

Kind-, en Wijkcentrum WINDKRACHT 5

Koersplan 2015-2020



wanneer je een schip wilt gaan bouwen
breng dan geen mensen bijeen
om timmerhout te sjouwen
of te timmeren alleen
voorkom dat ze taken ontvangen
deel evenmin plannen mee
maar leer mensen eerst verlangen
naar de eindeloze zee

Bron: Le Petit Prince; Antoine de Saint-Exupery



Inhoudsopgave

Inleiding

1. Wie zijn wij als Windkracht 5?

- 1.1 Het kind-, en wijkcentrum en haar omgeving
- 1.2 Onze missie, visie en kernwaarden
- 1.3 Organisatiekenmerken
- 1.4 Onze kwaliteit

Wittering.nl: schoolspecifiek gedeelte

2. Wat is onze opdracht?

- 2.1 Op basis van de Wet Primair Onderwijs
- 2.2 Op basis van de Wet Kinderopvang
- 2.3 Op basis van onze zelfanalyse
- 2.4 Op basis van de strategische thema's van ons schoolbestuur en onze kinderopvangorganisatie
 - 2.4.1 De Witte Wielen
 - 2.4.2 Signum Onderwijs
- 2.5 Aanvullende thema's vanuit het Bestuursakkoord Primair Onderwijs 2014
- 2.6 Aanvullende thema's vanuit de Bestuursafspraken G4/G33-Rijk 2012-2015
Effectief benutten van vve en extra leertijd voor jonge kinderen

3. Wat zijn onze doelen in 2015-2020?

- 3.1 Onze doelen
- 3.2 Wat betekent dit voor ons personeelsbeleid
- 3.3 Kwaliteitszorg

Bijlagen

- Meerjarenplanning
- Ondersteuningsprofiel
- Sponsorbeleid



Inleiding

De veranderende samenleving geeft onder andere aanleiding tot het aangaan van verdergaande vormen van samenwerking. In dit Koersplan beschrijven wij als partners in het kind-, en wijkcentrum Windkracht 5 onze gezamenlijke koers voor de periode 2015-2020. Dat doen wij voor het eerst; voorheen was er het schoolplan waarin de basisscholen voor vier jaar hun beleid, plannen en ambities verwoordden. Op dit moment werken de teams van basisschool De Groote Wielen en Wittering.nl in toenemende mate samen met de medewerkers van het kinderdagverblijf, peuterarrangement en de buitenschoolse opvang van De Witte Wielen, die gesplitst is voor Wittering.nl en De Groote Wielen. Waarbij de kinderopvang een neutrale positie inneemt en de BSO is opgesplitst in een arrangement voor De Groote Wielen en één voor Wittering.nl.

Samen vormen wij Kind-, en Wijkcentrum Windkracht 5 voor kinderen en volwassenen.

Als partners stemmen we aanpak en aanbod, zorg en ontspanning regelmatig op elkaar af. Onze uitdaging is hoe we dat doen vanuit “respect” en “gelijkwaardigheid”, gezien het feit dat we twee basisscholen rijk zijn met ieder een eigen visie op leren en leven. Daar vanuit ontstaat een gezamenlijke visie en gezamenlijke doelstellingen en ambities voor Windkracht 5. Samen vormen deze een goede plek om te leren en te leven: een plek om te groeien zonder grenzen.

We gaan uit van verschillen en dat maakt het juist zo bijzonder!



1. Wie zijn wij als Windkracht 5?

1.1 Het kind-, en wijkcentrum en haar omgeving

Windkracht 5 is een prachtige plek in de nieuwe wijk De Groote Wielen in Rosmalen. Gelegen aan een schitterend uitzicht dat gevormd wordt door een waterplas met bijbehorend strandje. 11 Jaar geleden is gestart met de bouw van deze wijk, waarin ons gebouw 5 jaar geleden tot stand is gekomen. De wijk kenmerkt zich door een mix van koop- en huurwoningen. De wijk heeft een moderne uitstraling met veel verschillende type woningen, veel groen en water. Door de wijk loopt een breed opvallend rood geasfalteerd fietspad wat als een rode draad de wijkdelen met elkaar verbindt. Sportfaciliteiten zijn er voldoende. Naast de sportvelden waar onder andere voetbal, baseball en tennis gespeeld wordt, is er tegenover de school ook een grote waterplas waar onder andere gezwommen kan worden.

Het gebouw Windkracht 5 doet haar naam eer aan, bijna 365 dagen per jaar waait er een stevige wind door je haren wanneer je je in de buurt van het gebouw begeeft.

In het gebouw vind je een sporthal, een wijkcentrum, een kinderdagverblijf en 2 basisscholen met ieder haar eigen buitenschoolse opvang. Hieronder gaan we kort in op de verschillende organisaties:

Kinderdagverblijf Windkracht 5:

Planten groeien van nature recht naar boven in de richting van het licht. Ze hebben voeding en aandacht nodig, soms ook wat schaduw – om tot bloei te komen. Voor kinderen geldt dit ook. Voed ze, geef ze aandacht en stimuleer de groei. Hinder ze niet in hun ontwikkeling. Zie wat ze nodig hebben.

Binnen kinderdagverblijf De Windkracht richten we ons op de talentontwikkeling van het jonge kind. De kinderen worden aangemoedigd en gestimuleerd om nieuwe vaardigheden te leren en de wereld in hun eigen tempo te ontdekken. Door een rijke speel- en leeromgeving te bieden kunnen zij zichzelf en de wereld onderzoeken en hun talenten ontwikkelen. Pedagogisch medewerkers dragen zorg voor een uitdagend en gevarieerd aanbod aan activiteiten en sluiten aan bij de behoefte van de kinderen op dat moment.

Basisschool & BSO Wittering.nl:

Wittering.nl heeft een heel nieuwe visie op leren. Het leren is anders georganiseerd, de school biedt veel verschillende leerbronnen en vraagt een actieve opstelling van de kinderen (en ouders). De kinderen kunnen vaak zelf kiezen wat ze doen om hun doel te bereiken, hoe ze het doen, met wie ze willen leren en hoe lang ze erover doen. In Wittering.nl gaan de kinderen zelf op zoek naar antwoorden op vragen die zij belangrijk vinden. Daardoor ontwikkelen zij zich via een ander pad, in eigen tempo en 'leren zij het leven'!








Kernwaarden:

Na tien jaar Wittering.nl-ervaring is steeds duidelijker geworden dat het laten sturen door waarden helpend is voor het richting en inrichting geven van ons onderwijs. De in 2005 opgestelde waarden zijn afgelopen schooljaar (2014-2015) tegen het licht gehouden en aangepast.

