

**SCHOOL OF UNDERSTANDING - AMSTELVEEN**  
**SCHOOLPLAN 2022-2026**



## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>1</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2. Over de School - Geschiedenis</b>	<b>7</b>
<b>3. Doelstellingen onderwijs</b>	<b>8</b>
3.1 Belofte aan het kind	8
3.2 Beloften Samenwerkingsverband Amstelronde	9
3.3 Visie en Missie School of Understanding	10
<b>4. Schoolconcept en principes</b>	<b>11</b>
4.1 Wij zijn een groeigerichte school met de focus op continue verbetering	15
4.2 Je wordt benaderd vanuit Pedagogische Sensitiviteit	15
4.3 Je leert je eigen welbevinden te versterken	15
4.4 Je leert je eigen talenten kennen	16
4.5 Je leert metavaardigheden	17
4.6 Je leert op jouw tempo aan jouw doelen	17
4.7 Je krijgt feedback gericht op je groei ten opzichte van jezelf	17
4.8 Je ontwikkelt een positieve levenshouding	18
4.9 Je krijgt een plek in onze gemeenschap	18
4.10 Je mag de wereld in om daarvan te leren	19
4.11 Je kunt van 0-18 bij ons terecht om naadloos te leren en te groeien	20
4.12 Je kunt elke dag, 50 weken per jaar van 8:00-18:00 bij ons terecht om te leren en te groeien	20
4.13 Je gaat naadloos over naar passend vervolgonderwijs	21
4.14 Je krijgt alle zorg en ondersteuning die je nodig hebt voor echt passend onderwijs	21
<b>5. Over het Schoolplan en de Schoolplancycclus</b>	<b>22</b>
5.1 Koersplan Bestuur	22
5.2 Schoolplan cyclus	22
5.3 Jaarplan	22
5.4 Groeiplan	23
5.5 Uitvoering	23
<b>6. Over de School - Huidige inrichting onderwijs</b>	<b>24</b>
6.1 Opbouw en Dorpen	24
6.2 Pleinen	25
6.3 Ontwikkelgroepen	25
<b>7. Over de School - Huidige inrichting activiteiten en rollen</b>	<b>25</b>

7.1 Coördinatoren	25
7.2 Instructies en instructiegroepen	26
7.3 Levenslessen	27
7.4 Mentor	28
7.6 Kanttekening: Verschillen inrichting Dorpen	28
<b>8. Zelfevaluatie en intentie op onze principes</b>	<b>30</b>
<b>9. Klimaat</b>	<b>34</b>
<b>10. Groeithema's komende 4 jaar</b>	<b>35</b>
10.1 Doorzetten van Groeicyclus	35
10.2 Aanpak en assessment levenshouding en welbevinden	35
10.3 Gepersonaliseerd onderwijs naar volgend niveau	35
10.4 Doorgaande lijn VO in een eigen VO	36
10.5 Doelgericht kind volgen	36
10.6 Integratie en doorontwikkeling opvang	36
10.7 HB+ voorziening	37
10.8 NT2 voorziening	37
10.9 Engelse Taal	38
10.10 Huisvesting	38
10.11 Bestuurlijke doorontwikkeling	38
10.12 Opleidingen	38
<b>11. Bestaansrecht: Stichtingsnorm</b>	<b>39</b>
<b>12. Huidige populatie</b>	<b>41</b>
<b>13. Toelatingsprocedure en -beleid</b>	<b>42</b>
<b>14. Schoolorganisatorische opbouw</b>	<b>43</b>
14.1 Platte organisatie	43
14.2 Privacy	43
14.3 Klachtenregeling	43
14.4 Klokkenluiderregeling	43
14.5 Calamiteitenplan	43
14.6 Code Goed Bestuur	44
14.7 Bestuurs Audit	44
<b>15. Personeel</b>	<b>45</b>
15.1 Verantwoordelijkheidsverdeling	45
15.2 Samenstelling bevoegd/onbevoegd	46
15.3 Opleiden binnen de school	46
15.4 Begeleiding en functioneren	47
15.5 Werkdruk	47
15.6 CAO en Personeel	48

