



# ***Partnerschap***

***De praktijk***

## **Partnerschap op Het Talent**

*Het onderwijs op Het Talent is ondenkbaar zonder een goed samenspel tussen kinderen, ouders en medewerkers. In de periode dat een kind op Het Talent zit, trekken zij samen op om optimale voorwaarden te scheppen voor diens ontwikkeling en leren. De best mogelijke ontwikkelings- en leeromgeving voor elk kind, dat is hun gezamenlijk belang. Ouders en medewerkers werken als gelijkwaardige partners samen in het besef dat ze samen meer voor het kind kunnen betekenen dan ieder voor zich.*

*In deze brochure geven we aan hoe dat samenspel vorm krijgt, of kan krijgen. Dat samenspel en met name dat partnerschap tussen ouders en medewerkers is geen doel op zich. Ze staan direct of indirect in functie van het bevorderen van de ontwikkeling en het leren van kinderen.*

### **4 De praktijk**

Voor het regelmatig onderling contact tussen ouders en medewerkers – en tussen ouders onderling – bestaan verschillende momenten. Daarnaast wordt er op allerlei plekken en momenten samengewerkt. De werkgroep Partnerschap bestaat uit ouders en medewerkers (deze werkgroep is in 2017 opgegaan in het reguliere overleg tussen team en oudervertegenwoordiging). Samen hebben zij het traject dat ouders en medewerkers met elkaar en met het kind lopen eens onder de loep genomen. Er is sterker afgestemd op dat wat partnerschap is en de dialoog met het kind. Leidend daarbij waren vragen als: wat is het doel van deze activiteit, welke vormgeving past daarbij het beste, wanneer kan die het beste plaatsvinden, en wat moet of kan waar aan de orde komen?

#### **Een kwestie van gewoontevorming**

**We zijn als ouders en team goed op weg, was de conclusie van de werkgroep. Wat helpt is samen nadenken over de vormgeving van partnerschap. Partnerschap – samen optrekken in het belang van kinderen – moet een gewoonte worden, ons denken en handelen voortdurend voeden en beïnvloeden. We hebben het dan over**

**gewoontevorming.** Gewoonten ontstaan in contact en in overleg, in samen de hand aan de ploeg slaan. Essentieel daarbij zijn gesprekken waarin je merkt dat de ander voor je open staat en echt luistert. Dat is de rode draad door alle contacten heen, van het begin af aan.

*En als het contact anders verloopt dan gehoopt of verwacht?*

Als medewerker en als ouder moet je alert blijven op 'wegglidders'. Daarvan is sprake als medewerkers of ouders gedrag vertonen dat niet past bij het *samen optrekken* in het belang van het kind. Is dat het geval of verlopen de contacten om andere redenen anders dan gehoopt of verwacht, dan is het goed om samen te kijken naar elkaars beweegredenen. Waarom denkt of handelt de ander zoals hij of zij handelt? Wat zit daarachter? Hoe kunnen we op één lijn komen? Immers, partnerschap maak je samen. Je draagt daar ook allebei de verantwoordelijkheid voor. En je mag er elkaar ook op aanspreken.

## 4.1 Kennismaking en introductie in de school als gemeenschap

### **De website als bron** ([www.het-talent.nl](http://www.het-talent.nl))

Voor menig ouder vormen gesprekken met andere, 'zittende', ouders een belangrijke reden om voor Het Talent te kiezen. Een aantal ouders zal zich daarnaast oriënteren via de website. Ze bekijken daar mogelijk delen van de schoolgids, exemplaren van Talentinfo of informatie over de oudervereniging of de medezeggenschapsraad (zie voor deze laatste twee groepen paragraaf 4.4). Daar wordt duidelijk dat Het Talent kiest voor partnerschap (zie de rubriek *Ouders*).

### **Informatieavond voor potentiële nieuwe ouders**

Op deze avond komt de visie van de school op ontwikkeling en leren aan de orde (paragraaf 1) en in samenhang daarmee waar de school voor staat en voor gaat. Belangrijke kernwaarden voor Het Talent zijn: zorg goed voor jezelf, zorg goed voor de ander en zorg goed voor de spullen en de omgeving. Belangrijk zijn ook gelijkwaardigheid, wederzijdse betrokkenheid, (mede)verantwoordelijkheid van alle betrokkenen voor de sfeer op school en voor de ontwikkeling van de school als geheel, en openheid en je kwetsbaar durven opstellen als het gaat om de ontwikkeling van kinderen. In die sfeer van openheid en gelijkwaardigheid is alles bespreekbaar wat van belang is voor de ontwikkeling van het kind en de school als gemeenschap. Daarmee ontstaat een bruggetje naar hoe de school samen met de ouders wil optrekken in het belang van het kind en de school. In dat verband komen ook de verwachtingen die school en ouders van elkaar kunnen hebben, al even ter sprake. Enige afstemming in verwachtingen regel je echter niet zo maar even. In het vervolg van het traject vraagt dat *fine-tunen* van de wederzijdse verwachtingen meer aandacht.

### **De open ochtenden**

Kort volgend op deze informatieavond zijn er open momenten. Zogeheten *Tutorouders* geven dan een rondleiding. Ouders en kinderen kunnen dan zien hoe de units zijn ingericht, ze kunnen het onderwijs in praktijk zien en hebben de gelegenheid verdere vragen te stellen.

#### *Tutorouders*

Ouders die al langer bij Het Talent betrokken zijn en nieuwe ouders informatie en rondleidingen geven op de open ochtenden en tijdens de Tutoravonden (paragraaf 4.2).

### **Praktische informatie voor nieuwe ouders**

Nieuwe ouders ontvangen een informatie map met hierin praktische informatie, waaronder het *Stroomdiagram*. Daarnaast krijgen zij ook een boek van de school.

*Bij wie kan ik voor welke vraag terecht? De mentor als eerste insteek ...*  
Het Stroomdiagram geeft daarvoor een leidraad. Voor de ouders is in het algemeen de mentor het aanspreekpunt. Omgekeerd is de mentor ook degene die het eerst contact opneemt met ouders. Als dat dienend is voor het proces, kunnen ook unitregisseur en directie hier een rol hebben. De unitcontactouders (UCO's), Tutorouders of ouders uit de oudervereniging kunnen ook een aanspreekpunt zijn voor ouders, vooral als het gaat om praktische zaken.

