



Intentieverklaring

'Naam school'

Hoe te gebruiken:

- A) Scholen kunnen deze verklaring gebruiken ter oriëntatie op onderwijsvisies, ter ondersteuning van visievorming of bij de keuze van een concept.
- B) Scholen kunnen deze verklaring gebruiken om te bepalen welke uitgangspunten en consequenties voor de school evident zijn.
- C) Scholen kunnen deze verklaring gebruiken bij de communicatie naar derden.

Deze intentieverklaring heeft betrekking op alle betrokkenen, verbonden aan de school. De intenties gelden voor kinderen, leerkrachten, directie, onderwijsondersteunend personeel, ouders en bestuur. De uitgangspunten zijn geformuleerd naar de kinderen toe, maar gelden uiteraard ook voor alle andere interacties.

Geldig tot:

Evaluatiemomenten:

Erkend door:

1) Intenties / uitgangspunten

'naam school' streeft ernaar om onderwijs en opvoeding in te richten:

1.1 Waarbij kinderen kunnen opgroeien als **geëmancipeerde (vrije verantwoordelijke) mensen**, die **verbonden** zijn met zichzelf, anderen, de omgeving en het grote levensgeheel.

1.2. Waarbij begeleiders zich proberen **in te leven** in de kinderen, om daar hun aanpak op af te stemmen.

1.3 Waarbij **fundamenteel leren** wordt beoogd, doordat kinderen worden uitgedaagd in situaties die aansluiten bij hun niveau en belevingswereld.

1.4 Waarbij kinderen veelzijdig **competent** worden.

1.5 Waarbij **Welbevinden en Betrokkenheid** de criteria zijn waarop acties en interacties beoordeeld worden en leidraad zijn voor nieuwe interventies. Want kinderen die zich welbevinden en betrokken zijn, ontwikkelen zich maximaal.

1.6 Met aandacht voor de **basisbehoeften** van kinderen, afgestemd op het (individuele) ontwikkelingspotentieel.

1.7 Met aandacht voor een **gave sociaal-emotionele ontwikkeling**.

2) Pedagogisch-didactische vertaling

'naam school' probeert concreet gevolg te geven aan de intenties, door zich te richten op:

2.1.a Kinderen, teamleden en ouders die **inspraak** hebben en mede verantwoordelijkheid dragen voor de hele schoolgemeenschap. Op basis van een transparante organisatie is er een open onderlinge communicatie tussen het team, de kinderen en de ouders.

2.1.b Een interactie waarbij, binnen grenzen, **vrijdenkende, verantwoordelijke kinderen** zich kunnen ontwikkelen. Op basis van intense en open relaties wordt **autonomie** verleend aan kinderen.

2.1.c Activiteiten die **verbondenheid** tot stand brengen met zichzelf, de ander(en), voorwerpen/materialen, de groep / samenleving en het levensgeheel.

2.2 Een aanpak waarbij leerkrachten vanuit hun professie en inlevingsvermogen permanent proberen om zich te **verplaatsen in kinderen**, om vanuit dat perspectief nieuwe acties en interacties aan te gaan.

2.3 Interventies die **aansluiten bij de leef- en belevingswereld van het kind**, zodat het ervaren, geleerde werkelijk beklijft. De begeleiders proberen de omgeving en de begeleiding zo in te richten dat kinderen worden uitgedaagd.

2.4 Een uitdagend, beredeneerd aanbod op alle ontwikkelingsdomeinen:

- o **Grove motoriek**
- o **Fijne motoriek**
- o **Representatie: Beeldend**
- o **Representatie: Taalvaardigheid**
- o **Begrijpen van de fysische wereld**
- o **Sociale competentie**
- o **Wiskundig en logisch denken**
- o **Zelfsturing**

2.5 Een procesgerichte aanpak met een **procesgericht kindvolgsysteem**. De begeleiders observeren en screenen op regelmatige tijdstippen, om te bepalen in welke mate er sprake is van:

Welbevinden:

- Genieten, plezier beleven
- Ontspanning en innerlijke rust
- Vitaliteit
- openheid
- Spontaniteit, zichzelf durven zijn
- Zelfvertrouwen, assertiviteit, een positief zelfbeeld
- In voeling met zichzelf

Betrokkenheid:

- Concentratie
- Energie
- Complexiteit en creativiteit
- Mimiek en houding
- Persistentie
- Nauwkeurigheid
- Reactietijd
- Verwoording
- Voldoening

Om op basis van 3 pijlers:

- Rijk milieu (Een goed voorbereide omgeving / beredeneerd aanbod.)
- ErvaringsGerichte dialoog(Inlevend gesprek.)