15.8 Werving en Selectie	48
<b>16. Ouders als partners</b>	<b>49</b>
16.1 Portfolio Gesprekken	49
16.2 Gesprekken tussendoor	50
16.3 Evaluatiegesprekken	50
16.4 Psycho-educatie	50
16.5 Inloopochtenden	50
16.6 Participatie Avonden	51
16.7 MR	51
16.8 SOUL Support	51
<b>17. Integratie Onderwijs en Opvang</b>	<b>52</b>
<b>18. Onderwijskundig Beleid</b>	<b>54</b>
18.1 Invulling geven aan de Kerndoelen	54
18.2 Gekozen methodes en het gebruik	54
18.3 Toetsbeleid	55
18.4 Eindtoets	56
18.5 Doorstroombeleid	57
18.6 Sociaal Emotionele Ontwikkeling	57
18.8 De Engelse Taal	58
18.9 Burgerschap	58
18.10 Adviesgesprekken	59
<b>19. Veiligheid</b>	<b>59</b>
19.1 Grensoverschrijdend gedrag	59
19.2 Veilig thuis	60
19.3 Contact met wijkagent	60
19.4 Sociale Kaart	60
19.5 Ouder-Kind-Coach	60
19.6 In kaart brengen (sociale) veiligheid	60
19.7 Anti-pestprotocol	60
19.8 Vertrouwenspersoon	61
<b>20. Zorg en ondersteuningsprocessen</b>	<b>62</b>
20.1 Handelingsgerichte diagnostiek	62
20.2 Ondersteuningscoördinator (Oco)	62
20.3 Signaleren	62
20.4 Registreren	63
20.5 Specifieke aanpak	63
20.6 Gesprekscyclus bij ondersteuningsvragen	64
20.7 Maatwerk ondersteuning inrichten	64

20.8 Ondersteuningsteam en samenwerkingsverband en eventuele doorverwijzing	
64	
20.9 Ondersteuning vanuit Orion	65
<b>21. Ouderbijdrage, Sponsoring, Subsidie en Donaties</b>	<b>66</b>
21.1 Extra kosten	66
21.2 Vrijwillige Ouderbijdrage	66
21.3 Subsidies	66
<b>22. Samenwerkingspartners</b>	<b>67</b>
22.1 Ouders	67
22.2 Samenwerkingsverband Amstelronde	67
22.3 Gemeente	67
22.4 Ministerie van OC&W	67
22.5 Inspectie van het Onderwijs	67
22.6 Innovatieve scholen	67
22.7 Novilo en Feli-X	68
<b>23. Risicoanalyse</b>	<b>69</b>
Cultuur	70
Personeel	70
Compliance	71
<b>24. Relevante belangenverstrengelingen</b>	<b>71</b>
<b>25. Afsluitend</b>	<b>72</b>
<b>Bijlage 1: Artikel 8 Wet op het primair onderwijs</b>	<b>73</b>
Artikel 8. Uitgangspunten en doelstelling onderwijs	73

## 1. Inleiding

Welkom bij ons nieuwe Schoolplan. Het Schoolplan is geschreven in een fase van volwassen worden. In de eerste jaren ben je vooral bezig met leven en overleven. In ons zevende jaar vestigen we onze blik op de toekomst en zetten we een nieuwe koers uit. Het is ook een moment van trots. Trots om vast te mogen stellen hoe ver we gekomen zijn langs de verschillende meetlatten. Daarnaast een mooi moment om een paal in de grond te slaan voor de komende jaren.

We zitten op dit moment in een periode van borging en zijn nog verdere stappen in de personalisering van het onderwijs aan het nemen. Het is een combinatie van vastleggen in dossiers, protocollen en werkwijzen van onze manier van werken en toekomst gericht kijken naar waar we nog kunnen verbeteren en nog innovatiever kunnen zijn. Hierin zoeken we een constante balans tussen voldoende controle om verantwoord invulling te geven aan onze verantwoordelijkheden aan stakeholders en ruimte. Het vaststellen van een duidelijke koers en principes met processen om hier vorm aan te geven. Maar ook een aantal momenten waar onze visie schuurt met wat de wet- en regelgeving van ons verwacht. We maken hierbij gebruik van het principe: “pas toe, of leg uit!”

We kiezen er expliciet voor om hierin transparant te zijn. Transparant in waar we voor staan. Transparant in hoe we dit met vallen en opstaan implementeren. En transparant in waar we hulpmiddelen (tijdelijk) inzetten om te voldoen aan wet- en regelgeving, ook al denken we niet dat het ons primaire proces versterkt.

Dat gezegd hebbende zijn we blij met de kaders die de overheid ons hierin geeft. Het verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van de groei van, op dit moment ruim 220, kinderen<sup>1</sup> is een groot goed. Dit is niet een gebied waar risicovol geëxperimenteerd kan worden. Als we dit verpesten krijgen de kinderen hun schoolperiode niet terug. Door de instrumenten zoals toetsen te gebruiken kunnen we onderweg aantonen dat de systemen die wij ontwikkelen effectiever zijn.

Onze school blijft, hopelijk, altijd een work-in-progress. De school is constant in ontwikkeling. In dit document staan we dan ook vrij uitgebreid stil bij de processen die we gebruiken om dit proces te richten, te volgen en waar nodig bij te sturen, samen met de verschillende stakeholders.

---

<sup>1</sup> We kiezen er expliciet voor om te spreken over kinderen, niet leerlingen. Een kind is het volledige wezen dat bij ons komt voor haar ontwikkeling. Leerling suggereert voor ons dat we alleen maar met een didactische deel van het kind ‘aan de slag gaan’

Aan eenieder die zich aan dit beleidsdocument waagt bij deze een uitnodiging - kom kijken op onze school. Papier is geduldig en het is moeilijk om in (beleids)woorden te vangen hoe onze school in de praktijk functioneert.

