

'Ultieme kans om het anders te doen'



Mondomijn voor onderwijs en opvang, Helmond

Angelique Sterken, organisatielider
en
Mieke Theus, ontwikkelingslader

Kindcentrum Mondomijn in Helmond is in 2009 vanuit het niets begonnen met een nieuw totaalconcept van onderwijs en opvang ineen. Dat was niet makkelijk, want ouders én personeel moesten wennen aan de nieuwe werkwijze. 'Wij voelen ons echte pioniers', zegt het tweekoppige managementteam. 'Maar dit werk voelt tegelijk als een droombaan. Het is de ultieme kans om het helemaal anders te doen.'

Helemaal anders is het zeker in Mondomijn. Het noodgebouwtje in de nieuwbouwwijk Brandevoort lijkt van binnen niet op een traditionele school. Er zijn grote ruimten met verschillende hoeken, waar kinderen leren en spelen. Daarnaast zijn er ateliers. De leerlingen zijn niet ingedeeld in klassen, maar in drie domeinen: van 0 tot 3 jaar, van 3 tot 6 jaar en van 6 tot 12 jaar. In elk domein werken zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers samen in één team. Samen zijn zij verantwoordelijk voor zowel opvang als onderwijs. Mondomijn is elke dag van 7.30 uur tot 18.30 uur open. Het onderwijs is gebaseerd op montessoriprincipes. Doel is op deze manier een echt doorlopende leerlijn te realiseren voor kinderen van 0 tot 12 jaar.

'Ons concept vergt veel uitleg, nog steeds', zegt Angelique Sterken, organisatielider van Mondomijn. 'Zowel ouders als personeel moeten loskomen van bestaande

'Loskomen van bestaande ideeën over onderwijs en opvang'

ideeën over onderwijs en opvang. De resultaten en de opbrengsten zijn op het einde van het schooljaar hetzelfde als bij andere basisscholen, maar de weg er naar toe is hier anders.

Ouders moeten eraan wennen, medewerkers moeten gecoacht worden om zich de werkwijze eigen te maken, maar het resul-

taat is dat de kinderen hier goed gedijen. Het grote verschil is dat het onderwijs hier wordt ingericht vanuit een pedagogische houding. De focus is steeds: wat is goed voor de ontwikkeling van een kind?'

Geen verschil in functies

Angelique Sterken geeft samen met Mieke Theus vanaf de start leiding aan dit integrale kindcentrum. Het project is gestart als een samenwerking tussen het katholieke schoolbestuur Qliq Primair Onderwijs en de kinderopvangorganisatie Korein Kinderplein. Binnen het kindcentrum zijn alle teamleden – leerkrachten en pedagogisch medewerkers - gelijkwaardig. In de ideale situatie komen ze uiteindelijk allemaal direct dienst van Mondomijn, en indirect bij de achterliggende organisaties Qliq of Korein.

Angelique Sterken is afkomstig van Korein, waar ze al vijftien jaar als manager in de kinderopvang werkte. Mieke Theus komt uit het montessorionderwijs. Zij solliciteerde naar de baan van directeur van een nieuwe montessorischool in de wijk Brandevoort. 'Die school zou helemaal nieuw van start gaan, en dat leek me geweldig.' De twee besturen van Qlic en Korein hadden toen al het idee om van die nieuwe school meteen een innovatief integraal kindcentrum te maken. Daar

pasten de ideeën van Mieke Theus en Angélique Sterken helemaal bij. 'Er ligt nu een gezamenlijke visie en wij als managementteam krijgen de ruimte en het vertrouwen van onze besturen om die visie verder uit te werken. Dat vertrouwen is ook nodig om echt iets nieuws te kunnen bereiken. We werken daarbij natuurlijk intensief samen met de besturen en voelen ons gesteund', vertelt Sterken.