- Leerlingeninitiatief (Leerlingen en begeleiders maken samen het onderwijs.)

en 5 betrokkenheidsverhogende factoren:

- Sfeer en relatie (Een prettig en veilige contact.)
- Aanpassing aan het niveau (Uitdaging op maat.)
- Werkelijkheidsnabijheid (Aansluitend aan leefwereld van de kinderen.)
- Activiteit (Veel mogelijkheden om 'te doen'.)
- Vrij initiatief (Keuzemogelijkheden.)

te trachten om een goede ontwikkeling (weer) op gang te houden of te krijgen. Waarbij begeleiders bij hun aanpak onderscheid maken tussen kinderen die:

1. Autonomoos kunnen werken

--> Zij hebben de leerkracht nauwelijks nodig.

2. Autonomoos kunnen werken na instructie

--> Zij kunnen zelfstandig aan de slag nadat ze strategieën en werkwijzen hebben uitgewisseld.

3. (Tijdelijk) aan de hand genomen moeten worden

--> Zij hebben onvoldoende steun aan de werkwijzen, methodes en materialen.

4. Met een handelingsplan werken

--> Zij worden intensief begeleid

De organisatie kent 5 werkvormen:

Kring en Forum

Hoekenwerk en Contractwerk,

Projectwerk

Ateliers

Vrije keuze

om differentiatie en geïndividualiseerde trajecten mogelijk maken.

2.6 Acties en interacties met gevoel voor de **(individuele) basisbehoeften:**

Lichamelijke behoeften

Behoeftte aan affectie, warmte, tederheid

Behoeftte aan veiligheid, duidelijkheid, continuïteit

Behoeftte aan erkenning

Behoeftte om zichzelf als kundig te ervaren

Behoeftte om moreel 'in orde' te zijn

2.7 Acties en interacties die het voor kinderen en begeleiders mogelijk maken om emoties en gevoelens te (h)erkennen, te benoemen en te differentiëren, zowel preventief als curatief.

3) Zorgbreedte(grens)

'naam school' spreekt van **zorg** bij een kind, als er sprake is van onvoldoende (of geen) betrokkenheid en/of welbevinden bij één of meerdere ontwikkelingsdomeinen. Het kind is dan niet of onvoldoende in ontwikkeling. In situaties waar begeleiders onvoldoende in staat zijn om zich te verplaatsen in kinderen, om de acties en interacties met een goed welbevinden en een grote betrokkenheid te laten verlopen, zal (een gedeelte van) het team een *ervaringsreconstructie* maken van het kind en het proces, om gezamenlijk zicht te krijgen op, en verantwoordelijk te zijn voor: het proces en de vervolgmogelijkheden.

De **zorgbreedtegrens** is bereikt wanneer begeleiders, ondanks alle inspanningen, niet in staat zijn om het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen die het slecht maken te verhogen.

4a) Consequenties en competenties voor permanente verbetering van Welbevinden, Betrokkenheid en Competenties voor begeleiders in een 'lerende Ervaringsgerichte organisatie': (de compacte versie)

- 1) Begeleiders beheersen het niveau van de 'basisopleiding' (Oriëntatie op de principes van het E.G.O.)
- 2) Begeleiders zijn bereid om professioneel en intensief met elkaar samen te werken.
- 3) Begeleiders hebben een goed empathisch vermogen.
- 4) Begeleiders zijn in staat om hun groep organisatorisch autonoom te begeleiden.
- 5) Begeleiders bekwamen zich voortdurend in de ontwikkelingspsychologie en de leerlijnen van hun groep en vertalen dat in het aanbod.
- 6) Begeleiders werken procesmatig. (Observatie, analyse, interventie, evaluatie.)
- 7) Begeleiders zijn goed gespreksvaardig naar kinderen, ouders en collega's.
- 8) Begeleiders kunnen goed reflecteren, analyseren en voeren 'permanent' gesprekken m.b.t.
 - a. Eigen functioneren
 - b. Groeps-functioneren
- 9) Begeleiders werken permanent aan verbetering van hun eigen competenties.

4b) Consequenties en competenties voor permanente verbetering van Welbevinden, Betrokkenheid en Competenties voor begeleiders in een 'lerende Ervaringsgerichte organisatie': (de uitgebreide versie)

Het is van belang dat leerkrachten die welbevinden en betrokkenheid als criteria willen hanteren, permanent aan een aantal competenties werken. Ook zullen ze een aantal talenten moeten bezitten, die in ontwikkeling moeten blijven.