Zij waken ervoor dat ze niet tussen ouders en de medewerkers komen te staan of de afstand tussen medewerkers en ouders in feite vergroten.

#### *Unitcontactouders (UCO's)*

Unitcontactouders helpen mentoren en unitregisseurs bij het werven van ouders voor uiteenlopende activiteiten waarbij meer handen of meer denkkraft nodig zijn. Ze vormen ook een aanspreekpunt voor nieuwe ouders bij algemene vragen over schoolaangelegenheden. De UCO's hebben verder een rol bij het inventariseren van wat ouders kunnen bijdragen aan het functioneren van de unit of de school, **van wat ze willen en waar vragen liggen**. Ouders die nog niet actief participeren, zullen ze prikkelen om betrokken te zijn, mee te helpen of mee te denken. Uit eigen ervaring beseffen ze dat je door je betrokkenheid en je participatie de groep, de unit en de school van je kind beter en op een andere manier leert kennen, en dat je ook meer zicht krijgt op hoe kinderen – inclusief je eigen kind – zich gedragen tijdens bijvoorbeeld een uitstapje. Afhankelijk van de grootte van de unit zijn er twee of meer UCO's per unit. De mentoren en UCO's voeren regelmatig met elkaar gesprekken over de inzet van ouders betreffende de onderwerpen.

Tijdens het voortgangsgesprek wordt een lijst 'bijzonderheden kind' ingevuld. De mentor vult dit in tijdens het voortgangsgesprek/intakegesprek.

Al met al krijgen ouders zo heel concrete informatie over:

- hoe de schooldag is ingedeeld
- waar de jas en de tas van het kind opgehangen moeten worden
- waar de ouders met hun kind 's ochtends bij binnenkomst kunnen zitten
- wie de mentoren zijn binnen de desbetreffende unit en wie de unitcontactouder(s) is (zijn)
- wanneer de Tutoravond is
- het infobord (whiteboard bij de deur van de unit) en het advies dit regelmatig te raadplegen
- bij wie de ouders met welke vraag terecht kunnen (Stroomdiagram).

#### **Het aanmeldingsgesprek en het intakegesprek met de mentor**

Dit gesprek vindt ongeveer twee maanden voordat het kind naar Het Talent komt, plaats. Hierin maakt de directeur of unitregisseur kennis met de ouders en het kind. Samen worden de beginkenmerken van het kind besproken, aan de hand van de door de ouders ingevulde *beginkenmerkenlijst* en de door de kinderspeelzaal of het kinderdagverblijf ingevulde voortganglijst. Een volgende stap is een *intakegesprek* ter kennismaking met de mentoren. Ook hier worden de beginkenmerken van het kind besproken. Dit gesprek vormt het startgesprek op school.

### *Beginkenmerkenlijst*

Met deze lijst brengen in verschillende fasen ouders en school – en zo mogelijk ook peuterspeelzaal of kinderdagverblijf – kenmerken van het kind in beeld die ze voor onderwijs en begeleiding relevant achten. Zo ontstaat een beeld van het ontwikkelingsperspectief van het kind en van diens begeleidingsbehoeften. Zie voor toelichting beginkenmerkenlijst de website ([www.het-talent.nl](http://www.het-talent.nl)).

Bij kinderen afkomstig van kindercentrum De Goudwinde is de procedure iets anders. (De Goudwinde en Het Talent werken intensief met elkaar samen.) Hier gaat het meer om een voortgangsgesprek: het eindgesprek met De Goudwinde is het startgesprek op school. Dat vindt ongeveer een maand van tevoren plaats en is vooral ook een kennismaking met de mentor. Aanwezig zijn hier naast de ouders de pedagogisch medewerker van De Goudwinde, zo nodig een BSO-medewerker en de nieuwe mentor. Ook hier worden samen de beginkenmerken van het kind besproken.

### **Het vervolg: het beginkenmerkengesprek**

Dit gesprek vindt plaats na de eerste drie à vijf maanden dat het kind op Het Talent zit. De mentoren vullen dan ook zelf de beginkenmerkenlijst in en deze wordt vergeleken met de eerder door de ouders en de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf ingevulde lijsten. Wanneer er verschillen zijn, wordt samen nagegaan wat eventueel de oorzaak zou kunnen zijn en wat dat betekent voor de verdere begeleiding van het kind, thuis en op school.

In het gesprek komen bijna als vanzelfsprekend ook de wederzijdse verwachtingen aan de orde. Er worden afspraken gemaakt over de wijze waarop medewerkers en ouders verder met elkaar in gesprek gaan en eventueel wat ieder doet om de ontwikkeling en het leren van het kind te bevorderen. Deze aanpak past bij het principe van handelingsgericht werken<sup>1</sup> waarbinnen Het Talent ook mee gewerkt wordt. Het gesprek tussen medewerkers en ouders dat zo plaatsvindt, focust hen op wat het kind vraagt en maakt het gesprek minder vrijblijvend.

Deze inrichting van de eerste gesprekken sluit aan bij de cyclus van de voortgangsgesprekken (paragraaf 4.3).

## **4.2 Voortgaande introductie**

Het is belangrijk dat zowel nieuwe kinderen als ouders zich snel thuis voelen op Het Talent. De kinderen zitten de hele dag op school, wennen al snel aan de manier hoe de dag is ingedeeld en weten al gauw waar ze met hun vragen terecht kunnen. Ouders hebben voor dat gewenningsproces natuurlijk minder tijd. Daarom bouwen we voort op de acties en de handreikingen die genoemd werden in de vorige paragraaf.

---

<sup>1</sup> Handelingsgericht werken gaat uit van een aantal principes. Die werken in de hand dat er doelgericht en systematisch gewerkt wordt met als uitgangspunt de onderwijsbehoeften van het kind en dat er goed afgestemd wordt met het kind en diens ouders. Zie bijvoorbeeld <http://wij-leren.nl/handelingsgericht-werken.php>.

### ***Nieuwe kinderen en nieuwe ouders? Contact met de UCO!***

Via het infobord in de unit weet iedereen binnen de unit – inclusief de UCO's – welke nieuwe kinderen op school komen. Dit vergroot het gevoel van welkom zijn.

Nieuwe ouders kunnen terecht bij de UCO's voor algemene vragen over schoolaangelegenheden.

