

## Toelichting op het jaarplan 2022/2023

We hebben in ons jaarplan voor schooljaar 2022/2023 6 overkoepelende thema's gesteld. Bij deze thema's hebben we verschillende doelen gesteld waar we ons dit jaar op gaan richten. De doelen zijn op bestuurs-, organisatie- en inhoudelijk niveau onderverdeeld. Hieronder lichten wij de verschillende thema's toe en kunt u lezen welke doelen we hebben gesteld en hoe we deze doelen willen bereiken komend schooljaar.

### **Optimale stimulans** **Creëren voor lerende kinderen**

<p>inhoud</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Spelend leren</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> De doelen van de verschillende vakgebieden worden thematisch en via de methode spelend leren aangeboden.</p> <p>Een van de collega's heeft een opleiding gedaan over de theorie van spelend leren. Zij is 1 dag per week vrijgeroosterd om deze theorie te implementeren binnen het Lentedorp. We hebben hierbij gesteld dat we werken vanuit de IPC thema's die we in een drie jaarcyclus aanbieden in het dorp. Op deze manier krijgen de kinderen de doelen van de verschillende vakgebieden (zoals rekenen, taal, woordenschat enz.) aangeboden op een speelse manier binnen 1 thema.</p> <p>Aan het einde van dit schooljaar willen we een duidelijk en overdraagbaar stappenplan hebben aan de hand waarvan je een thema kunt opstarten. Dit stappenplan wordt dit schooljaar opgesteld en als pilot uitgeprobeerd bij de verschillende thema's van dit jaar. Op deze manier kunnen we de kinderziektes eruit halen en aan het einde van het jaar wordt het stappenplan in de Huddle geplaatst zodat het ook inzichtelijk is voor alle nieuwe medewerkers.</p> <p>Daarnaast vinden we het van het grootste belang om de ontwikkeling van de kinderen goed te kunnen volgen en evalueren. Bij het implementeren van het spelend leren in onze school is het belangrijk dat de bevindingen van elke leerkracht goed kunnen worden geregistreerd omdat de kinderen les hebben van verschillende leerkrachten. We willen dit meenemen in de implementatie van Mevolution. Dit om ook te zorgen dat de observaties en bevindingen ook meegenomen worden naar de hogere groepen, zodat de overdracht daarin ook zo volledig mogelijk is.</p>
<p>inhoud</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Rijke leeromgeving</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> Op alle pleinen is het vakgebied duidelijk zichtbaar en wordt je als kind uitgenodigd om op je eigen niveau en manier te leren.</p> <p>We hebben in de voorgaande schooljaren de ontwikkelkast binnen onze pleinen geïntroduceerd. In deze kasten ligt materiaal waarmee de kinderen de doelen van die week kunnen inoefenen. Dit materiaal is verdeeld in verschillende niveaus</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 oefenen</li> <li>2 ontdekken</li> <li>3 ontwerpen</li> </ol> <p>Op deze manier kunnen alle kinderen doelgericht aan het werk op hun eigen niveau.</p> <p>Vorig schooljaar heeft er een professionele leergemeenschap gekeken naar hoe het materiaal door de kinderen werd gebruikt en hoe we dit kunnen verbeteren. Dit proces wordt dit jaar voortgezet. We hebben wederom een professionele leergemeenschap samengesteld die met elkaar gaan kijken hoe we de materialen uit de kast nog doelgerichter kunnen maken, daarbij wordt er ook gekeken hoe we het visueel aantrekkelijker kunnen maken. Uit het onderzoek van vorig jaar is gebleken dat de visuele aantrekkelijkheid van zeer groot belang is voor de</p>

	kinderen om dit werk ook te kiezen.
--	-------------------------------------

## Visueel uitdragen

### Bijzonder schoolconcept

<b>organisatie</b>	<p style="text-align: center;">○ <b>uitdragen SoU cultuur</b></p> <p><u>Doel:</u> Alle teamleden zijn geschoold in de basisprincipes van de SoU om de cultuur overdraagbaar en levend te houden.</p> <p>We hebben gemerkt dat door de vele leerkracht wisselingen de afgelopen schooljaren, het zeer belangrijk is om de nieuwe teamleden te scholen in de basisprincipes van ons concept. Op die manier behouden we de cultuur die bij ons onderwijs hoort. We hebben een modulaire opleiding ontwikkeld die in onze Huddle staat. Dit zijn een vijftal modules die online gevolgd kunnen worden. De verschillende modules zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. overzicht van gebruikte theorieën</li> <li>2. opbrengst gericht werken</li> <li>3. ontwerpen van een gemeenschap</li> <li>4. spiral dynamics</li> <li>5. interventies in het onderwijs</li> </ol> <p>Deze modules willen we dit schooljaar inzetten door de nieuwe teamleden deze online te laten volgen en daarna bijeenkomsten te organiseren waar de theorie wordt besproken en wordt gekoppeld aan de praktijk.</p> <p>Daarnaast is het belangrijk om de cultuur ook uit te dragen naar de buitenwereld. We kunnen onszelf door ons concept echt onderscheiden van de andere scholen binnen Amstelveen. Om dit nog duidelijker te maken willen we een nieuwe website lanceren in dit schooljaar en meer gebruik maken van branding om ons concept ook in alle communicatie meer uit te stralen</p>
--------------------	--