Respect		In alles wat er op en rond de school plaats vindt klinkt een diepgaand respect door. In het dagelijks handelen wordt zichtbaar dat dit in elke vezel van het concept is ingebed. De leeromgeving straalt rust en nauwkeurigheid uit. Kinderen en werknemers dragen samen verantwoordelijkheid om de materialen waarmee gewerkt wordt zorgvuldig in te zetten en op te ruimen na gebruik. Vanzelfsprekend sneuvelt er wel eens wat door intensief gebruik of door een ongelukje. Als tweede natuur worden kapotte of beschadigde materialen hersteld of vervangen, zodat dat wat je aandacht geeft kan blijven groeien. Naast het omgaan met de omgeving is ook het omgaan met kinderen, ouders en collega's gestoeld op respect. Dit betekent dat we eerlijk en oprecht zijn en in elke situatie ons zelf mogen en durven zijn. Geen moeilijkheden uit de weg gaan, maar elke uitdaging aangrijpen om samen verder te ontwikkelen. Eenduidigheid in aanpak verkrijgen is geen sinecure, toch is dit wenselijk om voor kinderen en elkaar duidelijkheid en vertrouwen te scheppen. Het gebruik van de Axenroos van Cuvelier en de Gordonbenadering geven hierbij houvast.
Vertrouwen		Vertrouwen krijg je niet van zelf evenmin ontwikkel je zelfvertrouwen op persoonlijke kracht. In een omgeving waarin je feedback van anderen ontvangt die oprecht en opbouwend bedoeld is, kun je zelfvertrouwen ontwikkelen. Leren met (zelf)vertrouwen stuurt het zelfregulerend vermogen en bevestigt zichzelf met zijn resultaten. Het vertrouwen verdienen als schoolorganisatie betekent steeds alle stakeholders meenemen in je bedoelingen en hen laten zien dat je het vertrouwen waard bent. Een omgeving van vertrouwen kenmerkt zich door ontspannenheid uitend in een positief werkklimaat.
Verbondenheid		In contact zijn met je zelf en je omgeving is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Vanuit zelfrespect het leven omarmen en het contact met anderen en de wereld aangaan zonder oordeel, is meer dan een uitdaging. Hoe dragen we er samen zorg voor dat iedereen er bij hoort, dat we moeite doen de ander te begrijpen en ons inspannen om van de school een gemeenschap te maken waar je je thuis voelt? Verbondenheid betekent dus enerzijds verantwoordelijkheid nemen voor jezelf en je handelen en anderzijds er op vertrouwen dat de ander dat ook doet. In een omgeving waarin je elkaar waardeert en wilt begrijpen omdat je een gezamenlijk doel hebt; namelijk het meewerken aan de ontwikkeling van kinderen, is verbinding een must. (Decy & Ryan 2000A. Depuijdt 2001)
Echtheid		Wie ben jij en wie ben ik? Uit de nieuwste onderzoeken blijkt dat kinderen vooral geïnteresseerd zijn in de mens achter de leraar. Jezelf zijn betekent dat er een omgeving is waarin je je veilig en op je gemak voelt. Dat je niet wordt afgerekend op je persoon, maar hooguit wordt aangesproken op gedrag. Je niet mooier voor hoeft te doen dan je bent, maar je zelf kan laten zien in al je facetten. De ander de gelegenheid geven jou te kennen, omdat je gedrag en gevoel in overeenstemming zijn. Dit geeft kansen aan een ieder om ook zichzelf te zijn of te worden en dat is waar elke mens recht op heeft. Hans Andreas beschrijft het zo treffend; "jij bent zo mooi anders dan ik." J. Hermanns (2009), M. v. Manen (2014), M de Winter (2013) en P. Verhaegen (2012) zijn ondersteunend in het ontwikkelen van onze identiteit op kind-, leerkracht-, ouder- en organisatieniveau.
Nieuwsgierigheid		Elke mens is van nature nieuwsgierig, wil de wereld verkennen en begrijpen. Een nieuwsgierige houding helpt ons om steeds op zoek te gaan naar uitdagingen en ontwikkeling. Heel bewust dagen we elke dag opnieuw kinderen en onszelf uit tot die nieuwsgierigheid. Dit betekent geen pasklare opdrachten of activiteiten voorschotelen, die niets aan het toeval overlaten, maar prikkelen door een vraag, opmerking, activiteit in een uitnodigende leeromgeving. Deze nieuwsgierigheid houdt het werk voor iedereen interessant en is een manier om 'boeiend' onderwijs te bieden.



Verwondering		In directe relatie tot nieuwsgierigheid past verwondering. Als we elke dag weer verwonderd kunnen zijn, om dat wat het leven ons aanreikt, biedt dat perspectief tot ontwikkeling. Jonge kinderen kunnen verbaasd of verwonderd reageren op dagelijkse dingen als nat worden van water, of een steen die schittert in het zand. Het is die verwondering, die we wellicht door de waan van de dag vergeten zijn te waarderen. Hoe gaaf is het om bij elk moment dat je iets kan wat je eerder niet lukte, iets nieuws ziet, hoort of bewust beleeft, stil te staan en zo'n moment ten volle te beleven samen met anderen.
Betrokkenheid		Om ontwikkeling van mensen in beeld te brengen is betrokkenheid een krachtige procesvariabele. De waardering voor de wijze waarop je wordt opgeslorpt door je bezigheid, aan de slag bent je nieuwe vaardigheden en inzichten eigen te maken, omdat de activiteit zich bevindt op de grens van je mogelijkheden is waar we op Wittering.nl voor staan. In een rijke uitnodigende leeromgeving, waarin het nemen van initiatieven wordt gehonoreerd, waar het bruist van de activiteit en je samen met anderen creativiteit aan de dag kan leggen zijn factoren die we inzetten om de betrokkenheid te beïnvloeden. (F. Laevers, 2004)
Bezieling		Hieronder verstaan we de innerlijke motivatie die ons in beweging zet en ons het onmogelijke mogelijk laat maken, het is levenslust, kracht, inspiratie kortom onze drijfveer. Voor alle medewerkers op Wittering.nl is het een pre als zij vanuit bezieling hun vak mogen uitoefenen. Het kost hen daardoor minder energie en levert hen voldoening op. Mensen die vanuit hun eigen drijfveer mogen leren en ontwikkelen, leren door te zetten, ervaren mogelijkheden, hebben plezier en halen voldoening uit hun bezigheden. Hierin zijn de ideeën van o.a T. Hsieh (2011), M. Csikszentmihalyi & M. Seligman (2000) als inspiratiebron gebruikt
Ondernemend		Onder ondernemend verstaan we het zien van kansen en deze mogelijk maken. Het is een instelling in een cultuur, waar initiatieven van kinderen, ouders en medewerkers worden gehonoreerd en gestimuleerd. Ondernemen wordt gezien als het verleggen van grenzen en het vermogen om te creëren dat bijdraagt aan duurzame ontwikkeling op zowel persoonlijk, organisatie als maatschappelijk vlak. Om mede richting en vorm te geven aan een duurzame samenleving is een ondernemende houding van cruciaal belang. F. Laevers (2004) en M. Delfoss (2009) geven ons praktische handvatten om ondernemend gedrag bij kinderen te stimuleren
Geborgenheid		Hoe kun je als school die plek zijn waar mensen zich geborgen en veilig voelen. De behoeften van kinderen, ouders en collega's herkennen en onderkennen lijkt binnen deze waarde evident. Wanneer je je veilig voelt lijkt de ruimte om je te ontwikkelen groter. Geborgen voelen is een voorwaarde om jezelf te laten zien en je open en ontvankelijk op te stellen voor de inbreng van anderen. Wanneer je je als kind even niet veilig voelt en je niet geborgen weet is er gelegenheid je terug te trekken bijvoorbeeld in de snoezelruimte, maar zeker ook bij een van de begeleiders. (D. Beck 1996, J. Jolles 2011)



Basisschool & BSO De Groote Wielen:

In 2003 besloot het ATO tot het stichten van een school in de nieuwe VINEX-locatie ten noorden van Rosmalen. Met inachtneming van de traditie en de kennis van de organisatie werd besloten om vanuit een vernieuwend onderwijsconcept een school in te richten waar niet alleen gedegen onderwijs wordt gegeven, maar kinderen ook begeleid worden naar zelfverantwoordelijke en zelfbewuste leden van onze samenleving.

Het concept waar voor gekozen is heet Ontwikkelingsgericht onderwijs. OGO-onderwijs houdt het midden tussen leerling- en leerkrachtgestuurd onderwijs en volgt waar mogelijk de ontwikkeling van het kind.

Het team bestaat uit 27 medewerkers, twee leerkrachten vullen de taak van intern begeleider in en 2 leerkrachten zijn 1 dag per week ambulante voor de taak van bouwcoördinator. Binnen onze school zijn verschillende leerkrachten werkzaam met een specialisme. Zo hebben we een taal-, reken- en begaafdheidsspecialist. Daarnaast werken bij ons een administratief medewerker, speltherapeut en gastvrouw.

Kernwaarden

Basisschool De Groote Wielen onderschrijft de kernwaarden van ATO-scholenkring. De school heeft deze vertaald in eigen kernwaarden die geformuleerd zijn bij de invoering van School Wide Positive Behavior Support. Binnen de school zijn deze kernwaarden zichtbaar, zowel in de vorm van visualisaties in het gebouw als in het handelen van medewerkers en leerlingen.

- Respect

Bij ons op school vinden we het belangrijk respect te hebben voor elkaar. We accepteren dat iedereen anders is en gaan op een respectvolle manier om met elkaar en de omgeving waarin wij leven.

- Openheid

We zijn transparant in wat we zeggen en wat we doen en verwachten dit ook in de samenwerking met anderen.

- Veiligheid

Wij willen voor alle leerlingen, leerkrachten en ouders een veilige omgeving bieden. In een veilige omgeving kunnen kinderen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

- Erkenning en waardering

Wij vinden het belangrijk om aandacht te hebben voor elkaar en oog te hebben voor de dingen die we doen. Goed gedrag wordt hierbij beloond, waardering en complimenten uitspreken naar elkaar motiveert ons.