### ***Tutoravond: ouders helpen andere ouders***

Al vrij snel na het begin van het schooljaar(en bijna aan het eind van het schooljaar) is er de tutoravond. Deze avond is speciaal bedoeld voor nieuwe ouders. Zij hebben al even aan de praktijk kunnen proeven en kunnen daar hun vragen stellen. Ouders krijgen uitgebreide informatie over hoe een schooldag/-week er voor hun kind(eren) uit ziet en wat er nog meer komt kijken bij het begeleiden van hun kind. Vast onderdeel is het werken met een portfolio en hoe zij als ouders daarin een rol kunnen spelen. Ouders krijgen ook meer informatie over mogelijkheden om actief betrokken te zijn op het niveau van groep, unit of school als geheel.

Organisatie en uitleg liggen in handen van de tutorouders (vandaar de naam) en de directie. In de checklist voor nieuwe ouders wordt vermeld wanneer de tutoravond plaatsvindt.

### ***Breng- en ophaalmomenten***

's Ochtends tussen 8:15 uur en 8:25 uur, wanneer ouders met hun kind(eren) de unit binnenkomen, en 's middags wanneer de ouders hun kind(eren) weer op komen halen, is er gelegenheid om de mentor kort iets mee te delen (al dan niet via een briefje). Het is niet de bedoeling om in de ochtend bijvoorbeeld de ontwikkeling van uw kind te bespreken of zaken die meer tijd nodig hebben dan een kort moment.

Wanneer ouders de mentor langer willen spreken, dan zijn daar de ontwikkelgesprekken voor of kan er een aparte afspraak gemaakt worden. U kunt ook de mentor na 15.00 uur even telefonisch benaderen.

### ***Opstart van de dag.***

Deze momenten betekenen kleine, korte inkijkjes in de wereld van Het Talent: er ligt werk om in te kijken, ouders kunnen samen met hun kind naar iets kijken wat voor hem belangrijk is, boekje voorlezen e.d. Bovendien zijn het soms ook goede momenten om andere ouders eens aan te schieten. Contacten tussen ouders onderling kunnen ook op zich waardevol zijn. Om 8.25 uur gaat de bel; u kunt afscheid nemen van uw kind. Uw kind mag zelf een plek in de kring of een tafel om aan te werken uitkiezen. Als de ouders zijn vertrokken begroet de mentor elk kind individueel. Het is voor uw kind prettig om op tijd op school te zijn.

De mentoren lopen samen met de kinderen naar buiten. Dit biedt voor ouders de mogelijkheid om de mentor ook even aan te spreken.

Bijzonderheden worden door de mentor overgedragen naar de BSO-medewerkers. Ouders blijven echter zelf verantwoordelijk voor het afmelden van de BSO.

### **Unitjaaropeningen**

Elk jaar start met de unitjaaropening. Deze is nadrukkelijk bedoeld voor alle ouders van kinderen in de unit. Belangrijke informatie kan worden uitgewisseld, er is ruimte voor informeel contact – ook tussen ouders onderling – en er vinden inhoudelijke onderwerpen plaats over uiteenlopende thema's, van taalstructuur of het bevorderen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen thuis en op school tot het werken met het planbord.

#### *De unit als organisatie-eenheid*

Bij het bevorderen van meer wederzijdse betrokkenheid lag de vraag op tafel of je dat doet op school- of op unitniveau. Die vraag is inmiddels beantwoord: de unit vormt steeds meer de eenheid van organisatie. Informatie-uitwisseling en gesprekken over bepaalde thema's kunnen op unitniveau meer worden toegespitst op de behoeften van kinderen en ouders. Daarmee ontstaat ook dat moeilijk te omschrijven *unitgevoel* dat zorgt voor een breder draagvlak voor wat er in en rond de unit gebeurt en het besef dat een goed functioneren van de unit niet alleen een zaak van de medewerkers is, maar dat kinderen en ouders daar ook toe kunnen bijdragen.

Doordat de unit de voornaamste eenheid van organisatie wordt, kunnen er verschillen optreden in de manier waarop zaken georganiseerd worden en in de manier waarop unit team en ouders met elkaar omgaan. Onderwijs blijft mensenwerk. Uiteraard zorgt het team ervoor dat kinderen, ouders of collega's er geen hinder van ondervinden. De school/directie blijft garant staan voor een goede doorgaande lijn in denken en handelen.

### **Portfolioavond**

Eenmaal per jaar zal er een portfolioavond plaatsvinden. Op deze avond wordt uitgelegd hoe het portfolio werkt. Er is gelegenheid voor ouders om vragen te stellen over de inhoudelijke kant van het portfolio.

### **Thema-avonden**

In samenwerking met de welzijnsorganisaties vanuit de regio worden ook thema-avonden georganiseerd. Sprekers vanuit verschillende geledingen presenteren en bespreken een actueel thema op het gebied van opvoedings- en onderwijsvraagstukken. Deze thema-avonden zijn voor ouders van kinderen van Het Talent en de omliggende basisscholen.

### **Andere momenten om zelf te ervaren hoe het er op school aan toegaat**

Er zijn natuurlijk legio andere momenten om te ervaren wat er op school gebeurt en wat ertoe doet. Ontwikkelgesprekken (paragraaf 4.3) lenen zich bijvoorbeeld ook voor dit doel. Daarnaast is het een mogelijkheid om aanwezig te zijn bij de boekenkring of wanneer het kind de verjaardag viert op school. Ouders kunnen ook eens meekijken en meedoen als andere ouders een workshop geven (paragraaf 4.4), al dan niet om te kijken of zoiets ook iets voor henzelf is.

### 4.3 Contacten en ontwikkelgesprekken met het kind

Eerder gaven we al aan hoe belangrijk het is dat ouders betrokken zijn bij de ontwikkeling en het leren van hun eigen kind, ook als leerling (de cellen 1-4 uit het schema uit paragraaf 3). Die ontwikkeling en dat leren stoppen niet als hun kind naar huis gaat. Integendeel, daar gaan die processen gewoon door. Sterker nog, het effect van wat ouders *in de thuissituatie* aan betrokkenheid bij de ontwikkeling en het leren van hun kind tonen, is veel groter dan wat ouders in de context van de school doen.

