zou het denkbaar moeten zijn om andere, nieuwe diensten aan te bieden. Een nieuwe dienst is bijvoorbeeld het huisbezoek door de leerkracht die de stamgroep (zie paragraaf onderwijsorganisatie) begeleidt. Als we daarmee beginnen in de onderbouw en dat langzaam

uitbouwen zal er een veel intensievere band met de ouders/verzorgers ontstaan. En leert het team de ouders/verzorgers en hun verwachtingen (zie paragraaf externe verkenningen) goed kennen. We gaan de huisbezoeken goed voorbereiden. Het zullen goed gestructureerde ontmoetingen zijn waarvoor vooraf doelstellingen worden geformuleerd. Een tweede dienst zou kunnen zijn het aanbieden van een warme maaltijd tussen de middag als compensatie voor het slechte eetpatroon bij veel leerlingen.

In elk geval is er één dienst die niet past bij het schoolconcept van De Tuimelaar: CITO-trainingen. De kwaliteit van het pedagogisch, didactisch en onderwijskundig handelen zal een zodanige kwaliteit hebben dat zoiets ongewenst en verstorend is. De komende jaren zal De Tuimelaar geleidelijk aan een dienstenpakket ontwikkelen dat past bij de missie en het schoolconcept. En het kan zijn dat in die afweging diensten die we nu leveren niet meer aangeboden worden.

11. De schoolorganisatie

De Tuimelaar is een kleine organisatie met 13 medewerkers. De organisatie streeft er naar die medewerkers de nodige professionele ruimte te geven binnen de kaders die worden gesteld door het beleid van de school, door het beleid van BOOR en door wet- en regelgeving die geldt voor elke basisschool. Het functioneren van de organisatie wordt maar beperkt bepaald door hiërarchie en vooral door een professionele cultuur. In zo'n cultuur staat de kwaliteit van geleverd en te leveren werk voorop.

Schoolleider

IB'er

Team leerkrachten met 5 werkgroepen:

- Da Vinci
- Sociaal Emotioneel
- Taal en woordenschat
- Rekenen/wiskunde
- Leren Zichtbaar Maken

Belangrijke besluiten worden getoetst aan mogelijke consequenties voor het primaire proces. Bekende en erkende expertise is doorslaggevend bij het nemen van een besluit. Elkaar aanspreken is regel, geen uitzondering. Werkgroepen zijn tijdelijke en functionele onderdelen van de organisatie. Dat wil zeggen dat we elk jaar vaststellen wat hun taken zijn, wat ze moeten opleveren. Het gevolg kan zijn dat er werkgroepen verdwijnen en dat er andere voor in de plaats komen.

De schoolleider is dan degene die initieert, inspireert, koers houdt, kaders benoemt en wanneer nodig knopen doorhakt. Daarnaast in de schoolleider beleidsmatig de verbinding met de buitenwereld en treedt indien nodig op als buffer tegen (in het licht van de missie) ongewenste interventies vanuit die buitenwereld. De schoolleider is ook degene die toezicht houdt op het interne reilen en zeilen. Dat betreft enerzijds het welbevinden van de medewerkers, vaak in samenwerking met BOOR. Maar anderzijds ziet de schoolleider toe op de efficiëntie en effectiviteit van het werk dat gedaan moet worden. Zo zal de schoolleider er voor zorgen dat de werkgroepen een heldere taakstelling hebben. De interne werkprocessen ('zo doen we de dingen hier') zijn nog niet allemaal vastgelegd. Dat geeft soms problemen bij het instromen van nieuwe leerkrachten. Het idee is om op korte termijn een kaartenbak (al dan niet digitaal) te maken met die werkprocessen met als uitgangspunt ons primaire werk: lesgeven.

Het team is in staat gebleken onder hoge druk een prettig werkklimaat te ontwikkelen wat zichtbaar is in een hoge score op medewerkerstevredenheid. BOOR geeft het team de ruimte om actief te werven voor leerkrachten die graag bij De Tuimelaar willen werken. De uitverkiezing tot beste basisschoolteam in 2018 heeft er voor gezorgd dat De Tuimelaar zichtbaar is. Wellicht kan De Tuimelaar in de toekomst een modellschool worden die startende leraren opneemt en helpt om volwaardige professionals te worden.

Het financieel beleid van de school wordt in hoge mate bepaald door een strakke regie vanuit BOOR. Een geoordeeld ontwikkelingsbudget voor de komende planperiode zou wenselijk zijn.

Wat zou ik meer of minder kunnen doen om ons professionele team verder te ontwikkelen?