Onze missie

De Groote Wielen is een moderne basisschool voor alle kinderen – zonder uitzondering - uit de gelijknamige wijk. De school wil kwalitatief goed onderwijs bieden in een veilige, vriendelijke omgeving. De leerkrachten helpen alle kinderen om hun talenten te ontplooien, initiatieven te nemen en hun eigen mogelijkheden waar te maken. Zij helpen de kinderen ook de talenten van anderen te waarderen en te ondersteunen.

Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, respect, tolerantie en plezier zijn daarbij de sleutelwoorden.



De leerkrachten helpen de kinderen op gestructureerde wijze hun weg te vinden in de wereld. Zij zijn professioneel, betrokken en geven het goede voorbeeld. Ze onderhouden een open, eerlijke en aandachtige relatie met de kinderen, de ouders en hun eigen collega's. Als de kinderen basisschool De Groote Wielen verlaten, zijn ze goed toegerust voor het vervolgonderwijs én kunnen ze aan onze samenleving een zelfstandige en positieve bijdrage leveren.

Onze visie:

Basisschool De Groote Wielen biedt modern onderwijs met accenten van Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO); onderwijs waarin echt en effectief geleerd wordt. Ons onderwijs is het midden van aan de ene kant leerling-volgend onderwijs en aan de andere kant leerkracht-gestuurd onderwijs.

Onze tijd vraagt om onderwijs dat voor kinderen zinvol is en tegelijkertijd hoogwaardige kennis en vaardigheden aanbrengt. In ons onderwijs gaat het om een uitgekiend samenspel tussen een inspirerende leerkracht en de groep. In betekenisvolle activiteiten vullen ze elkaar aan. De leerkracht handelt als doelgerichte begeleider met veel kennis over ontwikkelingsperspectieven en vak-inhouden. Op De Groote Wielen vinden leerlingen rijke contexten waarmee zij vooruit kunnen met leren en leven. Ons onderwijs sluit aan bij hun huidige interesses en is tevens kerndoel dekkend.

We streven ernaar realistische en hoge verwachtingen van kinderen te hebben, waarbij we kijken naar hun kwaliteiten en zoveel mogelijk ernaar handelen.

Basisschool De Groote Wielen wil dat haar leerlingen, binnen hun vermogens, meer dan voldoende kennis en vaardigheden hebben opgedaan om zich verder goed te kunnen ontwikkelen in het vervolgonderwijs.

Wijkcentrum & sporthal:

De sportzalen zorgen ervoor dat professionals, bewoners uit de wijk en basisscholen, de gelegenheid hebben om sportlessen te geven of/en te volgen.

Het wijkcentrum wordt vormgegeven door de buurtgenoten zelf. Er worden sportlessen gegeven, er zijn workshops en bijeenkomsten. De lessen en workshops worden voornamelijk gegeven door en voor de buurtbewoners. Op tijden dat er ruimtes beschikbaar zijn wordt er ook door de gebruikers van Windkracht 5 gebruik gemaakt van het wijkcentrum.

Windkracht 5 vrijetijdsbesteding:

Op basis van de vraag van kinderen, ouders en pedagogisch professionals worden er naschoolse activiteiten georganiseerd door professionele aanbieders en vrijwilligers.

1.2 Onze missie, visie en kernwaarden

De visie van Windkracht 5 heeft als fundament de kernwaarde "respect". Met alle verschillen in de wijk, de scholen, de kinderen en volwassenen willen wij een sfeervolle plek creëren waar je mag zijn wie je bent. Door elkaar te ontmoeten en gezamenlijk op te trekken waar dat van toegevoegde waarde kan zijn, leer je elkaar kennen. Op die manier weet je ook het talent van de ander te herkennen en kun je elkaar aanvullen en bijstaan. Respect staat voor ons ook voor respectvol gedrag en zorgvuldig omgaan met elkaar en elkaars materiaal. Samen zorg dragen voor de gezamenlijke ruimtes van het gebouw en



zorg dragen voor de ruimtes van de anderen. We respecteren elkaar om wie we zijn en wat we doen en dragen dit uit.

Daarnaast vinden wij het belangrijk dat je keuzes kunt maken. De twee basisscholen met hun afgestemde BSO-voorziening, hebben ieder een duidelijke visie op leren. Vanuit gelijkwaardigheid werken we op onze geheel eigen wijze samen aan dezelfde doelen.

1.3 Organisatiekenmerken

Het rijk zijn aan twee basisscholen met twee verschillende visies op leren en leven en daarbij een voorziening voor de kinderen van 0 tot 4, zet ons voor een prachtige uitdaging. We zoeken naar overeenkomsten en vinden elkaar vooral op aspecten van het pedagogische vlak. Kinderdagverblijf Windkracht 5 heeft een duidelijke visie op de ontwikkeling van de baby en peuter. We koesteren deze verschillende visies en stemmen af waar dat mogelijk en nodig is. Ouders melden hun kind aan bij de kinderopvang en hebben de mogelijkheid om rustig te verkennen welke vervolgstap het best bij hun kind en bij hen als ouders past. De kinderopvang heeft kennis van de 2 verschillende concepten.

De Groote Wielen en Wittering.nl hebben ieder haar eigen BSO-voorziening. Ook dit wordt georganiseerd door stichting De Witte Wielen, maar valt volledig onder de verantwoording van de beide schoolleiders. Op die manier komt een doorgaande ontwikkeling tot stand van 4 tot 13.

De schoolleiders en managers van de verschillende organisaties hebben elke maand een overleg waarin afgestemd en gedroomd wordt over de nieuw te zetten stappen. Tijdens het voorzittersoverleg, dat 4 keer per jaar plaatsvindt, komen van alle verschillende partijen afgevaardigden samen om inhoudelijk hierin mee te denken. Het gaat dan om de ouderraad, oudervereniging, oudercommissie, medezeggenschapsraden en het managementteam.

1.4 Onze kwaliteit

Het jaar 2014-2015 hebben wij als management van de verschillende organisaties gebruikt om elkaar te leren kennen en onze kwaliteiten boven tafel te krijgen. *Wie ben ik en wie ben jij? Waar kunnen we elkaar vinden? Wat hebben we nodig om samen te werken?*

Verschiedende activiteiten hebben ertoe geleid dat we uiteindelijk met elkaar dit document hebben kunnen opschrijven en weten welke koers we samen varen.

Studiereis Amerika; elkaar beter leren kennen en voorbeelden zien van Essential schools die waarden gestuurd hun organisatie vormgeven en op die manier recht doen aan the community.

Mt-overleggen; afstemmen op kleine details, door-ontwikkelen van plannen die er al lagen, reflectieve dialoog toepassen en jezelf kwetsbaar opstellen, weten wat we willen met inrichting en organisatie, dromen over later.

Voorzittersoverleg; met afgevaardigden van ouderraad, oudervereniging, oudercommissie, medezeggenschapsraden en managementteam inhoudelijk ingaan op de thema's die ons als samengestelde organisatie bezighouden.

Spiegelgesprekken met gedeelte van het Mt; tijdens dit gesprek kwam veel van het uitgesproken concept Wittering.nl aan de orde. Daarnaast werden de waarden gelijkwaardigheid en respect benoemd ten aanzien van onze samenwerking.

Talenten van elkaar zichtbaar maken en benutten door ook een betere taakverdeling. Op die manier komt de taakbelasting in balans. De verantwoordelijkheid wordt gedeeld wat



soms onduidelijkheid op kan leveren. Daar hebben we met elkaar nog een uitdaging.
Samenwerken op basis van gelijkwaardigheid.