Het is daarom belangrijk om samen (mentoren, ouders en het kind) naar de ontwikkeling van het kind te kijken, daarover met elkaar in gesprek te gaan en samen te bezien wat nodig is. Naast een open benadering is hier gelijkwaardigheid – elkaar serieus nemen – essentieel. Samen bezien ouders en mentoren hoe ouders hun kwaliteiten kunnen inzetten en wat de school doet of kan doen. Kunnen de ouders thuis zorgen voor extra lezen of thuis samen met hun kind werken aan bijvoorbeeld een spellingspakket? Het is ook belangrijk om samen te kijken naar het sociaal en emotioneel functioneren en het gedrag van het kind. Is er herkenning voor wat de ander daarbij ziet? Deelt de ander de interpretatie van wat er speelt? Vervolgens kun je zo nodig kijken wat nodig is en afspraken maken: wat doet het kind zelf, wat doet de school, wat doen de ouders? De gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Het contact tussen medewerkers (directie, de mentoren, de unitregisseurs en de schoolpedagoog), kinderen en ouders vindt op verschillende manieren en momenten gedurende het schooljaar plaats. Een aantal momenten, zoals het beginkenmerkengesprek, kwam al eerder ter sprake (paragraaf 4.1 en 4.2). Er zijn verschillende gespreksvormen te onderscheiden, elk met een eigen dynamiek en functie. Essentieel is het gesprek niet pas aan te gaan als er al iets speelt. Samen kunnen we problemen vaak vóór zijn! Maar alleen als we vanaf het begin onze ervaringen, opvattingen en inzichten uitwisselen. Hoe gaat het met het kind, thuis en op school? Wat zien we op school, wat zien ouders thuis? Die uitwisseling draagt ook bij aan een pedagogisch doel: afstemming van de wederzijdse verwachtingen en zo mogelijk ook van denken en handelen.



### *En als het gesprek stopt?*

Communicatie en dialoog kunnen ook stikken. Als dat zich voordoet, dan helpt het om te (blijven) denken vanuit de *pedagogische driehoek school – kind – ouders* (paragraaf 1).

Als alle partners (ook het kind) de ontwikkeling en het leren van het kind centraal blijven stellen, dan is het gemakkelijker om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven als er zorgen of vragen zijn. Partners nemen elkaars zorgen serieus. In een gesprek kan blijken of er reden voor is, of ze gedeeld worden, waar de interpretaties uiteenlopen en wat daar mogelijk achter schuilgaat. Samen kan worden gezien hoe adequaat kan worden ingespeeld op signalen van het kind, wat het kind zelf kan doen en wat ouders en school er samen aan kunnen doen (ieder vanuit zijn eigen rol, elk in de eigen situatie dan wel samen op school). Juist dan is het van belang het gevoel te hebben van 'samen op te trekken in het belang van het kind'.

Spanningen binnen de pedagogische driehoek kunnen te maken hebben met het ontbreken van voldoende vertrouwen. Maak dat dan bespreekbaar en ga samen na hoe dat vertrouwen weer kan groeien.

### **Ontwikkelsprekken**

Momenten bij uitstek voor dit samen naar de ontwikkeling van het kind kijken, vormen de ontwikkelingsprekken. Een gesprek tussen ouder-kind en mentor. Vanaf de intake en het beginnend gesprek (paragraaf 4.1) loopt er een doorgaande lijn naar de ontwikkelingsprekken met het kind over o.a. het portfolio). Centraal daarin staan de ontwikkeling en het leren van het kind, welke plannen of doelen het kind heeft voor de komende periode en hoe de afgelopen periode is verlopen. Ouders krijgen ook een goed beeld van het niveau waarop hun kind zit op een bepaald gebied. Daarnaast bieden deze gesprekken de ouders meer inzicht in de relatie tussen de mentor en het kind, de werkwijze en de gang van zaken op school. Voorwaarde is dat er ruimte is om de dialoog aan te gaan en dat ouders het gevoel krijgen een inbreng te (kunnen) hebben. Om die dialoog te stimuleren, is een gebruikelijke startvraag, naast de vragen aan het kind: 'Het is alweer enige tijd geleden dat we om de tafel zaten om te praten over de ontwikkeling en de vorderingen van uw kind. Wat heeft u daarvan de afgelopen tijd zelf gemerkt en wat is u eventueel opgevallen?'

Gedurende het schooljaar vinden er 3 ontwikkelingsprekken van 20 minuten plaats waarvan er één facultatief is en plaatsvindt op verzoek van ouders of de mentor. Het belang van een goede opkomst spreekt voor zich.

- September: Facultatief ontwikkelingsprek over welbevinden van uw kind.
- November: Ontwikkelingsprekken over de ontwikkeling van uw kind n.a.v. het portfolio / evaluatiedeel.
- Mei: Ontwikkelingsprekken waarin de plannen / doelen van de kinderen geëvalueerd worden en de nieuwe plannen voor de komende periode gemaakt worden. Het portfolio – evaluatiedeel is hier onderdeel van.

De ouders kunnen zelf intekenen voor een gesprek. Ouders kunnen zo een dag en een tijdstip kiezen dat hun het beste uitkomt. De gesprekken met de ouders waar ook andere partijen bij aanwezig moeten zijn en meer dan 10 minuten duren, plannen de mentoren zelf in, in overleg met de ouders.

Waar sprake is van gescheiden ouders, streven we naar één gesprek per kind. Dit vraagt om een goede verstandhouding tussen beide ouders. Wanneer blijkt dat dit niet het geval is, roept de school de hulp van Schoolmaatschappelijk Werk in.

### **Het evaluatiedeel van het portfolio**

Twee keer per jaar, in november en mei, vult de mentor het evaluatiedeel van het portfolio in. Daarin ziet u waar uw kind zich op verschillende ontwikkelingsgebieden bevindt in de ontwikkeling.