## Team op kracht

### en in hun kracht

<b>Bestuur/ Organisatie</b>	<p style="text-align: center;">○ <b>functiehuis</b></p> <p><u>Doel:</u> We hebben een functiehuis wat recht doet aan onze bijzondere inrichting bestuur, directie en onderwijspersoneel</p> <p><u>Doel:</u> Alle teamleden hebben een duidelijke functieomschrijving en inzicht in de groeimogelijkheden.</p> <p>Binnen onze school werken we met teamleden vanuit allerlei opleidingen en achtergronden. Dit is een verrijking van ons onderwijs en onze kijk op kinderen en de wereld. Door dit gegeven en doordat we niet werken met een jaarklassensysteem hebben we verschillende functies die niet standaard zijn in het functiehuis van het onderwijs.</p> <p>We gaan dit schooljaar verder met het maken van een functieboek voor ons type onderwijs. Op deze manier kunnen we de verschillende teamleden een duidelijke functieomschrijving bieden en kunnen we op basis van de functieomschrijving ook gesprekken voeren over salariëring en carrièreperspectieven.</p> <p>We maken dit functieboek onder begeleiding van ons administratiekantoor. Hiervoor worden</p>
---------------------------------	---

	gesprekken gevoerd met de directie en algemeen bestuur en wordt er afgestemd met het toezichhoudend bestuur.
<b>Bestuur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Werving personeel</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> We werven actief nieuwe personeelsleden passend bij ons concept.</p> <p>Het leerkrachtentekort is nog een zeer actueel thema. Het werven van goed personeel is dan ook een prioriteit binnen ons jaarplan.</p> <p>We doen dit op verschillende manieren. Ten eerste is onze nieuwe website hier een groot onderdeel van. We richten ons op deze nieuwe site ook specifiek op de doelgroep van leerkrachten. Om op die manier een duidelijk beeld te scheppen over hoe het is om binnen ons team te werken, en wat onze school zo uniek maakt.</p> <p>Daarnaast willen we een maatwerk campagne opzetten om actief mensen te benaderen via social media. We kunnen ons dan nog specifiek richten op de doelgroep.</p> <p>We organiseren ook avonden voor mensen die geïnteresseerd zijn om bij ons te komen werken. Hierin presenteren we ons onderwijsconcept, de school en ons team. Op die manier hebben we een eerste laagdrempelige kennismaking, en kunnen we vanuit daar kijken in hoeverre mensen echt geïnteresseerd zijn om bij ons in dienst te komen.</p>

## Excellent support voor optimaal functioneren

<b>organisatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>opleiding personeel</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> het inzichtelijk maken van de bekwaamheid van de teamleden zonder onderwijsbevoegdheid.</p> <p>We hebben binnen ons team mensen die geen officieel PABO diploma hebben. Zij komen van verschillende achtergronden zoals SPW of Pedagogiek. Om verschillende redenen kiezen zij ervoor om geen PABO te gaan doen. Wij willen wel graag inzichtelijk en aantoonbaar maken waar hun kwaliteiten liggen en waar zij verder kunnen ontwikkelen.</p> <p>We hebben voor hen een EVC traject opgestart bij een onafhankelijk bureau. Op die manier krijgen zij een bekwaamheidsdossier waarin duidelijk omschreven staat in hoeverre zij voldoen aan de eisen die je aan een PABO geschoolde leerkracht kunt stellen.</p> <p>Op deze manier kunnen zij groeien in functie en salaris en kunnen wij als organisatie zien waar verdere scholing en/of ontwikkeling mogelijk is. Daarnaast kunnen we ook voor de toezichhoudende instanties inzichtelijk maken wie welke verantwoordelijkheden kan dragen.</p>
<b>organisatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ontwikkeling volgsysteem</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> De ontwikkeling van de kinderen wordt gevolgd in het portfoliosysteem M-evolution.</p> <p>Vorig schooljaar hebben we met het team de leerlijnen rekenen, taal en spelling met elkaar afgestemd om op doel vastgesteld. Deze leerlijnen worden nu door de gehele school gebruikt. Deze leerlijnen willen we dit jaar in het systeem van M-evolution zetten en via dit systeem de ontwikkeling van de kinderen in kaart brengen.</p> <p>We zullen dit systeem dit jaar implementeren door een studiedag te organiseren met het team van M-evolution om ons team bekend te maken met de werking van het programma. Daarbij zal een groepje leerkrachten het systeem als eerste in gebruik nemen om zo ook de draagkracht binnen ons team te garanderen. Deze leerkrachten hebben hier ook taakuren voor en zullen de voortrekkers zijn in de implementatie van dit systeem.</p>