Wittering.nl schoolspecifiek gedeelte



2. Wat is onze opdracht?

2.1 Op basis van de wet Primair Onderwijs

- Het kwaliteitsbeleid.
Signum heeft de systematiek van kwaliteitszorg en het gemeenschappelijk kader beschreven in een kwaliteitszorgdocument. In dit document is het kwaliteitskader voor de scholen uitgewerkt. Vanuit dit kader werken we planmatig en cyclisch aan de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Net als alle Signumscholen beschikken we over een kwaliteitsmonitor waarin doelen, activiteiten, en genormeerde resultaten zijn opgenomen. Kwaliteitszorg is zichtbaar verbonden aan de planningscyclus van onze school. We zetten het [SOL](#) (sociaal ontwerpend leren)-model in, wat helpend is om cyclisch de processen in beeld te brengen. De kwaliteit van de school en de cyclische processen die daarmee samenhangen, worden in beeld gebracht door Mevolution. [Mevolution](#) ondersteunt het SOL-model en helpt ons feedback te geven en te ontvangen, plaats- en tijd ongebonden.
- Het personeelsbeleid.
Signumscholen stimuleren en bewaken dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. Jaarlijks worden er met elke medewerker afspraken gemaakt over de concrete invulling van de beschikbare uren voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De wensen van de medewerker met betrekking tot zijn eigen professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie worden afgestemd. In het persoonlijk ontwikkelplan of bekwaamheidsdossier van de medewerker worden de gemaakte afspraken vastgelegd.
Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. Het uitgangspunt is dat elke medewerker streeft naar het behalen van vakbekwaamheid en zodanig is ontwikkeld en opgeleid dat deze breed inzetbaar blijft.
- Onderwijskundig beleid.
In het onderwijsprogramma dragen Signumscholen er zorg voor dat ze voldoen aan de kerndoelen en referentieniveaus. Wittering.nl hanteert daarnaast de 10 kernconcepten met elk 3 insteken, uitgewerkt in drie niveaus, als curriculum. Gedurende het jaar is er structureel ruimte ingeroosterd om met elkaar deze doelen te bespreken en ze om te zetten naar de leeromgeving, het didactisch handelen en de activiteiten. De manier waarop dit gestalte krijgt hebben we uitgewerkt en beschreven evenals de manier waarop we inhoud geven aan de pedagogische opdracht in relatie tot actief burgerschap en sociale integratie.
We beschikken aantoonbaar over een adequaat systeem voor leerlingenzorg en een schoolondersteuningsprofiel.

2.2 Op basis van de Wet Kinderopvang

In de wet zijn vier pedagogische basisdoelen vastgelegd:

- het waarborgen van fysieke en emotionele vrijheid
- het bevorderen van persoonlijke competentie van kinderen
- het bevorderen van sociale competentie van kinderen
- socialisatie door overdracht van waarden en normen



Kinderopvang en peuterarrangementen moeten aan wettelijke kwaliteitseisen voldoen op het gebied van:

- veiligheid en gezondheid van de kinderen;
- groepsgrootte en personeelsinzet;
- opleiding en deskundigheid van het personeel;
- pedagogisch beleid (visie op opvoeding en ontwikkeling);
- betrokkenheid en inspraak van de ouders;
- omgangstaal (in principe Nederlands);
- afhandeling van klachten.

2.3 Op basis van onze zelfanalyse

Wittering.nl:

Wittering.nl is zich dagelijks bewust van haar kwaliteit en van haar ontwikkelpunten. Het leerklimaat is daarbij helpend en zorgt ervoor dat we kritisch kijken naar onze actuele staat van ontwikkeling. Daarbij komt ook dat we wekelijks bezoekers krijgen in de vorm van; andere scholen, besturen, ministeries enz., die ons voorzien van de nodige feedback. Wittering.nl wordt graag bezocht en regelmatig komt het voor dat de bezoekers vaker dan een keer terug willen komen. De terugkoppeling in de wijk is positief en bij De Meijerij staat Wittering.nl bekend als een school die passend onderwijs op de juiste wijze verzorgt.

Verschillende bronnen geven ons informatie over hoe het met de kwaliteit van onze school gesteld is:

- POM: december 2013
- [Stadsfoto](#) Compas: 2013
- Enquête Slim Fit: november 2014
- Spiegelgesprek "[School aan zet](#)": januari 2014
- Inspectierapport: 25 juni 2015
- Zelfevaluatie ten behoeve van inspectiebezoek: 20 juni 2015

Deze bronnen vertellen ons dat we sterk zijn in het naleven van onze waarden, evenals het handen en voeten geven aan onze visie op leren en op leven. Sterk zijn we ook in het inrichten van de leeromgeving en het daarin samenwerken en afstemmen met onze collega's. Kinderen, ouders en overige partners serieus nemen en aandacht hebben voor verschillende perspectieven behoort ook tot een goed ontwikkelde kwaliteit.

Wittering.nl heeft haar verbeterpunten ten eerste liggen op het gebied van de doorontwikkeling van het e-portfolio Mevolution en het daarbij horende kindvolgmodel. We hebben er alle vertrouwen in dat we hiermee de juiste weg zijn ingeslagen, maar deze is nog lang en met tijden onvoorspelbaar. De juiste afstemming in de infrastructuur, middelen om te ontwikkelen en programmeren, tijd om het met elkaar te ervaren en te implementeren, zijn allemaal elementen die deze onvoorspelbaarheid veroorzaken.

Ten tweede liggen de verbeterpunten op het gebied van duurzaamheid en overdraagbaarheid. *Hoe zorgen we ervoor dat het concept en de uitwerking overdraagbaar wordt? Op welke wijze is het concept in ieder gevestigd? Hoe gaan we om met het opleiden van nieuwe collega's en studenten? Hoe zorgen we ervoor dat we invallers paraat hebben die bij calamiteiten kunnen ondersteunen?*



Ten slotte liggen er nog voldoende kansen ten aanzien van de ervaren werkdruk. *Hoe gaan we nog efficiënter met onze tijd en middelen om? Hoe zorgen we ervoor dat men voldoende ruimte ervaart voor persoonlijk contact en ontspanning? Op welke manier neem je hier het gehele team in mee en voelt een ieder die gelijkwaardigheid?*

2.4 Op basis van de strategische thema's van ons schoolbestuur en onze kinderopvangorganisatie

2.4.1 De Witte Wielen

Stichting De Witte Wielen is in 2005 opgericht door ATO-scholenkring en Signum onderwijs. Binnen alle kindcentra in de wijk De Grootte Wielen in Rosmalen verzorgt De Witte Wielen de dagopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar en de buitenschoolse opvang voor kinderen van 4 tot 13 jaar. Inhoudelijk wordt er nauw samengewerkt met het onderwijs en is er sprake van één pedagogisch didactisch klimaat. Spelen en leren sluiten daarbij op elkaar aan. Hierdoor wordt de overgang van opvang naar onderwijs zowel voor kinderen als voor ouders zo klein mogelijk gemaakt.

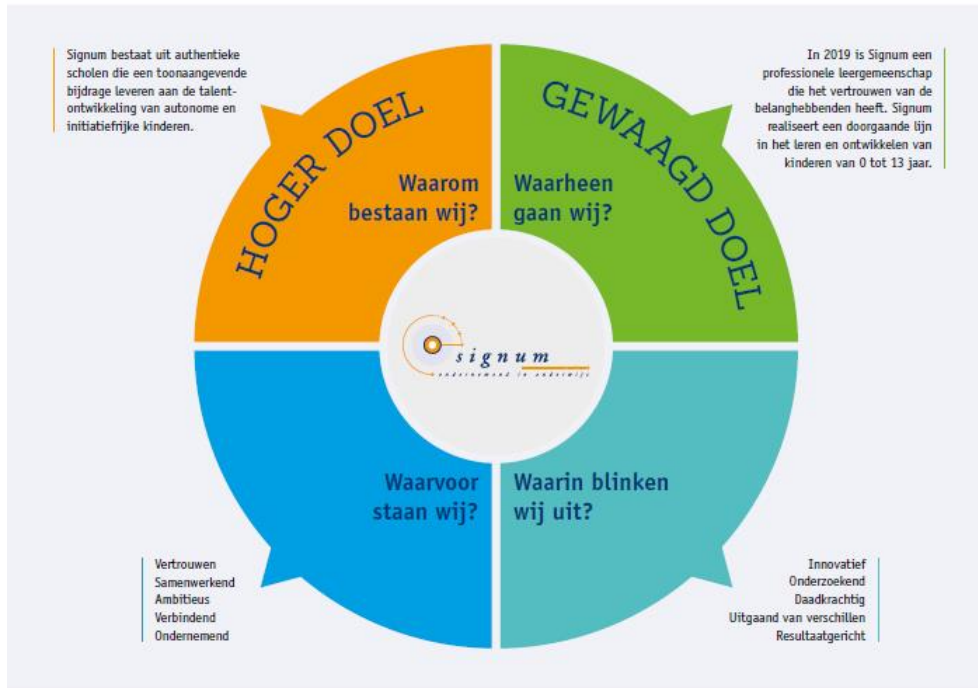
Op deze unieke wijze willen we de partner zijn van ouders en onderwijs voor alle kinderen in de wijk.