Elk jaar is er een informatieavond om dit evaluatiedeel toe te lichten, indien u hier vragen over heeft.

| Stappenplan ter voorbereiding op het ontwikkelgesprek over het portfolio |  |
|--|--|
| 1  | U kunt de door de mentor ingevulde portfoliomap mee naar huis nemen op de datum die aangekondigd is in de Talentinfo.  |
| 2  | Via de app van schoolgesprek kunt u een ontwikkelgesprek inplannen vanaf de datum die aangekondigd wordt in de school app.   |
| 3  | Wanneer u het evaluatiedeel bekeken heeft kunt u erover in gesprek gaan met uw kind.   |
| 4  | Misschien zijn er aandachtspunten of vragen die u wilt bespreken met de mentor.  |
| 5  | Tijdens het ontwikkelgesprek kunt u: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ samen de ontwikkeling van uw kind bespreken</li> <li>➤ samen inzichtelijk maken hoe de situatie is</li> <li>➤ afspreken hoe het kind zelf, de ouder en de mentor de komende periode kunnen bijdragen aan de verdere ontwikkeling.</li> </ul> Alle kinderen zijn aanwezig zijn bij dit gesprek. |
| 6  | Wanneer er afspraken gemaakt zijn, ontvangt u deze op papier.  |

### **Ouders en het portfolio van hun kind. Zie bijlage**

Een aantal keer per jaar worden ouders uitgenodigd om het verzamelde werk van hun kind, samen met hun kind door te nemen met de vraag wat daarvan in het portfolio (de portfoliomap) komt. Waarom kiest het kind voor een bepaald werkje en wat vond het kind van het werkje? Ook zo krijgen ouders meer zicht op wat het kind doet op school en hoe dit ervaren wordt.

### *Het portfolio*

Kinderen houden een portfolio bij, waarin zij werk bewaren waar zij trots op zijn of dat tekenend is voor een bepaalde stap in hun ontwikkeling. Drie keer per jaar voert de mentor portfoliogesprekken met het kind. Zo leren kinderen op hun eigen ontwikkeling te reflecteren. Achterin het portfolio zijn halfjaarlijkse overzichten opgenomen die aangeven hoe het kind is gevorderd op de verschillende speelleerstoflijnen. Voor ouders is dat belangrijke informatie.

Als ouders samen met hun kind het werk uit het portfoliobakje selecteren voor opname in het portfolio, krijgen zij een heel concreet beeld van waarmee hun kind bezig is geweest, en bij voorkeur ook: hoe het daar zelf over denkt en welk gevoel dat bij hem oproept. Het kan een welkome aanleiding zijn om het over zaken te hebben waarover kinderen thuis niets of weinig vertellen. Soms gebeurt dat op school, maar doorgaans nemen kinderen hun werk mee naar huis. Ouders worden aangemoedigd eventueel ook tussentijds het portfolio of bouwstenen daarvoor in te zien.

In het ontwikkelgesprek kan ook het portfolio aan de orde komen. Het is een goede aanleiding om meer zicht te krijgen op de beleving van ouders bij wat hun kind op school doet.

### ***Informatie, informatie en nog eens informatie***

Een school brengt heel wat informatiestromen met zich mee. Informatie wordt – afhankelijk van het onderwerp en de betrokkenen – per mail/app, per post of persoonlijk uitgewisseld. Over en weer vormt informatie een belangrijke bron voor het meeleven (de cellen 1, 5 en 9 in het schema uit paragraaf 3), met wat er in en rond de thuissituatie gebeurt en wat er op of rond school aan de orde is.

### *Het Infobord*

Unit specifieke informatie is te vinden op het infobord in de unit. De school gaat ervan uit dat ouders die informatie regelmatig bekijken.

### *De Talentinfo*

Dit is de informatiebron over alle activiteiten van alle units. De redactie wordt afwisselend door één van de units verzorgd. Zo blijven alle ouders op de hoogte van wat er binnen Het Talent gebeurt en wat er speelt. De Talentinfo wordt via app aan de ouders gestuurd. Een papieren versie is af te halen bij de receptie.

### *Brieven*

Informatie over activiteiten binnen de unit en algemene informatie worden via de app verspreid en komen in de persoonlijke inbox van de ouder(s).

### *Ziekmeldingen*

In geval van ziekte van het kind geven ouders dit telefonisch door. Zo blijft het persoonlijk contact behouden en kunnen vragen van weerskanten sneller beantwoord worden. Denk hierbij aan de vraag of uw kind naar de BSO gaat of dat er sprake is van een besmettelijke ziekte, met het risico van uitbreiding. Indien uw kind naar de BSO gaat, moet u hem daar ook afmelden.

### *Informatie op kindniveau*

Zaken die betrekking hebben op de ontwikkeling van het kind worden altijd persoonlijk met ouders uitgewisseld.

### *E-mails*

Als regel geldt: medewerkers hebben ervoor gekozen geen informatie uitwisseling te voeren per e-mail. Het Talent streeft ernaar om ouders persoonlijk te spreken, persoonlijk contact staat hoog in het vaandel binnen de school. Zie daarvoor eventueel het in paragraaf 4.1 genoemde Stroomdiagram dat aangeeft bij wie u rond een bepaalde kwestie het beste kunt aankloppen.

### *Informatie vanuit de UCO('s)*

Het benaderen van ouders door de UCO's middels mobiele nummers en e-mail is aan hen voorbehouden. Zij vragen de ouders persoonlijk om deze informatie. Zij hebben deze informatie o.m. nodig om ouders te werven voor activiteiten.

### *E-mailadressen en telefoonnummers*

De school beschikt uiteraard over adresgegevens (waaronder telefoonnummers en emailadressen). Deze mag de school niet met anderen delen.

Het Talent gaat ervan uit dat ouders wijzigingen van adresgegevens doorgeven aan de school.

### *App*

De school beschikt over een app. Hierop treffen ouders algemene informatie aan. Brieven vanuit de school voor ouders worden via de persoonlijke inbox van de app verzonden. Ouders loggen eenmalig in en kunnen zo bij de betreffende informatie. De app heeft een openbaar deel en een afgeschermd deel (persoonlijke inbox).

#### **4.4 Andere vormen van meedoen, meedenken en meebeslissen**

Ouders kunnen ook op het niveau van de groep, de unit en/of de school als geheel hun betrokkenheid laten blijken en participeren. Soms gebeurt dat vanuit een meer formele rol. Bijvoorbeeld als UCO of Tutorouder, of als lid/bestuur van het Talent Ouder Platform of van de medezeggenschapsraad. Maar er zijn veel meer mogelijkheden.

##### ***Ouders rond of in het primair proces***

Ouders zijn betrokken bij verschillende activiteiten in de school, zoals het begeleiden van de kinderen bij het leesproces of bij excursies. Of ze verzorgen als gastdocent vanuit hun eigen beroep en/of hobby een workshop voor kinderen.