Samen de verantwoording

Als tweekoppig managementteam hebben Theus en Sterken de taken verdeeld. Theus is ontwikkelingsleider, wat inhoudt dat ze zich vooral met de pedagogische ontwikkeling van de school bemoeit, Sterken is organisatieleider en houdt zich

bezig met administratieve en organisatorische zaken. Ofwel: Theus regelt de zaken intern, Sterken extern. De inhoud van de teamvergaderingen regelt Mieke Theus. Niet alleen met de leerkrachten, maar ook met de pedagogisch medewerkers. 'Voor die laatsten was dat eerst vreemd', vertelt Sterken. 'Zij zijn officieel bij Korein in dienst en verwachtten dat ze meer met mij te maken zouden hebben. Maar dat is niet zo, omdat ze hier één team vormen met de leerkrachten: een domeinteam. Ze hebben samen de verantwoording voor de kinderen. Er is hier geen scheiding meer tussen onderwijs en opvang, dat is het basisidee.' Het is daarom ook zo dat Angélique Sterken meedraait in het directeurenoverleg van Qlic, terwijl Mieke Theus vaak meegaat naar pedagogische overleggen bij

'Vertrouwen is nodig om echt iets nieuws te kunnen bereiken'



Korein. 'Het gaat hier niet om de organisatie, maar om de inhoud van de taken.' Mieke Theus is blij met deze werkverdeling. 'Dit geeft mij veel meer tijd om echt met onderwijs bezig te zijn dan op een reguliere school', zegt ze. 'Het is best lastig geweest in het begin om die taken te verdelen. Ik moest sommige dingen loslaten, andere erbij nemen. En het kostte soms moeite om dat uit te leggen aan het team. Maar Angélique en ik weten exact waar we naar toe willen en dat is zo'n goed verhaal, dat wil ik best steeds weer vertellen.'

Zichtbaarheid vergroten

Steeds weer het verhaal vertellen. Dat is belangrijk, merkt het duo. Want het heeft wel even geduurd voordat Mondomijn ging lopen. In 2009 ging het kindcentrum van start met zes leerlingen, nu zijn er 75 en de groei zit erin, maar dat heeft wat inspanning gekost. 'Toen we na verloop van tijd merkten dat de groei van het leerlingenaantal stagneerde, zijn we in actie gekomen', vertelt Angélique Sterken. 'We móesten wat doen, ons bestaansrecht kwam in gevaar.' Het team heeft een stevige marketingstrategie uitgedacht. 'We zijn systematisch de zichtbaarheid van het kindcentrum gaan vergroten', zegt Sterken. 'Dat was nodig, want als hier 10 kinderen zitten en op de school hiernaast 700, dan wordt er in de wijk nog niet zoveel over ons concept gepropt. We hebben gezorgd voor artikelen en interviews in de plaatselijke kranten, we hebben folders gemaakt, een magazine uitgegeven en een website gebouwd'. Een belangrijke zet binnen deze marketingstrategie was een nieuwe naam. 'We merkten dat de naam die we aanvankelijk hadden, Montessori Kindcentrum Brandevoort, onvoldoende helder was. De term 'integraal kindcentrum' bleek voor ouders te abstract, daar heeft niemand nog gevoel bij. We moesten duidelijk aangeven

wat we te bieden hadden. De nieuwe naam werd Mondomijn, wat betekent 'mijn plekje in de wereld', wat uitgaat van het kind. Achter die naam zetten we nu steeds: voor onderwijs en opvang. Nu geven we alleen met die naam al veel helderheid. Ook zijn we meer gaan vertellen dat er twee grote organisaties achter Mondomijn zitten: het schoolbestuur Qlic en kinderopvangorganisatie Korein. Dat bleek vertrouwen te geven.'

Ook letterlijk is het team van Mondomijn de zichtbaarheid gaan vergroten. Met borden aan het gebouw, een kraam bij evenementen in de wijk, en meer activiteiten buiten, waarbij de leidsters bodywarmers dragen met de tekst 'Mondomijn voor onderwijs en opvang'. Ten slotte werden er informatieochtenden opgezet.