2.4.2 Signum Onderwijs

De kernwaarden

Als medewerkers van Signum Onderwijs laten wij ons in ons dagelijks werk inspireren door vijf kernwaarden. De twee ankerwaarden zijn Samenwerken en Vertrouwen; deze waarden worden door alle Signum scholen (uit)gedragen. Overige kernwaarden zijn Ondernemend, Ambitieus en Verbindend. Als kindcentrum hebben wij naast de ankerwaarden ook onze eigen kernwaarden; Respect en Gelijkwaardigheid.





Vijf strategische beleidsthema's

De komende jaren leggen we als Signum scholen het accent op vijf strategische beleidsthema's:

1. Ononderbroken ontwikkeling 0 tot 13-jarigen
2. Professionele leergemeenschap
3. Excellente medewerkers
4. Educatief partnerschap
5. Zelfregulering

1. Ononderbroken ontwikkeling 0 tot 13-jarigen

Onder een ononderbroken ontwikkeling verstaan we: een brede ontwikkeling naar mogelijkheden van een kind, te realiseren in een rijke leeromgeving op basis van een duidelijke pedagogische visie. Dit zie je aan:

- Eigenaarschap bij professionals, kinderen en ouders;
- Samenwerking tussen professionals, kinderen en ouders;
- Het volgen van kinderen, waarbij individuele behoeften concreet omschreven staan en de ontwikkelingslijnen in overeenstemming zijn met de capaciteiten (streefdoelen);
- Beredeneerd aanbod vanaf 0 jaar waarbij de ontwikkeling op alle gebieden centraal staat binnen een rijke speel-leeromgeving;
- Organisatiestructuur 0-13;

zodat ... ontwikkeling op alle gebieden tot stand komt.

Uitgangspunten:

- Elke school is onderdeel van een kindcentrum.
- Elk kindcentrum heeft een actuele eigentijdse visie waarin de ononderbroken ontwikkeling 0-13 herkenbaar is.



- Elke partner onderschrijft dat het een gezamenlijke visie is. De school beschrijft zelf wie de partners zijn.
- Elk kindcentrum legt zichtbare accenten in het onderwijsleerproces op basis van de eigen visie.
- Elk kindcentrum moet in handelen zichtbaar maken dat we klaar zijn voor de 21ste eeuw.
- De visie is herkenbaar in de organisatiestructuur. Het kader dat we hanteren is de WPO en de wet op passend onderwijs.

Voor Windkracht 5 vertalen we dit naar:

Het uitdragen van de kernwaarden 'respect' en 'gelijkwaardigheid'. Onze eigenheid zien we als inspiratiebron, we gaan uit van verschillen en dat maakt het nu juist zo mooi. De samenwerking tussen en met de verschillende organisaties die Windkracht 5 rijk is, staat centraal. Nieuwsgierig zijn naar elkaar en steeds blijven afstemmen op het gebied van samenwerking staat centraal.

Voor Wittering.nl vertalen we dit naar:

Het doorontwikkelen van de uitgesproken visie van de school op leren en op leven. De praktijk staat in verbinding met de theoretische kaders van het concept. Daarbij nemen we de (ononderbroken) ontwikkeling van het kind als uitgangspunt.

2. Professionele leergemeenschap (Plg)

Onder een PLG verstaan we: een lerende organisatie die de drie begrippen professionaliteit, leren en gemeenschap integreert. Het verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk door professionals om zo onderwijs en educatie voor kinderen te verbeteren. Dit zie je aan:

- Een onderwijs- en ontwikkelingsaanbod voor alle kinderen in het kindcentrum dat vanuit een gedeelde visie is vormgegeven;
- Deze visie is zichtbaar op de werkvloer in het handelen van de medewerkers en het werk van de kinderen;
- Een planmatige ontwikkeling van het (onderwijs)aanbod;
- Een onderzoekende houding bij alle medewerkers;
- Dialoog tussen de medewerkers over hun ervaringen;
- Onderling bevorderen van een lerende houding t.o.v. elkaar en daarmee een cultuur van samen leren;

zodat... het samen leren en functioneren van de betrokken professionals en de toepassing van het geleerde in de praktijk een collectieve verantwoordelijkheid is.

Uitgangspunten:

- Ieder kindcentrum heeft een duidelijke, expliciete en gedeelde visie op het leren van kinderen die herkenbaar is in de taal en het handelen van de professionals;
- De nadruk wordt gelegd op het onderzoeken van de eigen praktijk en op het verbeteren van het proces van leren en ontwikkelen;
- Er is sprake van een reflectieve dialoog tussen de professionals over hun handelen in de praktijk;



- Het functioneren in een PLG vereist specifieke competenties en een open houding t.a.v. het begrip 'een leven lang leren';
- Er is sprake van leiderschap dat een cultuur van verbondenheid en samen leren organiseert en faciliteert.

Voor Windkracht 5 vertalen we dit naar:

Het feit dat iedere organisatie rijk is aan haar eigen authentieke visie en dat we daar als medewerkers met elkaar het gesprek over aan gaan. We zijn nieuwsgierig naar en betrokken bij de ander. We informeren elkaar en delen kennis.

Voor Wittering.nl vertalen we dit naar:

Samenwerking in de breedste zin van het woord. Alles wordt gezamenlijk besproken, afgestemd en aangepakt. We maken daarbij gebruik van verschillende modellen, die ondersteunend zijn in de reflectieve dialoog (Spiral dynamics en de modellen van Edward de Bono). Het team is rijk aan medewerkers met verschillende achtergronden (functiemix), waardoor er een divers en dynamisch team staat. Door Slim Fit is dit mooi en helder in beeld gebracht. [filmpje slim fit](#)

We delen onze kennis en ervaringen met de bezoekers die onze school wekelijks bezoeken en nemen deel aan kenniskringen:

- IIO, innovatiebrigade
- Coalitie NIVOZ
- Ondernemend onderwijs 's Hertogenbosch
- Denktank opbrengsten anders, Slim Fit 9-velden scholen
- Denktank eigentijds onderwijs
- Kindcentra 2020
- Directienetwerk
- Wijkbijeenvakkomsten

3. Excellente medewerkers

De leerkracht maakt het verschil! Onderzoek toont aan dat de kwaliteit van de leerkracht de grootste impact heeft op het leren van leerlingen, vooral op drie terreinen: didactiek, klassenmanagement en sturing van leerprocessen. Een excellente medewerker is een medewerker die vanuit zelfregulering op eigen initiatief opereert vanuit een opbrengstgerichte gedachte met oog voor alle lagen van de organisatie. Dit zie je aan:

- Meetbare groei op alle ontwikkelingsgebieden bij de kinderen;
- Een hoge mate van zelfreflectie bij de medewerker waarbij deze in staat is een reflectieve dialoog te voeren met collega's en kinderen;
- Het voldoen aan de 80% norm voor ervaren medewerkers op het competentieprofiel;

zodat... de medewerker een optimale bijdrage levert aan de ontwikkeling van de kinderen en de organisatie.

Uitgangspunten:

- De kwaliteit van opvang, educatie en onderwijs is afhankelijk van de inzet en vaardigheden van de professionals, waarbij de kwaliteit van de professional in de groep van doorslaggevend belang is.



- Er is een samenhang tussen de kwaliteit van het leiderschap en de kwaliteit van het primaire proces.
- Professionalisering van de leiding en medewerkers draagt bij aan de kwaliteit van het primaire proces.
- Professionalisering sorteert vooral effect als de medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn. Intrinsieke motivatie groeit als de medewerker inzicht heeft in zijn/haar kennis en vaardigheden.
- Voor het functioneren op excellent niveau is op de eerste plaats een hoge mate van zelfreflectie van alle medewerkers noodzakelijk.

Voor Wittering.nl vertalen we dit in:

Een team dat kiest om onderdeel uit te maken van het grotere geheel Wittering.nl. Dat steeds in beweging wil blijven en zich wil verbeteren. Het team inspireert en ondersteunt elkaar om kinderen optimaal te begeleiden in een uitdagende leeromgeving. Het team voldoet aan haar LB-percentages en verwacht ook LC te kunnen benoemen in de komende periode. Specialismes en opleidingen worden schoolbreed ingezet, waarbij kennis en inzichten actief worden gedeeld. Nieuwe teamleden worden actief meegenomen en gestimuleerd tot deze basishouding.