Omdat steeds meer ouders buitenshuis werken, vragen ouders die hier een rol willen spelen om een goede planning, zodat ze daarvoor tijdig ruimte in hun agenda kunnen reserveren. Voor het Talent ouder platform (TOP) is het nog een uitdaging om te zoeken naar een manier om de vraag of de behoefte aan inzet van ouders te articuleren en te zorgen voor een goede match tussen vraag en aanbod.

##### ***Ouders helpen andere ouders***

Niet alle informatie of hulp hoeft van het team te komen, zo is gebleken. Soms is informatie van andere ouders effectiever. "Het is soms fijn om zaken te horen van andere ouders." Dit gebeurt deels al spontaan, maar de school wil dit verder faciliteren. 'Zittende' ouders kunnen als buddy of maatje optreden van nieuwe ouders en zo een belangrijke rol vervullen bij de introductie van nieuwe ouders in het reilen en zeilen van Het Talent. We noemden in dit verband al de rol van Tutorouders en UCO's (paragraaf 4.1).

##### ***(Gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, kortweg (G)MR***

Ouders participeren in de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. De MR is er voor de school, de GMR is een medezeggenschapsraad op het niveau van de stichting, Conexus, en kent ook vertegenwoordigers uit andere scholen. Beide raden kennen een oudergeleding en een teamgeleding. Ouders worden gekozen uit en door de ouders, maar zitten in de (G)MR zoals dat heet 'zonder last of ruggespraak'. Hiermee wordt bedoeld dat een MR lid door zijn/ haar achterban niet kan worden gedwongen een bepaald standpunt in te nemen (last) en geen contact hoeft te hebben met de achterban voordat het MR lid beslist (ruggespraak). De raad vormt een kritisch klankbord op beleidsniveau voor de directie. Zie voor meer informatie over de MR en de GMR de website (de rubriek *Ouders*).

##### ***Oudervereniging, kortweg OV***

##### ***De Oudervereniging (OV) binnen het Talent Ouder Platform (TOP)***

Binnen de Oudervereniging bestond de behoefte om in het kader van partnerschap tussen ouders en het Talent niet alleen de activiteiten t.a.v. Sinterklaas, kamp enz. te initiëren en te coördineren maar ook alle andere initiatieven binnen de school waarbij ouders betrokken zijn. Daarnaast wilde de Oudervereniging beter op de hoogte zijn over wat er leeft binnen de units. Met het oog daarop is besloten nauwer te gaan samenwerken in het Talent Ouder Platform (TOP). Het besturen van de Oudervereniging is inmiddels gedelegeerd aan het Talent Ouder Platform. Voor meer informatie over de aanleiding voor de overgang 'van OV naar TOP' zie website van het Talent.

## **Doel van het Talent Ouder Platform**

Doel van het TOP is het bevorderen van het partnerschap tussen ouders en het Talent, en in verband daarmee de participatie van ouders in de school o.a. door middel van werkgroepen die activiteiten organiseren. Ook wordt de input van de TOP leden benut bij evaluaties van die activiteiten. Verder vindt er afstemming en informatie-uitwisseling plaats.

Dit probeert het TOP onder andere te bereiken door:

- Het stimuleren van een actieve betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de ontwikkeling en het leren van hun kind, bij de school en bij het onderwijs
- Het bevorderen van de communicatie tussen ouders/verzorgers en het schoolteam
- De medezeggenschapsraad, het team en de directie gevraagd en ongevraagd te adviseren over de zaken die ouders en kinderen aangaan
- Een klankbord te zijn voor het team en de directie als belangenbehartiger van de ouders/verzorgers
- Een signaalfunctie uit te oefenen: signalen van ouders in de “wandelgangen” op te vangen en indien nodig daarop actie te ondernemen richting school
- Het evalueren van huidige processen
- Ondersteuning te bieden bij de organisatie van activiteiten op school
- De zorg voor evaluatie van de activiteiten van de werkgroepen

## **Oudercontributie**

Ouders worden bij inschrijving van hun kind automatisch lid van de Oudervereniging, tenzij ze daartegen bezwaar maken.

Ouders, voogden of verzorgers die lid zijn van de OV, zijn voor (elk van) hun bij de school ingeschreven kind(eren) jaarlijks een geldelijke vrijwillige bijdrage verschuldigd. De hoogte van deze vrijwillige bijdrage wordt vastgesteld door de algemene ledenvergadering (waar ook de jaarrekening en de begroting wordt gepresenteerd) op voorstel van het TOP.

Deze vrijwillige bijdrage wordt gebruikt om de door het TOP georganiseerde en ondersteunde activiteiten (denk hierbij aan de diverse vieringen, excursies en kamp) te financieren.

Het TOP kent een gedeeld voorzitterschap (ouder-school), een secretaris en een penningmeester. In het TOP participeren daarnaast unitcontactouders uit iedere unit, een afvaardiging van de Medezeggenschapsraad (MR) en op afroep teamleden.

## **Met de kwaliteiten van ouders is meer te doen**

Ouders hebben kennis, opvattingen, expertises, competenties, netwerken, kortweg: veel sociaal kapitaal. De school kan daar op tal van manieren haar voordeel mee doen. Dat past ook bij de opvatting dat Het Talent een organisatie wil zijn waarin ook ouders participeren. Ouders kunnen hun hulp zelf aanbieden, maar het team zal ook aangeven op welke fronten het graag versterking vanuit de ouders wenst.

Ook hier is goede samenspraak met de UCO's van belang. Zij hebben immers ook een rol in het inventariseren van mogelijkheden en wensen van ouders om meer betrokken te zijn (paragraaf 4.1). Mentoren, unitregisseurs en UCO's op hun manier kunnen ouders daarover ook meer informatie geven. Dat is niet zelden nodig.

Ouders kunnen beelden van het onderwijs op Het Talent hebben die een optimale

inzet van hun kwaliteiten in de weg staat. Zo kunnen ze over het hoofd zien dat er niet altijd met grote groepen wordt gewerkt. Dat kan hen ervan weerhouden om bijvoorbeeld een workshop te geven of een klein groepje kinderen te begeleiden. Ideeën om (bepaalde) ouders (of zelfs opa's en oma's) te betrekken bij activiteiten kunnen ook spontaan naar voren komen in gesprekjes met kinderen, bijvoorbeeld als kinderen enthousiast vertellen over de baan of een hobby van hun vader of moeder (of opa of oma). Daar kan een gerichte vraag uit voortkomen.