Om een eerste blik te werpen kun je kijken op de korte overzichtsvideo die door studenten over onze school is gemaakt:

<https://www.youtube.com/watch?v=dGxdYqIt4OU>

Met warme groet,

Tijl Koenderink, oprichter, uitvoerend bestuurder

## 2. Over de School - Geschiedenis

De School of Understanding is in 2015 begonnen door een groep initiatiefnemers met de wens om de vereisten die de toekomst aan ons onderwijs stelt nu concreet vorm te geven. Vanuit -in totaal- 100 jaar ervaring als bestuurders, leerkrachten en onderwijsadviseurs zijn de krachten gebundeld om de school te starten rondom een aantal ideeën:

- Levenshouding en levenslessen een structurele plek geven in het onderwijs
- Gepersonaliseerd leren mogelijk maken
- Kinderen de kans geven hun eigen talenten te ontdekken - en in de praktijk te brengen

De afgelopen jaren zijn intensief geweest. Een combinatie van financiële uitdagingen van een groeiende school, een breed scala aan ondersteuningsbehoeften en functioneren in een regio waar een groot tekort is aan leerkrachten is geen sinecure. We hebben ons daar doorheen geslagen en hebben inmiddels een stabiele basis.

In 2018 is de onderwijsinspectie op bezoek geweest. De focus van de inspectie lag op verschillende gebieden: kwaliteit onderwijs, zorg, kwaliteitscultuur, verantwoordelijkheid dialoog, proces, aanbod, zicht ontwikkeling/didactiek en veiligheid. Al deze gebieden zijn voorbij gekomen en alles is voldoende tot goed beoordeeld. De inspecteurs hebben ter plaatse nog een criterium toegevoegd, namelijk: pedagogisch klimaat. Dit omdat zij het als goed wilde beoordelen en het graag wilden toevoegen aan het uiteindelijke rapport. Wat hen opviel is dat de rode draad van levenshouding overal zo sterk naar voren kwam. Het uiteindelijke rapport is iets waar we heel trots op zijn.

Helaas hebben we de stichtingsnorm niet op tijd behaald. Door de Corona crisis is de wet "Meer ruimte nieuwe scholen" vertraagd en kregen we helaas niet de mogelijkheid van extra tijd. Om toch verder te gaan en onze autonomie te behouden zijn we een samenwerkingsovereenkomst aangegaan met Stichting Westelijke Tuinsteden, een partner die ook innovatief in het onderwijsproces staat. Op deze manier voldoen we aan al onze wettelijke verplichtingen en kunnen we ons concept behouden.



### 3. Doelstellingen onderwijs

In het inrichten van ons onderwijs worden we geleid door een combinatie van een aantal uitgangspunten en doelstellingen die we uiteenzetten in dit en volgend hoofdstuk. Het begint met onze eigen wens om kinderen te begeleiden tot optimaal functioneren en maximaal welbevinden, nu en in de toekomst. Hierin zoeken we aansluiting bij partijen die onze visie delen. Om onze kaders expliciet duidelijk te maken sluiten we aan op:

1. **Artikel 8** van de wet op het primair onderwijs
2. De **Belofte aan het kind** zoals verwoord door Claire Boonstra met ruim 100 schoolleiders/ teams onderschreven op 30 mei 2018
3. De **5 Beloften** uit het Ondersteuningsplan 2020-2024 van Amstelronde

In Bijlage 1 vind je de relevante onderdelen van Artikel 8 van de wet op het primair onderwijs

#### 3.1 *Belofte aan het kind*

Wij, die verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren, bouwen samen aan een ecosysteem op basis van een belofte.

Wij beloven je dat:

- Jij mag zijn en je kunt worden wie je bent. Jouw unieke potentieel komt tot volle bloei;
- Jij samen het leven leert én je leert samen te leven;
- Jij eigenaarschap leert nemen over jouw eigen leven én de samenleving waar wij samen naar streven: gelukkig, vredig, gezond en duurzaam.

### **3.2 Beloften Samenwerkingsverband Amstelronde**

1. We zetten in op het vergroten van handelingsbekwaamheid van leraren bij de ondersteuning van minder- en hoogbegaafde leerlingen en bij de preventie en aanpak van gedragsproblemen in de klas.
2. We ondersteunen en stimuleren kennisdeling en samenwerking tussen de scholen in een wijk zodat we thuisnabij onderwijs kunnen bieden.
3. We blijven investeren in het verbeteren en versterken van de samenwerking met de gemeenten (Amstelveen, Aalsmeer, Uithoorn Ouder-Amstel) en hulpverleners.
4. We zorgen dat de middelen voor passend onderwijs op de scholen worden ingezet ter ondersteuning van de leerling en leraar.
5. We maken ruimte voor integrale zorgteams van onderwijs en zorgprofessionals die samen met de ouders de verantwoordelijkheid dragen over het welzijn en de ontwikkeling van het kind.