4. Educatief partnerschap

Educatief partnerschap, dat is in onze ogen: een niet vrijblijvende, maar gelijkwaardige samenwerking tussen ouders, kind en medewerkers IKC, waarin ouders en medewerkers IKC vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de ontwikkeling van het kind. Dat zie je aan:

- Samen zoeken naar het beste voor elk kind, ieder met onze eigen deskundigheid en persoonlijkheid;
 - Elkaar in onze waarde laten;
 - Elkaars rol respecteren (co-ouder/ co-docent);
 - Respectvol met en over elkaar praten;
 - Elkaar proberen te begrijpen;
 - Bereikbaar zijn;
 - Elkaars positie en beslissingsbevoegdheid accepteren;
- zodat... de samenwerking optimaal bijdraagt aan de ontwikkelingskansen van ieder kind.

Uitgangspunten:

- De definitie van Educatief Partnerschap is op bestuursniveau en locatieniveau vastgesteld;
- Elk kindcentrum heeft een visie op Educatief Partnerschap ontwikkeld die wordt onderschreven door alle partners. Zij is in dialoog met ouders tot stand gekomen, maakt verwachtingen inzichtelijk, schept helderheid in rolneming, verantwoordelijkheden en stelt grenzen.
- Educatief partnerschap is zichtbaar in de grondhouding, het gedrag en dagelijks handelen van alle medewerkers op locatieniveau.



- Educatief partnerschap is als strategisch thema opgenomen in elk locatieplan, jaarplan. Uitwerking is op organisatieniveau zichtbaar in (scholings-)bijeenkomsten, activiteiten en routines.
- Ontwikkelingen worden zowel op locatie- als bestuursniveau gemonitord. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande instrumenten (POM), gekoppeld aan prestatie-indicatoren die op locatie- en bestuursniveau vastgesteld zijn.
- Goodpractices, ontwikkelingen en resultaten zijn inzichtelijk voor alle partners en alle locaties, initieert 'leren van elkaar', 'het ontwikkelen van nieuwe kennis en inzichten' en stimuleert nieuwe ontwikkeling op het gebied van EP (PDCA bestuur).
- Uitkomsten en resultaten worden op locatieniveau in dialoog tussen professionals en ouders gedeeld (PDCA op locatie).
- Competentieprofielen van alle Signummedewerkers zijn EPP (Educatief Partnerschap Proof).

Voor Windkracht 5 vertalen we dit naar:

Wederkerigheid in contact en het zichtbaar en vindbaar zijn voor de ander. We bouwen actief aan verbondenheid en vertrouwen door middel van ontmoetingen en de dialoog. We gaan uit van de kracht van verschillen en hebben belangstelling voor elkaar. We trekken gezamenlijk op als het gaat om onze gezamenlijke partners, zoals de wijk, de directe burens, geïnteresseerde nieuwe ouders en de gemeente. Ook het gezamenlijk optrekken bij offertes ten aanzien van inrichting, onderhoud en gebruik.

Voor Wittering.nl vertalen we dit naar:

Het partnerschap dat we hebben met ouders, andere scholen, organisaties en overige. We nemen naast de samenwerking in de school, de samenwerking met allen zojuist genoemde, heel serieus. Ouders zijn gelijkwaardige partners en dragen actief bij aan de verslaglegging, rapportage, activiteiten, inhoud van de excursies en het gastaanbod passend bij de kernconcepten. Elk kwartaal nodigen we alle betrokkenen van de kinderen uit om het kwartaal af te sluiten, steeds weer op geheel eigen wijze.

5. Zelfregulering

Signum wil de komende jaren toewerken naar integraal schoolmanagement en zelfregulering. Onder zelfregulering verstaan wij: eigenaarschap tonen en verantwoordelijkheid dragen binnen het speelveld van het strategisch beleidsplan. Dit zie je aan:

- Betrokkenheid op elkaar;
 - Een doorleefde visie op leren en ontwikkeling;
 - Actieve en open communicatie tussen alle betrokkenen;
 - Collectieve professionele ruimte van medewerkers;
 - Inzichtelijke kwaliteitszorgdocumenten;
- zodat... de organisatie zichzelf actief aanstuurt vanuit een houding van vertrouwen, intern en extern.

Uitgangspunten:

- Zelfregulering is zichtbaar in alle lagen van de organisatie van Signum: bij kinderen, in de teams, bij ouders, in het directieoverleg, in het bestuur.



- Om te komen tot zelfregulering wordt in alle lagen van de organisatie gewerkt vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbondenheid.
- Er wordt met partners uit het onderwijs samengewerkt aan zelfregulering op basis van gelijkwaardigheid.
- Reeds bestaande en door Signum ontwikkelde instrumenten worden gebruikt bij de organisatie van zelfregulering (bijvoorbeeld de Kwaliteitsmonitor Signum, het inspectiekader).
- Het speelveld waar binnen we werken is de WPO en de wet op passend onderwijs.

Voor Windkracht 5 zien we dit voornamelijk:

In het gelijkwaardige managementteam van Windkracht 5. We zijn vorig jaar gestart met dit overleg en dat verloopt goed. We willen met alle collega's werken aan het verantwoordelijk voelen voor het gebouw, de organisaties en alle kinderen. De nadruk ligt nu op het opruimen en schoonhouden van de omgeving met haar materialen. Het doel is dat dit vanuit intrinsieke motivatie en zelfregulering gaat ontstaan.

Voor Wittering.nl betekent dit:

Loslaten en verantwoordelijkheden samen delen en vertrouwen durven hebben dat het goed zal komen, ook wanneer je het niet zelf in de hand houdt. We richten ons dit jaar voornamelijk op die actieve en open communicatie. De eindevaluatie van de dag is het moment om met elkaar bepaalde zaken door te spreken. Daarnaast is er ook gedurende de werkmomenten ruimte om met elkaar korte lijnen te hebben en houden. Afstemming en eenduidigheid blijven in dit soort organisaties met een open space, is cruciaal.

Autonomie gaat hand in hand met competentie. Hoe competentier op een bepaald vlak, hoe meer autonomie. Dit gaat geleidelijk en organisch en daarover wordt open met elkaar gesproken.

2.5 Aanvullende thema's vanuit het Bestuursakkoord 2014

A. Wetenschap, Techniek en Excellentie (WTE)

Met het oog op de brede vorming van de leerling bevorderen scholen het onderzoekend leren van leerlingen, onder andere door een aanbod op het gebied van 'wetenschap en technologie', zoals afgesproken is in het Techniekpact. In het Techniekpact zijn door overheid, onderwijs en werkgevers in de technische sector afspraken gemaakt over techniekonderwijs en het onderzoekend en ontdekkend leren van leerlingen.

Voor Wittering.nl betekent dit dat we bijzondere aandacht hebben voor het eurekaplein van Unit 2 en Unit 3. De kernconcepten worden uitgewerkt in drie niveaus en daar worden activiteiten aan gekoppeld. Komend schooljaar wordt er een onderzoek gedaan op het gebied van W&T, daar zijn we erg nieuwsgierig naar.

B. Cultuureducatie

Met het oog op de brede vorming van de leerling verbeteren scholen de kwaliteit van cultuureducatie. Dit doen zij door het uitvoeren van afspraken uit het Bestuurlijk kader Cultuur en Onderwijs en uitvoering van het programma 'Cultuureducatie met



kwaliteit'. Dit programma richt zich onder meer op het concreet versterken van deskundigheid van leerkrachten, een doorlopende leerlijn en de samenwerking tussen scholen en culturele instellingen.

Voor Wittering.nl betekent dit na vorig jaar afscheid genomen te hebben van onze specialist beeldende vorming, dat we met Artisjok & Olijfe structurele expertise in huis halen. Zij gaan ons inspireren, prikkelen en laten ervaren wat beeldende vorming allemaal inhoudt en met je kan doen. Daarbij altijd het holistische perspectief innemen en verbindingen leggen met onder andere literatuur, kunstenaars, dans, drama en uiteraard het atelier.