Goed communiceren over rollen die ouders op school of in de unit (kunnen) vervullen (zoals het houden van een workshop of het vertellen over vroeger), kan drempelverlagend werken. Voor de inzet van ouders biedt Het Talent een kader, zodat ouders weten wat van hen gevraagd wordt.

#### **4.5 Voorbereiding op de overgang naar het VO**

Op enig moment komt het einde van het partnerschap in zicht, namelijk als kinderen de school verlaten. Doorgaans gaat het dan om de overgang naar het voortgezet onderwijs, soms naar een andere school. Die begeleiding van het kind naar het voortgezet onderwijs pakt Het Talent samen met ouders op en zorgt voor informatieavonden en gesprekken met ouders over de individuele kinderen.

Het Talent wil ook die overgang als partners oppakken. Bij de overgang naar een andere school voelt het Talent zich verantwoordelijk voor een goede overgang van het kind naar het voortgezet onderwijs of een andere school?

Het Talent gaat in gesprek met het voortgezet onderwijs en de coördinator van de voortgezet onderwijsschool of de leerkracht van de andere basisschool. Ook levert de school een onderwijskundig rapport aan waar ouders zich in kunnen herkennen. Ook na vertrek kan het voormalige partnerschap nog belangrijke effecten hebben als ouders (en kinderen) nog eens teruggeven hoe ze de periode op Het Talent ervaren hebben. Bij tussentijds vertrek van ouders heeft de directie altijd een evaluatiegesprek met de betreffende ouders. Met ouders van (en met) kinderen die pas naar het VO zijn gegaan, is ook een terugkoppeling te organiseren. De school heeft wel al gesprekken met het voortgezet onderwijs over de voortgang van de ontwikkeling van het kind. Met de opbrengsten hiervan doet Het Talent haar voordeel, in het belang van kinderen en ouders.

#### **4.6 Samenwerking in wijkverband**

Kinderen groeien grotendeels op binnen drie milieus: thuis, school en de wijk. Het is voor de ontwikkeling van kinderen belangrijk dat deze milieus of domeinen met elkaar zijn verbonden en waar nodig enigszins op elkaar zijn afgestemd. Daarom is Het Talent een brede school, die intensief samenwerkt met ouders en andere instellingen in de wijk zoals jeugdhulpverleningsinstanties, zorginstanties en onderwijsondersteunende instellingen, die zich inzetten voor kinderen. Er is hierbij sprake van een nauwe samenwerking tussen ouders, school en externen.

Die samenwerking wordt vergemakkelijkt door het 'samenwonen' in De Ster. Het gebouw vormt het hart van de wijk en is de plaats waar kinderen, hun ouders en buurtgenoten elkaar treffen. Alle betrokken partijen richten zich op hetzelfde doel: een optimale ontwikkeling van het kind.

De samenwerking met de wijk wordt dan ook – waar mogelijk en zinvol – samen met ouders en kinderen opgepakt.



## **Bijlage**

### **Uw rol als ouder bij het portfoliogesprek met uw kind**

Het Talent ziet kinderen als eigenaar van hun eigen leerproces. Ze kunnen zichzelf uitstekend monitoren. Om goed te kunnen leren, is het belangrijk dat kinderen goed leren reflecteren op hun leerproces. Daarom werken zij hun hele schoolperiode aan een persoonlijk portfolio dat dit proces weergeeft (zie bijlage 1). De ontwikkelingsgebieden in het portfolio zijn:

- Sociaal emotionele ontwikkeling
- Taal
- Rekenen
- Motoriek
- Creatief / Dans / Drama / Muziek
- Onderwerpgerichtonderwijs (OGO).

#### **Portfoliogesprek met uw kind**

Twee keer per jaar voert u als ouder met uw kind een portfoliogesprek waarin u zijn ontwikkeling bespreekt en werkjes uitzoekt voor in de map. Hoe u dit gesprek met hem voert, leest u verderop in dit document.

Deze gesprekken zijn in november / december en in mei / juni.

#### **Tijdens het portfoliogesprek**

U gaat een portfoliogesprek voeren met uw kind. U volgt daarvoor de stappen op de volgende bladzijde.

## Stappenplan tijdens het portfoliogesprek met uw kind

| Stap |  |
|------|--|
| 1    | U plant een tijdstip in op een ochtend of middag waarop u met uw kind rustig het gesprek kunt voeren.<br>Tip:<br>U kunt dit tijdens of na schooltijd doen, bij voorkeur op school. Mocht dit niet mogelijk of wenselijk zijn, overleg dan even of het ook thuis kan.   |
| 2    | Neem de werkjes uit het persoonlijke bakje van uw kind. Dit zijn de werkjes of resultaten die het de afgelopen periode verzameld heeft. Het kunnen zowel tekeningen, teksten, werkbladen als foto's zijn.  |
| 3    | Laat uw kind werkjes selecteren: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waarop hij/zij trots is</li> <li>- Waarover hij/zij iets wil vertellen</li> <li>- Die een belangrijke stap in de ontwikkeling aantonen</li> </ul> Tip:<br>Het is fijn als van de verschillende ontwikkelingsgebieden ten minste een werkje in de portfoliomap gaat. Deze gebieden zijn: taal, rekenen, creatief, motoriek of schrijven, OGO. |
| 4    | Ga in gesprek over de werkjes en gebruik daarbij bijlage 2.  |
| 5    | Vul per gekozen werkje een reflectieformulier in. Schrijf daarbij letterlijk op wat het kind vertelt. (zie daarvoor de bijlagen 2 t/m 4)   |
| 6    | Maak gaatjes in de werkjes en formuliertjes met de perforator.   |
| 7    | Plaats de werkjes in de portfoliomap achter de bijbehorende ontwikkelingsgebieden.   |
| 8    | Zet de portfoliomap terug in de kast.<br>Neem de overgebleven werkjes mee naar huis.   |