### **3.3 Visie en Missie School of Understanding**

Onze visie op de wereld:

We leven in een snel veranderende wereld die veel gaat vragen van de toekomstige wereldburgers. Banen veranderen in hoog tempo, sociale cohesie wordt op de proef gesteld en technologie gaat een steeds belangrijkere rol in de wereld spelen, zowel positief als negatief. Onze kinderen gaan deze wereld bewonen, maar hebben ook de kans om hem mee vorm te geven.

Onze visie op onze rol:

Wij zien een onderwijssysteem in zijn algemeenheid en onze school in het bijzonder dat, in samenwerking met ouders, verantwoordelijkheid neemt voor haar rol in het deelnemen aan, en het vormgeven van, deze toekomst en haar kinderen voorbereidt op deze rol in de breedste zin van het woord. We spreken ons expliciet uit over wat we hierin doen en hoe we dat aanpakken.

#### **Onze missie:**

Het bieden van passend onderwijs aan de kinderen waarvoor we verantwoordelijk zijn aansluitend op hun ontwikkelingsniveau om ze voor te bereiden op hun unieke rol in de toekomst, het vervolgonderwijs en het bijdragen aan de maatschappij vanuit hun talenten. Hierin hebben we een voorbeeldrol naar de rest van het onderwijs.

We doen dit door het in kaart brengen en in de praktijk bijdragen aan de metavaardigheden, de levenshouding, het zelfbewustzijn en het welbevinden van onze kinderen.

*In het kort:*

*We begeleiden kinderen in het proces:*

*Jezelf leren zijn*

We hopen dat deze principes universeel zijn en alle leerkrachten, binnen en buiten onze school, vanuit deze startpunten handelen. Ze geven aan *wat* we proberen te bereiken. In het volgende hoofdstuk zetten we uiteen *hoe* we van plan zijn dat te doen.

## 4. Schoolconcept en principes

*Belangrijke noot bij dit hoofdstuk:*

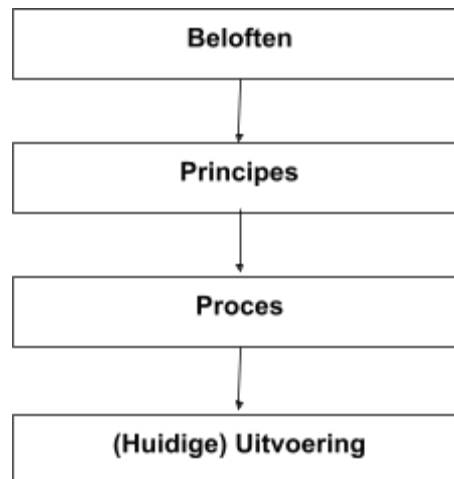
*Dit zijn de principes van waaruit we in de komende tien jaar verder ontwikkelen. Vooral in de paragrafen over opvang en vervolgonderwijs staan verschillende punten zoals we ze op lange termijn willen hebben. Dit is op dit moment nog niet zo. Zie het hoofdstuk 8: “Zelfevaluatie en intentie op onze principes” voor de huidige status en aankomende stappen.*

We worden vaak geclassificeerd als een innovatieve school. Om te beginnen is innovatie geen doel op zich. Voor ons is de reden om te innoveren het feit dat we denken dat het onderwijs effectiever kan zijn in het nakomen van de beloften die in het vorige hoofdstuk gegeven zijn dan we op dit moment als maatschappij realiseren.

Vervolgens kun je, als je het over innovatief onderwijs hebt, het over twee zaken hebben:

- Met een vernieuwend proces je onderwijs verbeteren
- Onderwijs geven op een vernieuwende manier