C. ICT

In 2020 gebruiken scholen dagelijks digitaal leermateriaal in het primair proces. Daartoe hebben de leraren voldoende ICT-basisvaardigheden en zetten ze deze in hun lespraktijk in.

Voor Wittering.nl betekent dit het verder doorontwikkelen van het e-portfolio van Mevolution. Onze versnellingsvraag is door de PO-raad gekozen om mee aan de slag te gaan. Samen met kennisnet gaan we op zoek om onze vraag te beantwoorden en een leerling-volg-model te ontwikkelen dat helemaal passend is bij het concept en de werkwijze van de school.

D. Sport en bewegen

Vanaf 2017 wordt op elke school een minimum aantal lessen per week bewegingsonderwijs gegeven door een bevoegde leerkracht (ALO of PABO met LO-bevoegdheid). Er zijn binnen de gemeente afspraken gemaakt met als uitgangspunt het streven naar voldoende bewegingsonderwijs en een versterking van het buitenschoolse aanbod. Bewegingsonderwijs is breed op te vatten: bijvoorbeeld bewegings- en sportactiviteiten, gymlessen, spellessen en sportdagen.

Voor Wittering.nl betekent dit het bewegingsonderwijs dat door onze specialist wordt aangeboden verder optimaliseren door deskundigheidsbevordering op het gebied van motoriek. Ook de danslessen en de ruimte tot buitenspel vallen wat ons betreft onder dit thema.

2.6 Aanvullende thema's vanuit de Bestuursafspraken G4/G33-Rijk 2012-2015 ***Effectief benutten van vve en extra leertijd voor jonge kinderen***

Vanuit deze bestuursafspraken is de afgelopen jaren sterk ingezet op het terugdringen van taalachterstanden, een hoger doelgroepbereik voor VVE en verbetering van de kwaliteit van de voorschoolse educatie. Concrete maatregelen zijn:

- Verhoging van het taalniveau van de pedagogisch medewerkers naar niveau 3F;
- Opbrengstgericht werken en hanteren van een kindvolgsysteem;
- Meer hbo-gekwalificeerde begeleiders in VVE;
- Versterken ouderbetrokkenheid;



- Uitbreiding van het aantal plaatsen en verbetering van de toeleiding;
 - Meer schakelklassen, zomerscholen of voorzieningen met eenzelfde doelstelling.
- De ambitie van gemeente en werkveld is om de ingezette koers in 's-Hertogenbosch de komende jaren voort te zetten.

Windkracht 5 is geen VVE-locatie en kiest er bewust voor dat niet te zijn. Er wordt gekeken naar de ontwikkelbehoeften van het kind en gezamenlijk (ouders, kdv en school) wordt het aanbod afgestemd. De samenwerking is direct en open en dat komt de mogelijkheden ten goede.



3. Wat zijn onze doelen in 2015-2020?

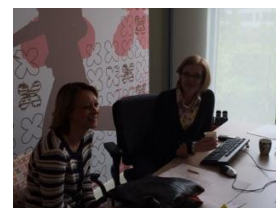
3.1 Onze doelen

Ononderbroken ontwikkeling 0-13



1. Eurekaplein 2-3; er is een ononderbroken ontwikkeling mogelijk op het eurekaplein van unit 2 en 3. Deze pleinen zijn samengevoegd en de volwassenen op de werkvloer zijn samen verantwoordelijk voor de afstemming en de uitdagende leeromgeving voor alle kinderen van unit 2 en 3. (2015-2016)
2. Overvliegmomenten; het overvliegen tussen de Units wordt nauwkeurig geëvalueerd en verbeterd nav de bevindingen. Daarbij zijn ook de gemaakte afspraken met de individuele kinderen helder overgedragen door de brengende Unit en zorgvuldig opgepakt door de ontvangende Unit. (2016)
3. Aansluiting en afstemming met kdV; de overgang van kdV naar Wittering.nl wordt zorgvuldig begeleid door medewerkers van beide organisaties. De organisaties kennen elkaar en kunnen de kern van de visie van de ander in woorden uitdrukken. (2016-2017)
4. Afstemming binnen Windkracht 5; men ervaart een nauwe samenwerking en afstemming in het gebouw door duidelijke afspraken en gezamenlijke ontmoetingsplekken en -momenten. (2019)
5. Aansluiting en afstemming po-vo; er is onderzocht welke mogelijkheden er in de stad zijn ten aanzien van een passende aansluiting na Wittering.nl. Daarnaast is er een concreet plan met locatie gereed waarin een nieuwe vo vorm, waarbij Wittering initiatiefnemer is, heeft gekregen. (2019)

Professionele leergemeenschap



1. Waarden verder inzetten tijdens dialoog; er wordt gebruik gemaakt van de waarden van Wittering.nl om het dialoog te versterken tussen medewerkers, ouders, kinderen en externen. (2015)
2. Eenduidige taal; er wordt gebruik gemaakt van eenduidige taal om ontwikkeling in te schatten, te beoordelen en teweeg te brengen.(2016)
3. Feedbackloops inzetten; interventies op de werkvloer bestaan met name uit het geven van feedback, feed up en feed forward met betrokkenheid als uitgangspunt. Mevolution is daarbij ondersteunend, zowel vanuit de ICT-gedachte als het SOL-model (sociaal ontwerpend leren). (2015-2017)
4. Kennis van leer-, en ontwikkelingslijnen vergroten; mentoren beschikken over de kennis van de leer-, en ontwikkelingslijnen van SL0 en de kernconcepten. Mentoren hebben kennis van de cognitieve bouwstenen van



Feuerstein om de ontwikkeling van de meta-cognitie van de kinderen in beeld te hebben en te stimuleren. (2017)

5. Onderzoek behoort tot de alledaagse activiteit; medewerkers beschikken over een zichtbaar onderzoekende houding en er wordt vanuit verschillende invalshoeken (studie medewerkers, studie externen, po-raad) onderzoek uitgevoerd. (2018)

Excellente medewerkers



1. Alle medewerkers beschikken over een portfolio; met behulp van Mevolution heeft elke medewerker zijn of haar eigen ontwikkeling met beoogde doelen in beeld. Men motiveert en stimuleert elkaar om dit blijvend te onderhouden en in te zetten. Daarnaast zorgt elke medewerker ervoor dat hij of zij vanuit verschillende invalshoeken feedback ontvangt in de verschillende fasen van het SOL-model. (2017-2019)
2. Excellente medewerker Wittering.nl; er is duidelijk in beeld gebracht wat een medewerker excellent maakt op Wittering.nl. Daarnaast bezit het team een gedifferentieerde functiemix. (2015)
3. Duurzame inzetbaarheid en deskundigheidsbevordering; elke medewerker heeft in beeld hoe hij zijn duurzame inzetbaarheid vergroot en verstevigd, evenals wat hij doet om zijn deskundigheid te bevorderen ten gunste van de organisatie en zijn eigen ontwikkeling. (2016)

Educatief partnerschap



1. Partners van Windkracht 5 leren kennen; medewerkers van het gebouw kennen elkaar en weten hoe het gebouw georganiseerd is en welke concepten aan de verschillende organisaties ten grondslag liggen. (2015-2016)
2. De wijk de Groote Wielen; we weten wie en wat er speelt in de wijk. We sluiten aan bij activiteiten waar dat een meerwaarde heeft. De burens worden actief betrokken en geïnformeerd bij de actualiteiten van Wittering.nl. (2015-2018)
3. Rol van Wittering.nl; we realiseren ons dat we een maatschappelijke opdracht hebben, dit is zichtbaar in ons handelen. Vanuit dat vertrekpunt participeren we in verschillende denktanks (opbrengsten anders, eigentijds onderwijs), wijkbijeenkomsten, regionale initiatieven (ondernemend onderwijs Den Bosch) en landelijke projecten (Slim Fit, innovatiebrigade) en coalities (NIVOZ). Mevolution helpt ons om onze visie en missie overdraagbaar te maken. Andere scholen raken geïnspireerd en gemotiveerd om het onderwijs anders te organiseren. (2015)
4. Opleidingen; er zijn nauwe contacten met de verschillende opleidingen (KW1C, PABO Den Bosch), waardoor er actief nieuwe mensen opgeleid kunnen worden



voor het concept van Wittering.nl. Hier speelt onderzoek een belangrijke rol in. Naast het openstellen voor onderzoek, gaan we ook actief op onderzoek uit om dat hier plaats te laten vinden. (2015)

