



## Kindcentrum Het Timpaan:

# Eén doorgaande lijn van baby naar groep 8

Maart 2018

**Het mooie, nog geen tien jaar oude gebouw van Kindcentrum Het Timpaan in Wehl, bij Doetinchem, is momenteel eigenlijk te klein. Eén groep huist in een naburig pand. Als de kinderopvang dáár zou gaan zitten, was het schoolgebouw groot genoeg voor alle groepen. Maar daar peinst Het Timpaan niet over.**

**“Wij vinden de samenwerking met de kinderopvang essentieel”, zegt directeur-bestuurder Wout Derksen.**

De kinderopvang (inclusief buitenschoolse opvang en een peuterspelgroep) zit vanwege de voorschriften in een aparte vleugel, maar er worden zoveel mogelijk bruggen geslagen. School en kinderopvang gebruiken dezelfde formulieren voor observatie en groeps- en individuele plannen en hetzelfde kwaliteitszorgsysteem. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers (pm'ers) kennen elkaars werkwijze en het dagritme is op elkaar afgestemd. Ester Gelsing, directeur kinderopvang: “Steeds vaker komt een leerkracht na de overstap van een kind naar groep 1 even informeren: ik loop hier tegenaan, hoe deden jullie dat? Zelf hebben wij dankzij de samenwerking een beter zicht op wat de kinderen moeten kunnen voor hun overstap naar school.”

Gelsing overlegt al met de school sinds zij in 2007 begon met haar kinderopvang. Nadat haar organisatie in 2013 in het schoolgebouw trok, intensiveerden beide partijen hun werk aan een doorgaande lijn. De methode Startblokken van de peuters sluit naadloos aan bij de methode Basisontwikkeling van de school. Komen de pm'ers er niet uit, dan doen ze een beroep op de ib'er van de school. Een leerkracht traint de pm'ers in het maken van groeps- en individuele plannen en het afstemmen van dagarrangementen. De pm'ers en leerkrachten van de groepen 1 tot en met 3 worden samen geschoold in het werken met het jonge kind.

### Eén taal spreken

Naar buiten toe presenteert het kindcentrum zich als één organisatie. Derksen, Gelsing en schooldirecteur Jolande Bisseling overleggen eens per drie weken. “We spreken dezelfde taal naar ouders en kinderen”, zegt Bisseling. Gelsing: “Onze mensen groeien toe naar het verder kijken dan hun eigen vakgebied.” Hoogtepunten als kerst en carnaval worden samen gevierd. Tijdens de kinderboekenweek komen kinderen uit de bovenbouw voorlezen bij de kinderopvang.

Bevolkingskrimp zorgde rond de eeuwwisseling voor sterk dalende leerlingaantallen. Derksen kwam in 2001 aan boord met de opdracht om de fusie tussen drie basisscholen te realiseren. Dankzij de steun van het PON (Personeelscluster Oost-Nederland), tevens gevestigd in Wehl, kon en kan de formatie worden aangepast aan de wisselende omstandigheden. De school telt nu 433 leerlingen en volgens de meerjarenprognose blijft dit aantal voorlopig stabiel. Bijna elk Wehls kind komt naar Het Timpaan, de enige basis-



school in het dorp. Derksen: "Door de afwezigheid van concurrentie kun je gemakzuchtig worden. Dat willen wij vermijden. Wij willen extra ons best doen, juist omdat ouders weinig keuze hebben."

### Heldere structuur

Hij ziet als belangrijke succesfactor dat de organisatiestructuur helder is. "Vaak zie je bij eenpitters dat de bestuurder op de stoel van de directeur gaat zitten. Dat is hier niet het geval; ook onze toezichthouder gedraagt zich echt als zodanig. We reflecteren ook op onze rollen, zodat die helder blijven." Maar er is niet alleen formeel contact, onderstreept Bisseling. "De bestuurders zijn vrijwilligers die dit werk doen vanuit passie. We hebben inhoudelijke gesprekken over het onderwijs." Er zitten drie ouders in het toezichthoudend bestuur. De leden zijn verder gekozen op hun expertise: onderwijskundig, juridisch en financieel. De doelen, acties en resultaten uit het jaarlijkse schoolontwikkelplan worden met hen besproken.