- 1) Begeleiders hebben een **goed empathisch vermogen**.
Dat is een absolute voorwaarde. Mensen die geen aandacht hebben voor 'wat er zich in de ander afspeelt' kunnen in ErvaringsGerichte instituten niet begeleiden. Toch is het een moeilijk te 'toetsen' criterium. Maar als een kandidaat zich tijdens een sollicitatiegesprek meldt, heb je zelf vaak snel een idee van haar persoonlijkheid en mentaliteit. De mate waarin zij in staat is om met interesse voor de ander te werk te gaan is moeilijk (verbaal) te verbergen.
- 2) Begeleiders zijn in staat om hun groep **organisatorisch autonoom** te begeleiden.
Uiteraard moet deze ontwikkeling gevolgd worden. Je mag van een startende leerkracht niet vragen om binnen twee maanden alle zorgleerlingen volledig in beeld te hebben. Je moet eerst weten waar de potloden liggen en hoe laat je naar de gym moet. Van belang is dat de directie met elke leerkracht naar de volgende fase kijkt. Van leerkracht die gericht is op de organisatie tot leerkracht die gericht is op hoe de leerlingen het werkelijk maken (omdat zij de organisatie 'in haar vingers heeft'.)
- 4) Begeleiders bekwamen zich voortdurend in de **ontwikkelingspsychologie** en de **leerlijnen** van hun groep en vertalen dat in het aanbod.

Leerkrachten moeten een idee hebben hoe ontwikkeling (in het algemeen) verloopt. De periodes die door ontwikkelingspsychologen beschreven zijn, zijn globaal op 'jouw' kinderen van toepassing. Ook van aspecten als motivatie en het toeschrijven van succes en falen, moeten leerkrachten meer weten dan 'wat zich toevalligerwijs in haar groep aandient'. Inzicht is noodzakelijk om verantwoorde keuzes te maken.

5) Begeleiders werken **procesmatig**. (Observatie, analyse, interventie, reflectie.)

Om een maximaal product te realiseren, moet het proces maximaal zijn. Dat lijkt evident voor wie procesmatig werkt. Maar vooral bij problemen zijn mensen geneigd om terug te pakken op 'oude patronen' als straffen en belonen. Het is niet eenvoudig om je dan consequent aan de procescyclus te houden. Toch is reflectie nodig om nieuwe interventies te verantwoorden. (zie 7)

6) Begeleiders zijn goed **gespreksvaardig** naar kinderen, ouders en collega's.

Leerkrachten kunnen het eens worden over 'welke kant ze op willen.' Met veel toewijding kunnen ze hard werken. Het grote probleem om prettig te kunnen werken is echter de communicatie. Het blijkt niet eenvoudig om op het goede moment, op een goede manier feedback te geven. Specifieke gesprekken, bijvoorbeeld met kinderen als het niet duidelijk is waarom ze zijn vastgelopen of slecht nieuwsgesprekken met ouders, zijn niet eenvoudig. Maar een dagelijkse belasting is veeleer de professionele onkunde om goede feedback te geven. Leerkrachten ervaren team- en directieleden lang niet altijd als échte collega's, waar ze op terug kunnen vallen. Het is van belang dat ze voor het verlaten van de school hun werksatisfactie in beeld én onder controle hebben. Het is niet erg om een keer wakker te liggen van een kind dat het slecht maakt, of van een moeilijk gesprek, maar de buikpijnveroorzakers moeten herkend en erkend worden en professioneel goed aangepakt. Scholen waarin leerkrachten intensief samenwerken, moeten veel aandacht besteden aan communicatieprocessen. Het geven van feedback is technisch zo eenvoudig dat er altijd andere redenen zijn om het niet te doen.

Communicatie (feedback)

Omdat leerkrachten die open en dynamisch met elkaar werken veel behoefte blijken te hebben aan communicatiebegeleiding, is een feedbackdocument toegevoegd. Zie bijlage communicatie.

7) Begeleiders zijn bereid om professioneel en intensief met elkaar samen te werken.

Een voorwaarde is dat je er samen 'zin in hebt'. Het moet professioneel, omdat goede bedoelingen niet voldoende zijn. Een kostbaarder kapitaal dan kinderen is er niet. Dat kapitaal moeten we niet blootstellen aan beurskoersen en dagwaarden. We moeten het zorgvuldig en verantwoord begeleiden. Dat is een intensief proces, waar je (voor je gevoel) niet alleen voor mag staan.

8) Begeleiders kunnen goed reflecteren, analyseren en voeren 'permanent' gesprekken m.b.t. eigen functioneren en groeps-functioneren.

Om zicht te krijgen en te houden over hoe processen verlopen is een grote en heldere mate van reflectie vereist. Dat vraagt openheid en kwetsbaarheid. Reflecteren geeft inzicht in wat jouw gedrag veroorzaakt. Wat brengen leerkrachten teweeg die daar geen aandacht voor hebben...

9) Begeleiders werken permanent aan verbetering van hun eigen bekwaamheden.

Bovenstaande bekwaamheden vragen aandacht in een continuüm van ontwikkeling.