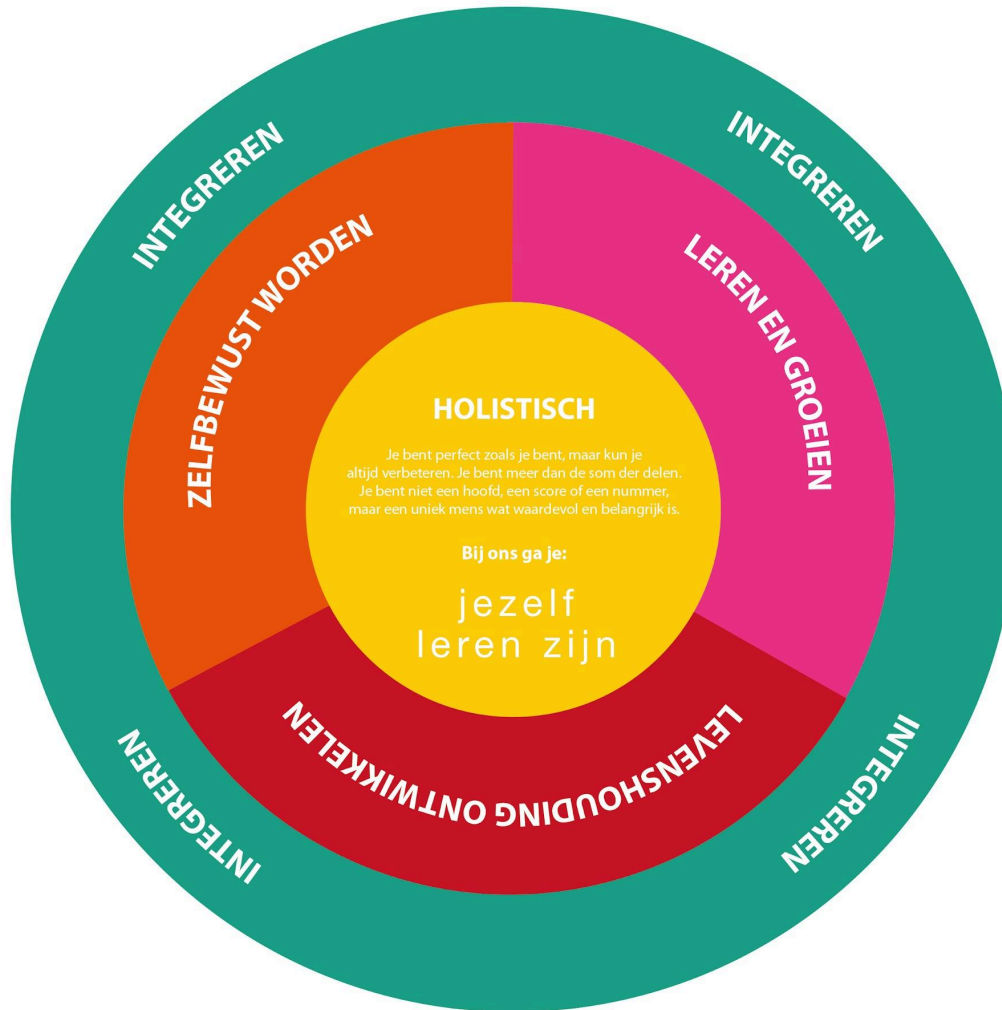
Wij combineren beiden. Omdat we op een vernieuwende manier constant doelgericht kijken hoe we de beloften via onze principes kunnen nakomen ontstaat onderwijs dat er anders uitziet en volgens ons effectiever is. In dit document zetten we een progressie uiteen:



Op basis van onze beloften hebben we een serie principes uiteengezet waarmee we de beloften steeds nog meer proberen na te komen. Deze principes proberen door middel van implementatieprocessen steeds meer tot uiting te laten komen. En op elk moment zie je in onze school het (huidige) eindresultaat van deze ontwikkeling.

Twee zaken zijn hierin voor ons belangrijk:

1. De hele keten moet congruent zijn. Uitvoering moet stroken met proces, principes en beloften
2. Vooral in de uitvoering is constant in beweging. We blijven op zoek naar nieuwe, betere manieren om de principes in de praktijk te brengen.



#### Zelfbewuster worden

##### Wat jij gaat doen:

Je leert wie je bent. Je leert wat je talenten zijn, wat je voelt en ervaart en wat jou uniek maakt. Je leert in verbinding te zijn en blijven met jezelf.

##### Wat wij gaan doen:

We gaan je veel feedback geven op wat je doet maar vooral, hoe je dat doet. We stimuleren je om verschillende dingen uit te proberen en geven je les over hoe mensen werken en wat dat voor jou betekent.

#### Leren en groeien

##### Wat jij gaat doen:

Je gaat dingen leren. Hierbij ga je zowel praktische dingen voor nu en later leren alsook dingen die je helpen om voor de rest van je leven goed te kunnen leren en groeien.

##### Wat wij gaan doen:

We gaan inzichtelijk voor je maken wat je kunt leren en hoe dit aan te pakken. Daarna scheppen we de voorwaarden voor jou om zelf je eigen leerpad te bewandelen.

#### Levenshouding ontwikkelen

##### Wat jij gaat doen:

Je gaat reflecteren op je kijk op de wereld. Je leert omgaan met tegenslagen, je verbindt met anderen en op een constructieve manier naar de wereld kijken.

##### Wat wij gaan doen:

We gaan je levenslessen geven over manieren van naar de wereld kijken. We gaan je helpen om een constructieve houding op te bouwen door het geven van ervaringen, feedback en door zelf een voorbeeld te zijn.

## **Vertaling van de cirkel**

### *Zelfbewuster worden*

Wat jij gaat doen:

je leert wie je bent. Je leert wat je talenten zijn, wat je voelt en ervaart en wat jou uniek maakt. Je leert in verbinding te zijn en blijven met jezelf.

Wat wij gaan doen:

We gaan je veel feedback geven op wat je doet maar vooral, hoe je dat doet. We stimuleren je om verschillende dingen uit te proberen en geven je les over hoe mensen werken en wat dat voor jou betekent.

### *Leren en groeien*

Wat jij gaat doen:

Je gaat dingen leren. Hierbij ga je zowel praktische dingen voor nu en later leren alsook dingen die je helpen om voor de rest van je leven goed te kunnen leren en groeien.