Zelfregulering



1. Fixed and growth mindset; we zetten het model van Carol Dweck in om onze denkstand steeds opnieuw uit te dagen. Alle medewerkers zijn bekend met het model en zetten het naast het model van Spiral dynamics in in de alledaagse praktijk. (2015)
2. Mevolution; alle kinderen en medewerkers van Wittering.nl zijn eigenaar van het e-portfolio Mevolution. Dit model ondersteunt een leven lang leren, tijd en plaats ongebonden. Daarnaast is de mevolutionapp ontwikkeld die ons inzicht geeft in de processen van de kinderen, het team en de school. Met behulp van deze app worden leerbewijzen verzameld en kan de eigenaar deze met 1 druk op de knop via het dashboard ophalen. (2017)
3. Verantwoordelijkheid; alle medewerkers voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de unit en voor de school. De ervaren werkdruk wordt op die manier verdeeld. Daarnaast ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkelingen van Wittering.nl. We hebben een hoge ambitie als het gaat om onze doelen, we voelen ons daar samen verantwoordelijk voor. Iedereen heeft een rol in het opstellen en uitvoeren/naleven van de beleidsdocumenten. (2016)

3.2 Consequenties voor ons personeelsbeleid

Wittering.nl is rijk aan een gevarieerde functiemix. Binnen het team kan iedereen werken aan zijn persoonlijke ontwikkeling passend in het grotere geheel Wittering.nl. We hebben dit uitgewerkt in het professionaliseringsplan. Dit wordt in het najaar van 2015 vastgesteld in het team en de mr.

3.3 Kwaliteitszorg

Mevolution is voor ons het middel om kwaliteit in beeld te brengen. We doen dit op alle niveaus van de organisatie en dat maakt het praktisch en inzichtelijk. De verschillende onderwerpen van Slim Fit (*algemene visie en organisatie, personeel, leeromgeving, leerinhoud, ICT, het volgen van leerlingen, differentiatie, professionele leergemeenschap/leiderschap en school en samenleving*) vormen ons kader van waaruit we onze kwaliteit blijvend onderzoeken en scherpstellen. Dit is zichtbaar in de cirkels van Mevolution en in de kwaliteitenbak op het kantoor.



Bijlagen

1. Meerjarenplanning 2015-2020; met concrete resultaatbeschrijvingen, opbrengsten, meetbare prestatie-indicatoren

Prestatie-indicatoren	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019
<i>Ononderbroken ontwikkeling 0-13</i>				
Eurekaplein 2 en 3 zijn fysiek samengevoegd in 1 ruimte	x			
De doelen van de 10 kernconcepten zijn helder en concreet beschreven in waarneembaar gedrag. Daarbij wordt gebruik gemaakt van drie insteken (kennis, inzichten en vaardigheden) en drie (1, 2 en 3) niveaus.	x	x		
De overgang tussen de units verloopt organisch en zonder enige vorm van onderbreking.		x	x	
Alle medewerkers kunnen hun eigen visie in woorden uitdrukken.	x			
Alle medewerkers kunnen de visie van de andere organisaties in het gebouw in woorden uitdrukken.		x	x	
De overgang van kdv naar school verloopt organisch en zonder enige vorm van onderbreking		x		
Er zijn gezamenlijke ontmoetingsplekken in het gebouw waar alle medewerkers elkaar kunnen treffen.		x	x	
De samenwerking binnen windkracht 5 is helpend voor alle organisaties.		x	x	
De overgang naar een aansluitend po, werkende vanuit eenzelfde visie is mogelijk.			x	X
<i>Professionele leergemeenschap</i>				
Het inzetten van de waarden om de dialoog te versterken is alledaags.	x			
Het team maakt gebruik van eenduidige taal.	x	x		
Het geven van feedback, feed up en feed forward is alledaags.	x	x	x	
Alle medewerkers zijn in staat om goede feedback, feed up en feed forward te geven.	x			
Mevolution wordt ingezet om de ontwikkelprocessen van kinderen met bijbehorende feedback, vast te leggen.	x	x		
Mevolution wordt ingezet om de ontwikkelprocessen van het team met bijbehorende feedback, vast te leggen			x	X
Het SOL-model wordt ingezet bij ontwikkelprocesbegeleiding.		x	x	
Mentoren beschikken over de kennis van de leer-, en ontwikkelingslijnen van SL0 en de kernconcepten.		x	x	
Mentoren hebben kennis van de cognitieve bouwstenen van Feuerstein om de ontwikkeling van de		x		



meta-cognitie van de kinderen in beeld te hebben en te stimuleren.				
Medewerkers beschikken over een zichtbaar onderzoekende houding	x			
Vanuit verschillende invalshoeken (studie medewerkers, studie externen, po-raad) wordt onderzoek uitgevoerd.			x	
<i>Excellente medewerkers</i>				
Medewerkers beschikken over een portfolio in Mevolution.		x	x	X
Medewerkers hebben hun ontwikkeling met beoogde doelen in beeld.	x	x		
Medewerkers motiveren en stimuleren elkaar om het profolio blijvend te onderhouden en in te zetten.	x	x	x	
Medewerkers ontvangen vanuit verschillende invalshoeken feedback in de verschillende fasen van het SOL-model.	x		x	X
Wittering.nl beschikt over een functiebeschrijving ten aanzien van een excellente medewerker Wittering.nl.	x			
Elke medewerker heeft in beeld hoe hij zijn duurzame inzetbaarheid vergroot en verstevigd, evenals wat hij doet om zijn deskundigheid te bevorderen ten gunste van de organisatie en zijn eigen ontwikkeling.		x		
<i>Educatief partnerschap</i>				
Medewerkers van het gebouw kennen elkaar en weten hoe het gebouw georganiseerd is.	x			
Medewerkers van het gebouw hebben kennis over de concepten van de verschillende organisaties.	x	x		
Wittering.nl sluit aan bij zinvolle activiteiten in de wijk.		x	x	
De burens worden actief betrokken en geïnformeerd bij de actualiteiten van Wittering.nl.	x	x	x	X
Vanuit de maatschappelijke opdracht die we hebben, participeren we in verschillende denktanks (opbrengsten anders, eigentijds onderwijs), wijkbijeenkomsten, regionale initiatieven (ondernemend onderwijs Den Bosch) en landelijke projecten (Slim Fit, innovatiebrigade) en coalities (NIVOZ).	x	x		
Mevolution zetten we in om onze visie en missie overdraagbaar te maken.	x	x		
Er zijn nauwe contacten met de verschillende opleidingen (KW1C, PABO Den Bosch), er worden actief nieuwe mensen opgeleid voor eigentijds onderwijs.	x	x		
<i>Zelfregulering</i>				
Het model van Carol Dweck: Fixed and growth mindset en Spiral dynamics, is bij alle medewerkers bekend en wordt ingezet om onze denkstand steeds opnieuw uit te dagen.	x			



Alle kinderen en medewerkers van Wittering.nl zijn eigenaar van het e-portfolio Mevolution. Dit model ondersteunt een leven lang leren, tijd en plaats ongebonden.		x	x	
De mevolutionapp geeft ons inzicht in de processen van de kinderen, het team en de school. Met behulp van deze app worden leerbewijzen verzameld en kan de eigenaar deze met 1 druk op de knop via het dashboard ophalen	x	x	x	
Alle medewerkers voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de unit en voor de school. De ervaren werkdruk wordt op die manier verdeeld.		x		
Medewerkers voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkelingen van Wittering.nl. We hebben een hoge ambitie als het gaat om onze doelen.	x	x	x	
Iedere medewerker pakt haar/zijn rol binnen het opstellen, uitvoeren en naleven van de prestatie-indicatoren.	x	x	x	X

2. Ondersteuningsprofiel

Het ondersteuningsprofiel is opgesteld in 2013. In het najaar van 2015 staat het profiel op de agenda om aangepast te worden.

3. Sponsorbeleid

Het bestuur van Wittering.nl, Stichting Signum te Rosmalen, is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken rond sponsoring. Onder sponsoring wordt verstaan geld, goederen, diensten enzovoort, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt waarmee de kinderen en ouders in schoolverband worden geconfronteerd. Giften en schenkingen vallen hier dus niet onder.

Wij verbinden ons aan het vastgestelde sponsorconvenant "scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2015-2018" van de PO-raad.