Binnen de organisatie is Derksen verantwoordelijk voor mensen, middelen en rechtspositionele zaken zoals de cao. Bisseling heeft de onderwijskwaliteit in portefeuille. De twee bespreken wekelijks hun externe contacten en lopende zaken op het terrein van onderwijs, financiën, personeel, gebouw en beheer. Eens per drie weken participeert Gelsing in datzelfde overleg. Het Timpaan is een kleine organisatie zonder stafbureau en personeelsmanager. Toch opereren de directeur-bestuurder en schooldirecteur gescheiden van elkaar. Derksen: "Door onze duidelijke functiescheiding verloopt de besluitvorming heel snel." Bisseling: "Iedereen hier is verantwoordelijk voor zijn eigen stukje. Doordat we allemaal onze taak helder hebben, kunnen we samen zorgen voor goede kwaliteit." Bij een eenpitter is er vaak geen heel duidelijke scheiding tussen het kwaliteitsbeleid op bestuursniveau en op schoolniveau. De nauwe samenwerking met de kinderopvang is bijna bovenschools te noemen. De directeuren van Het Timpaan ervaren het zo dicht bij elkaar liggen van het school- en bestuursniveau als een voordeel.



### Sterkte/zwakte-analyse

Het Timpaan gebruikt onder andere een sterkte/zwakte-analyse om het functioneren van de school in kaart te brengen. Gesignaleerde zwaktes leiden tot maatregelen. Bisseling: "Wij hebben bijvoorbeeld veel vakspecialisten. Om hen effectief in te zetten, hebben we een nieuwe begeleidingstructuur geschreven. De vakspecialisten rekenen, taal, motoriek, ICT, gedrag en talentontwikkeling vormen samen met de intern begeleiders en unitcoördinatoren van 0-13 jaar het onderwijskundig team. Dit ok-team vormt onder leiding van de schooldirecteur het hart van het kindcentrum."

De vakspecialisten maken voor alle vakken een kwaliteitskaart. Daarop worden afspraken over bijvoorbeeld de opbouw en inhoud van de lessen genoteerd. Bisseling: "Zulke afspraken kunnen snel verwateren. Als ik of een vakspecialist op klassenbezoek gaat, checken we aan de hand van de kwaliteitskaart of de afgesproken zaken echt worden toegepast."

### Taakgroepen

Leerkrachten kunnen zich opgeven voor taakgroepen. Soms stuurt de directie een beetje mee. Derksen: "We wilden graag een methode hebben voor geïntegreerde zaakvakken. Een deel van het team wil echter graag blijven werken aan een methode waarbij veel aandacht is voor kennisoverdracht en minder voor het aanleren van 21ste eeuwse vaardigheden. Wij hebben een taakgroep opgericht die een heel andere werkwijze ging verkennen. Dat zorgde voor een tegengedruide. Natuurlijk moet er draagvlak zijn voor wat we doen, maar af en toe nemen we ook stelling."

De school hoopt binnenkort het schildje 'Ouderbetrokkenheid 3.0' te ontvangen. Bisseling: "We zijn samen met ouders verantwoordelijk voor het onderwijs aan de kinderen. We hebben respect voor elkaars expertise." Aan de hand van enquêtes onder, en gesprekken met ouders en leerkrachten worden verbeteracties met betrekking tot ouderbetrokkenheid opgesteld. Die krijgen een plek in het jaarlijkse schoolontwikkelplan. Ouders worden bevraagd over allerlei aspecten van de school. Veel communicatie verloopt via het interactieve ouderportaal: afwezigheidsmelding, berichten, enquêtes, het regelen van ouderhulp. Bij tussentijdse aanmelding van een leerling worden de ouders gekoppeld aan zittende ouders, en wordt het kind rondgeleid door een leerling van hetzelfde leerjaar.

Het eenpitter-zijn heeft voor-, maar ook nadelen. Die ondervangt Het Timpaan deels door nauw samen te werken met andere schoolbesturen. Samen met PRO8 bemensen ze netwerken voor taal- en rekencoördinatoren en gedragspecialisten. Ze ontwikkelden samen hoogbegaafdenbeleid en faciliteren samen de ICT. Voor het binnenhalen van een frisse blik van buiten, voert de school met PRO8 en nog een bestuur onderlinge visitaties uit. Het kindcentrum hoopt dat ook toekomstige leerkrachten en pm'ers kunnen bijdragen aan een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn. Daarom maken stagiaires op Het Timpaan vanzelfsprekend kennis met zowel de school als de kinderopvang. Schooldirecteur Bisseling bespreekt met zowel de pabo als mbo-opleiding welke vaardigheden nodig zijn voor het onderwijs van de toekomst.