Wat wij gaan doen:

We gaan inzichtelijk voor je maken wat je kunt leren en hoe dit aan te pakken. Daarna scheppen we de voorwaarden voor jou om zelf je eigen leerpad te bewandelen.

### *Levenshouding ontwikkelen*

Wat jij gaat doen:

Je gaat reflecteren op je kijk op de wereld. Je leert omgaan met tegenslagen, je verbinden met anderen en op een constructieve manier naar de wereld kijken.

Wat wij gaan doen:

We gaan je levenslessen geven over manieren van naar de wereld kijken. We gaan je helpen om een constructieve houding op te bouwen door het ervaren, feedback en door zelf een voorbeeld te zijn.

**School of Understanding:  
Jezelf Leren Zijn**

Wij zijn een groeigerichte school met de focus op continue verbetering

<b>Jezelf</b>	<b>Leren</b>	<b>Zijn</b>
<b>Zelfbewuster worden</b>	<b>Leren en Groeien</b>	<b>Levenshouding ontwikkelen</b>
Je leert wie je bent. Je leert wat je talenten zijn, wat je voelt en ervaart en wat jou uniek maakt. Je leert in verbinding te zijn en blijven met jezelf	Je gaat dingen leren. Hierbij ga je zowel praktische dingen voor nu en later leren alsook dingen die je helpen om voor de rest van je leven goed te kunnen leren en groeien	Je gaat reflecteren op je kijk op de wereld. Je leert omgaan met tegenslagen, je verbinden met anderen en op een constructieve manier naar de wereld kijken.
<p>Je wordt benaderd vanuit Pedagogische Sensitiviteit</p> <p>Je leert je eigen welbevinden te versterken</p> <p>Je leert je eigen talenten kennen</p>	<p>Je leert metavaardigheden</p> <p>Je leert op jouw tempo aan jouw (cognitieve) doelen</p> <p>Je krijgt feedback gericht op je groei ten opzichte van jezelf</p>	<p>Je ontwikkelt een positieve levenshouding</p> <p>Je krijgt een plek in onze gemeenschap</p> <p>Je mag de wereld in om daarvan te leren</p>

**Integreren**

**Groeien In Samenhang**

Je mag groeien op een manier, timing en tempo dat bij je past

Je kunt van 0-18 bij ons terecht om te leren en te groeien

Je kunt elke dag, 50 weken per jaar van 8:00-19:00 bij ons terecht om te leren en te groeien

Je gaat naadloos over naar passend vervolgonderwijs

Je krijgt alle zorg en ondersteuning die je nodig hebt voor *echt* passend onderwijs

Het bovenstaande schema en de onderstaande principes zijn onze koersbepaling voor de lange termijn. Er staan verschillende zaken in die een ambitie zijn maar die we nog niet waarmaken op school, maar waar we naar streven. Zie het hoofdstuk 'Evaluatie en doelen Principes' voor een uiteenzetting van de principes die we meer en minder om hebben weten zetten in de praktijk,.

#### **4.1 Wij zijn een groeigerichte school met de focus op continue verbetering**

We zijn continue in de lijn van beloften, principes, processen en uitvoering aan het kijken waar we het onderwijs *nog* beter kunnen maken. We passen onderdelen van het uit de IT-sector geboren *Agile* ontwikkelproces toe. Hierin ga je niet uit van een lange planperiode die je vooraf vastlegt maar juist van een wereld die constant verandert. Een goede analogie is een zeilboot. Die bepaalt niet vooraf wanneer er precies overstag gegaan moet worden maar begint met een duidelijke algemene koers en herevalueert met grote regelmaat om de effectiefste vaarlijn op dat moment te bepalen gegeven de omgevingsfactoren en het einddoel.

#### **4.2 Je wordt benaderd vanuit Pedagogische Sensitiviteit**

Gevoeligheid van de begeleiders over waar een kind op dit moment staat, wat hem of haar bezighoudt en, misschien wel het belangrijkste, wat de kleinste interventie is die je kunt doen om een kind verder te helpen.

Voor deze sensitiviteit zijn twee zaken nodig:

- (1) Je houding: Hoe je kijkt naar kinderen en mensen in zijn algemeenheid. Wij kijken met een open blik naar kinderen. We gaan uit van verschillen en zien labels als enkel dat, een label dat iemand ooit verzonnen heeft dat soms informatie geeft over het kind maar nooit het complete beeld.
- (2) Je kennis en vaardigheden: Hoe meer je weet over mensen, hoe mensen zich ontwikkelen en waar dat proces soms soepeler en soms minder soepel kan verlopen, hoe makkelijker het wordt om bovenstaande houding aan te nemen. En hoe makkelijker het wordt om kinderen met minimale interventies verder te helpen.