<p>organisatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>zorgstructuur</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> De zorgstructuur is cyclisch en overdraagbaar binnen het team.</p> <p>We hebben binnen ons onderwijsconcept een andere zorgstructuur dan de meeste reguliere scholen. Dit omdat de kinderen allemaal op een eigen leerlijn werken en binnen onze basiszorg al zeer veel aanpassingen in de manier van stof aanbieden worden verzorgd. Hier krijgen de kinderen niet allemaal een eigen handelingsplan voor, aangezien het in onze basiszorg valt. Dit maakt echter wel dat het overdraagbaar maken van deze basiszorg en ook het volgen en registreren van de extra ondersteuning wel binnen een duidelijke structuur moeten vallen. In de voorgaande schooljaren hebben we hier een eerste opzet voor gemaakt door de IEP analyses en de ondersteunings registratie in Monday.</p> <p>Dit jaar willen we dat verder uitbouwen in een duidelijke plan, do, check, act cyclus. Daarbij willen we een duidelijke taakverdeling bij de ondersteuningscoördinatoren, zodat zij ook een duidelijke taakomschrijving hebben en deze ook overdraagbaar is op eventuele nieuwe teamleden.</p>
<p>organisatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ICT beleid</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> Het ICT beleid ontlast en ondersteunt het team en de kinderen.</p> <p>ICT is iets wat veel ondersteuning en tijdsbesparing kan brengen binnen het onderwijs. We hebben in de voorgaande jaren gebouwd op ouders met een ICT achtergrond en op verouderd materiaal. Vorig schooljaar zijn we begonnen met een duidelijk plan hierop. We zijn de samenwerking met Cloudwise duidelijker vorm gaan geven en hebben daarin veel achterstallig onderhoud kunnen plegen.</p> <p>Dit schooljaar willen we dit verder uitbreiden door een meerjaren investeringsplan te maken op het gebied van ICT. Dit zal voor een groot deel ook in samenwerking met Cloudwise gaan. Daarnaast willen we een visie opstellen over hoe wij ICT in ons onderwijsconcept vorm geven.</p>

## Verankering werkwijze

### plan, do, check, act

<p>Bestuur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>planmatig werken</b></li> </ul> <p><u>Doel:</u> We werken planmatig en deze cyclus wordt door de directie gepland en gemonitord</p> <p>We zijn als school echt uit de startup fase inmiddels. Onze werkwijze is inmiddels duidelijk en geborgd. We blijven wel constant in ontwikkeling omdat we ook vinden dat we de laatste ontwikkelingen moeten bijhouden. Om dit op een goede manier te doen maken we gebruik van de plan, do, check, act cyclus.</p> <p>We doen dit door van grootse plannen voor de toekomst naar kleine stappen in het nu te redeneren.</p> <p>We hebben een koersplan opgesteld met doelen die we voor 2030 willen halen. Vanuit daar is het schoolplan voor de komende 4 jaar opgesteld. Het jaarplan wat u nu voor zich ziet is weer een afgeleide uit het schoolplan. Om dit jaarplan concreet naar de dagelijkse praktijk te vertalen hebben we ook een groeiplan voor een periode van 3 maanden. Op deze manier kunnen we de plannen goed afstemmen op de werkelijkheid van de dagelijkse praktijk. Deze plannen worden door directie gemaakt en geëvalueerd en besproken met algemeen en toezichhoudend bestuur.</p> <p>We verwachten ook dit jaar een aanpassing te moeten doen aan het koersplan omdat de werkelijkheid van het leerkrachtentekort maakt dat de groei die we zouden willen hebben niet mogelijk is.</p>
----------------	--

## Individuele aandacht

### voor een inclusieve groep leerlingen

inhoud	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ leerlijnen</li> </ul> <p><u>Doel</u>: De leerlijnen Levenshouding en IPC zijn uitgewerkt en passend gemaakt voor de SoU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De kerndoelen van andere vakgebieden, die we binnen Levenshouding en IPC willen behalen, zijn opgenomen in de leerlijnen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NT2</li> </ul> <p><u>Doel</u>: We hebben een doorgaande lijn in ons NT2 onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De PLG stelt in samenwerking met het team en het MT een beleid op voor het NT2 onderwijs.</li> <li>• Aan het einde van het jaar is het NT2 onderwijs zichtbaar in alle dorpen</li> </ul>