'We zijn letterlijk de zichtbaarheid gaan vergroten'

Persoonlijke ontwikkeling

Het communicatie-offensief hielp. In september 2010 ging Mondomijn het tweede jaar in met 29 leerlingen, en in het eerste kwartaal van 2011 ging het ineens goed lopen. 'En nu is het vooral belangrijk dat het inhoudelijk goed werkt', zegt Theus. 'De kwaliteit van ons onderwijs moet goed zijn, daar zorgen we voor. We voldoen aan de kerndoelen en kunnen dat aan ouders laten zien. We halen die doelen wél op een andere manier, waardoor leren voor de kinderen leuker wordt en de resultaten beter. Wij kunnen door onze integrale aanpak meer doen aan persoonlijke ontwikkeling. Ook kan ieder kind zich in zijn eigen tempo ontwikkelen. Van veel ouders horen we dat hun kind blijer en gelukkiger is dan vroeger. We zien dat de kinderen met meer plezier deelnemen aan opvang en onderwijs. Daar doen we het voor'. Mondomijn legt uiteraard verantwoording



af aan de Inspectie en de GGD. 'Dan merk je dat we voor de troepen uitlopen', zegt Sterken. 'Wij werken hier met één plan van aanpak, maar de Inspectie van het Onderwijs wil het schoolplan zien en de GGD het pedagogische plan. Het kost ons dus veel extra werk om óók nog aparte plannen te maken, maar voorlopig is het niet anders.'

Tegelijkertijd houdt het managementteam vast aan de pijlers van het eigen concept. 'Dat hier driejarigen meedraaien in domein 2, met de kleuters, dat is nieuw en daarover zijn we in gesprek met de Inspectie. Voldoen aan wet en regelgeving is het uitgangspunt, maar wij vinden dat het toepassen van innovaties daar goed mee kan samengaan. Wij hebben daar echt een visie op. Kinderen van 3 jaar zijn volop in ontwikkeling, hebben veel interesse in spelenderwijs leren, en het Montessori-onderwijs gaat uit van een groep van 3 tot 6 jaar. Door 3-jarigen al in domein 2 te laten meedraaien, stimuleren we hun ontwikkeling én de doorgaande leerlijn', zegt Theus.

Veel bereikt

'Zo'n innovatieve aanpak kost veel inspanning en we moeten veel hobbels nemen', vervolgt Theus. 'Een nieuwe organisatie bouwen vraagt ook inspelen op de fases van ondernemerschap. Maar wat ons op de been houdt, is dat we in zo'n korte tijd toch al zoveel hebben bereikt. We hebben de uitdagende leeromgeving gecreëerd die we voor ogen hadden, we hebben een nieuwe benadering van kinderen gerealiseerd door onze domeinen en onze integrale teams, en we kunnen ondersteuning bieden aan de gezinnen door de ouders te betrekken en de juiste opvang aan te bieden.'

Mondomijn doet mee aan de pilot Slim Fit, een innovatief onderwijsprogramma waarin gewerkt wordt met gedifferenti-

eerde teams. Bij Mondomijn zijn dat niet alleen leerkrachten en pedagogisch medewerkers, maar ook vakdocenten. 'We gaan hier slim met de inzet van ons personeel om. Daardoor kunnen we ook weer wat extra's bieden', aldus Sterken. 'Dit is in geen enkel opzicht een klassieke school.'

Passie

Sterken en Theus zijn erop voorbereid dat ze wel vijf jaar moeten pionieren. Sterken: 'Als je zoiets nieuws wilt opzetten als dit kindcentrum, moet je lef hebben, niet bang zijn voor bestaande regels en systemen en er vooral zelf in geloven. Anders doorbreek je de bestaande patronen niet. Je moet veel investeren om iedereen mee te nemen. Wij werken echt vanuit onze passie en we zijn er trots op dat we al zo ver zijn met echte integrale samenwerking.' ●

Tips van managers Angelique Sterken en Mieke Theus:

- Houd de stip op de horizon, het uiteindelijke doel, steeds scherp voor ogen
- Schets voor alle belanghebbenden een helder beeld
- Wees samenwerkingsgericht, de inhoud bindt!
- Stel de hoofdlijnen vast, en begin gewoon: al doende worden details ingevuld
- Blijf communiceren, zowel intern als extern, over het concept
- Schroom niet om eventueel terminologie of naam aan te passen
- Geef zelf voortdurend het goede voorbeeld
- Laat je niet tegenhouden door regelgeving die (nog) niet is aangepast, zoals cao's en Inspectie-eisen