#### **4.3 Je leert je eigen welbevinden te versterken**

We versterken onze kinderen in hun vermogen hun eigen welbevinden te vergroten. Een van de belangrijkste factoren voor de kwaliteit van leven, voor nu en in de toekomst is je welbevinden. Hoe goed gaat het met je? Hoe beleef je zelf dat het gaat? Ondanks een enorme welvaart in een land als Nederland zijn er nog steeds schrikbarend veel opgroeiende jongeren depressief, vastgelopen of de weg kwijt. Waar dit natuurlijk nooit helemaal op te lossen is, en het al helemaal lastig is om iemand anders 'gelukkig te maken' kun je wel sterk bijdragen aan het vermogen van iemand



om zelf aan zijn welbevinden te werken.

Op de School of Understanding leren we de kinderen over deze verschillende types welbevinden en hoe hier zelf aan te werken. Ze krijgen dagelijks opdrachten en oefeningen in hun levenslessen waarmee ze hun eigen welbevinden, en dat van anderen kunnen verhogen. We zoeken constant, geïnspireerd op de positieve psychologie, naar manieren om dit nog beter te ondersteunen en in kaart te brengen. Op de lange termijn ontwikkelen we hier tools voor. Op de korte termijn kunnen kinderen bijvoorbeeld zelf aangeven hoe gelukkig ze zijn op een emotiethermometer of een geluksmeter. Daarnaast praten we regelmatig met de kinderen over hun welbevinden tijdens de levenslessen, mentorgesprekken in het Zomer- en Herfstdorp en portfoliogesprekken.

#### ***4.4 Je leert je eigen talenten kennen***

Bij de School of Understanding leer je jezelf te zijn. Een van de uitgangspunten is dan ook dat je je eigen talenten leert kennen. We stellen kinderen in staat om te leren in de vorm, structuur en het tijdsschema wat het beste bij ze past. Bij inzichten rondom leren en ontwikkelen staat een ding vast: waar er veel zaken zijn die we als mensen gemeen hebben in onze ontwikkeling zijn er ook talloze zaken waarbij we allemaal op onze eigen manier invulling geven aan leren en groeien.

De een is een ochtendmens, de ander komt langzaam op gang. De een werkt het liefst aan verschillende zaken door elkaar terwijl de ander graag focust. De een leert graag samen, een ander graag alleen. Waar het rendement bij de een hoger wordt bij een visueel aanbod is de ander meer gebaat bij dingen horen.

In het verlengde van een eigen manier van groeien en ontwikkelen als proces, groeien en ontwikkelen we ook allemaal ergens anders naartoe. Onze eigen unieke talenten en mogelijkheden bepalen voor een groot deel de richting die we opgaan. We vinden het belangrijk om kinderen op jonge leeftijd de kans toe te geven om hun eigen talenten te ontdekken en te gaan uitproberen in de wereld.

Uitgaan van verschillen:

Strength-based approach - door uit te gaan van de sterke kanten van mensen gaan ze beter functioneren, worden ze gelukkiger en kunnen ze meer bijdragen.

Talenten vinden - het is al een hele uitdaging op zichzelf om erachter te komen wat je talenten nu eigenlijk zijn. De beste manier hiervoor is trial en error. Uitproberen wat werkt en op basis daarvan door experimenteren.

Uitgaan van verschillen - in plaats van met moeite omgaan met verschillen gaan we uit van verschillen. We hebben als aanname dat iedereen anders is en op basis van die aanname gaan we de wereld inrichten.

#### **4.5 Je leert metavaardigheden**

We leren onze kinderen hogere vaardigheden aan. Het wordt steeds moeilijker om concreet te voorspellen wat onze kinderen nodig hebben in de toekomst. Een ding weten we echter zeker: dat het moeilijk is om de praktische vaardigheden te voorspellen. We leerden 20 jaar geleden op de juiste manier brieven schrijven maar er is intussen vrijwel niemand meer die op die manier formele brieven schrijft. De kans dat we nu kinderen leren effectief te e-mailen en dat ze direct gaat helpen in de toekomst is beperkt.

Om deze reden focussen we ons op metavaardigheden. Overkoepelende vaardigheden die ongeacht tijd of plaats zinvol zijn. Nu, en in de toekomst. Denk bijvoorbeeld aan plannen, je concentreren, iets nieuws leren. Dit zijn de dingen die 1000 jaar geleden waardevol waren en zullen dat naar verwachting over 100 jaar nog steeds zijn.

Op de School of Understanding besteden we dus structureel aandacht aan deze vaardigheden. We stellen ze als doelen, we leren onze kinderen ermee werken en we brengen ze actief in kaart.

#### **4.6 Je leert op jouw tempo aan jouw doelen**

Kinderen krijgen de ruimte om, naast de gezamenlijke (verplichte) doelen, individuele doelen te stellen en daar invulling aan te geven binnen het onderwijsconcept. We vinden het belangrijk dat kinderen op jonge leeftijd al leren om eigen keuzes te maken (zie principe 4 en 5). Hiertoe is het belangrijk dat kinderen helder voor ogen hebben wie ze zijn en wat ze willen.