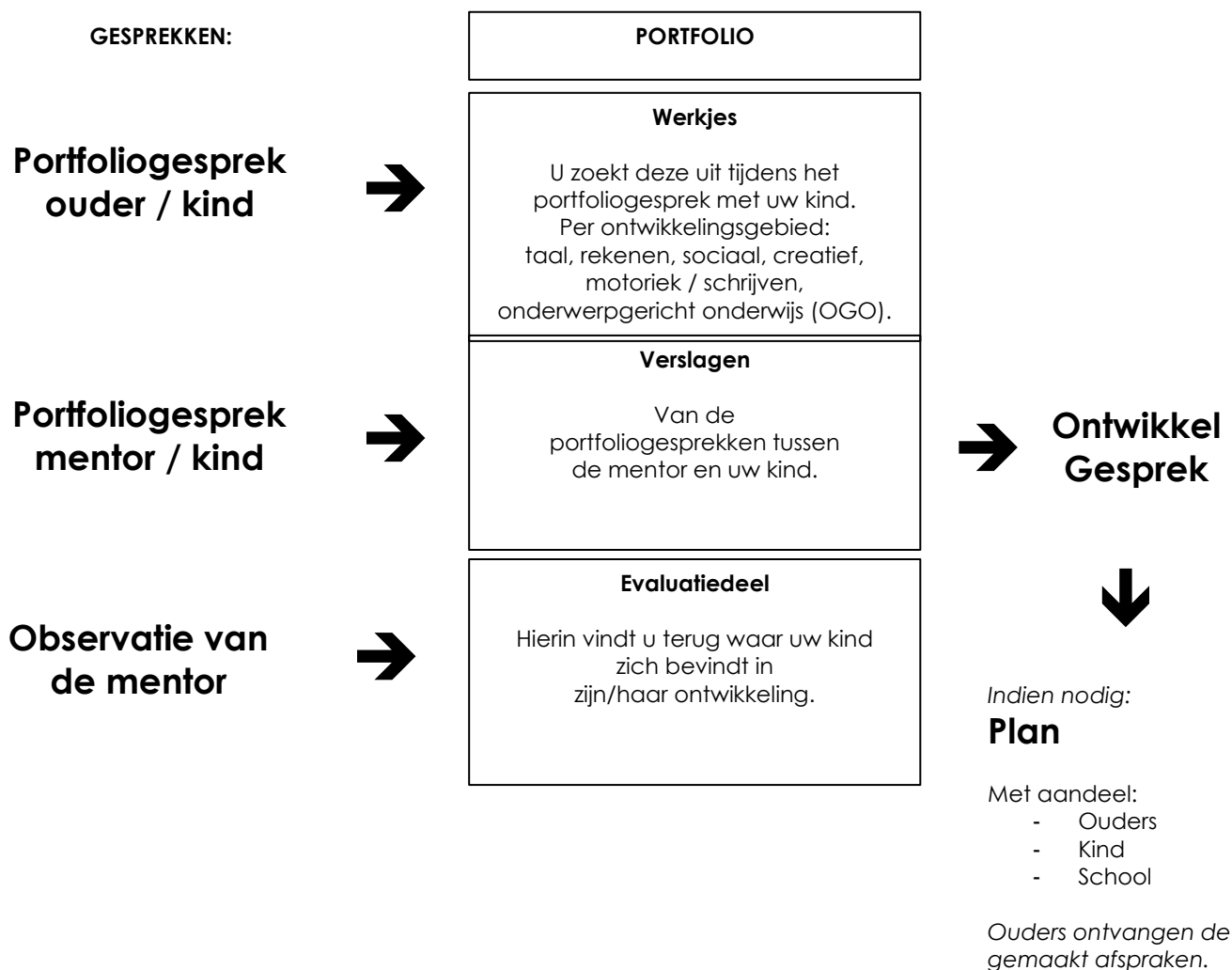
### Bijlagen

|     |  |
|-----|--|
| Nr. |  |
| 1   | Portfolio in schema                                    |
| 2   | Vragen die u kunt stellen tijdens het portfoliogesprek |
| 3   | Reflectieformulier onderbouw (spil 9-16)               |
| 4   | Reflectieformulier bovenbouw (spil 17-24)              |

## Bijlage 1: Portfolio

Het portfolio is een doelgerichte verzameling werk en reflecties waar het kind zijn hele schoolperiode aan bouwt. In het portfolio is het volgende opgenomen:

- een selectie van werkjes van uw kind (van tekeningen tot werkbladen) waar hij of zij trots op is of die tekenend zijn voor een bepaalde stap in de ontwikkeling binnen ontwikkelingsgebieden;
- verslagen van de mentor-kind-portfoliogesprekken;
- het evaluatiedeel; dat de mentor invult na het portfoliogesprek dat zij heeft met het kind. U vindt er terug waar binnen de zogenaamde (speel)leerstoflijnen uw kind zich bevindt.



## **Bijlage 2: Vragen die u kunt stellen tijdens het portfoliogesprek**

De volgende vragen zijn geformuleerd op een open manier, zodat het kind zichzelf kan beoordelen of na kan gaan wat zijn of haar beleving was. Natuurlijk kunt u zelf vragen vervangen of toevoegen!

### **Spil 9 t/m 16**

Welk hartje wil je kleuren? Ben je er trots op?

Een beetje trots of juist enorm trots?

- Wat wil je vertellen over het werkje?
- Waarom heb je dit werkje gekozen?
- Wat is er goed of niet goed gelukt? En waarom vind je dit?
- Hoe heb je het aangepakt?
- Wat heb je eerst gedaan en wat daarna?
- Heb je het alleen of samen gedaan?
- Wat heb je ervan geleerd?
- Wat zou je de volgende keer anders doen?
- Wat zou je verder nog willen leren?



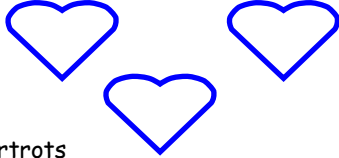
### **Spil 17 t/m 24**

Dan kunt u naast de vragen op het reflectieformulier, de volgende vragen gebruiken.

- Waarom heb je dit werk gekozen?
- Hoe heb je het aangepakt?
- Waar wil je meer over weten? Hoe ga je verder?

# Bijlage 3: Reflectieformulier onderbouw (spil 9-16)

Ik ben op dit werkje

|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p>beetje trots</p> |  <p>heel trots</p> |  <p>supertrots</p> |
|---|---|---|

omdat...

## Bijlage 4: Reflectieformulier bovenbouw (spil 17-24)

### Reflectieformulier bovenbouw

|  |
|--|
| Waarom kies je dit werk?    Spil 17-24         |
| Naam: .....                                    |
| Datum: .....                                   |
| Waarom heb je dit werk gekozen?                |
| Hoe heb je het aangepakt?                      |
| Waar wil je meer over weten, hoe ga je verder? |