De beste manier om dit vermogen te ontwikkelen is door ermee te experimenteren. We doen dat door kinderen te laten werken aan hun eigen ontwikkelingsvraagstukken. Het ene kind is het andere niet dus het ene kind moet ook werken aan andere zaken dan een ander. Wat voor het ene kind betekenisvol en waardevol is, is dat niet voor een ander, ongeacht wat een curriculum over een brede populatie zegt.

We werken continue aan een nog meer gepersonaliseerd leeraanbod waardoor een kind zijn eigen ontwikkel tempo en interesses kan volgen. Wij geloven dat kinderen het effectiefst en het meest betrokken leren wanneer ze stof aangereikt krijgen die zoveel mogelijk aansluit op hun leerstijl, interesses en leertempo.

#### **4.7 Je krijgt feedback gericht op je groei ten opzichte van jezelf**

In onze feedback kijken we constant naar groei. Waar stond je hiervoor en waar ben je nu? Hoe verhoudt de afstand die je in deze periode hebt afgelegd zich tot de vorige periode? Als er al beoordeeld wordt dan is relatieve groei de maatstaf waarlangs dat

gebeurt. We geven dus geen cijfers en proberen zo min mogelijk een absolute beoordeling te geven of een kind langs een standaard lat te leggen.

Dit doen we door veel te investeren in portfoliogesprekken, coachgesprekken tussendoor en groeigerichte feedback. Daarnaast volgen we de leerlingen in een passend kindvolgsysteem. In dit systeem staan individuele en groepsdoelen klaar met daaraan gekoppeld opdrachten. Daarnaast houden mentoren en kinderen doorlopend de voortgang bij in een portfolio waarbij we foto's en soms ook video's van hun activiteiten koppelen aan deze doelen en streven ernaar, samen met hun begeleiders, een inhoudelijke waardering aan te geven.

#### **4.8 Je ontwikkelt een positieve levenshouding**

We besteden structureel aandacht aan de manier waarop het kind in het leven staat, de levenshouding. Uit onderzoeken blijkt dat hoe iemand in het leven staat, oftewel de houding van een persoon, een grotere impact heeft op (toekomstig) welbevinden, verdienpotentieel en academisch succes dan bijvoorbeeld IQ.

De laatste jaren wordt er, vooral in het gebied van Toegepaste Positieve Psychologie<sup>2</sup>, steeds meer en steeds concreter duidelijk wat de verschillende componenten van deze levenshouding zijn, hoe je ze kunt meten en hoe je deze kunt aanleren. Bij de School of Understanding kiezen we er expliciet voor om deze onderdelen te meten, te volgen en waar mogelijk te trainen.

Bij levenshouding kun je bijvoorbeeld denken aan:

- Een growth mindset: vertrouwen in je vermogen om nieuwe dingen te leren
- Grit: doorzettingsvermogen als zaken tegenzitten
- Hoopvol zijn: weten hoe je doelen kunt behalen en hoe dit aan te pakken
- Aangeleerd optimisme: vertrouwen hebben dat het leven op een positieve manier beïnvloedbaar is

Het is onze ambitie dat elk kind onze school met een positieve levenshouding verlaat, dat elk kind er mag zijn en dat elk kind gezien wordt voor wie hij/zij werkelijk is. Dat betekent dat wij er alles aan doen om het fundament van Jezelf Leren Zijn zo vroeg mogelijk te leggen. Dat kinderen opgroeien en spelenderwijs uiting kunnen geven aan hun eigen levenshouding.

#### **4.9 Je krijgt een plek in onze gemeenschap**

Een school moet een sociaal veilige gemeenschap zijn waar iedereen zich thuis voelt en een bijdrage aan levert. Kinderen spenderen bijna duizend uur per jaar op school.

---

<sup>2</sup> [https://nl.wikipedia.org/wiki/Positieve\\_psychologie](https://nl.wikipedia.org/wiki/Positieve_psychologie)

Hier krijgen ze een beeld van hoe een samenleving, een gemeenschap werkt en hoe ze hier al dan niet een plek in kunnen vinden. Dit is een van de redenen om te kiezen in onze opzet van onze dorpen (onze invulling van bouwen, zie hoofdstuk 6.1). Een manier om van jongs af aan te wennen om te functioneren in kleinere en grotere samenstellingen en om daarin je eigen sociale kring op te bouwen.

We vinden het bijzonder belangrijk om hier een actieve rol in te hebben, en om onze kinderen in het kader van burgerschap te leren hoe samen een gemeenschap op te bouwen en te onderhouden. Bijvoorbeeld wat je zelf kunt doen om de sfeer en veiligheid in die gemeenschap te verbeteren. We gebruiken hier bij uitstek de levenslessen voor.

Hierin leren we kinderen sociale vaardigheden, een houding van mede-eigenaarschap en stellen we, samen met het kind, regelmatig doelen waarmee het kind een bijdrage kan leveren aan de omgeving. Van de alom bekende klassendienst tot een buddy zijn voor een nieuw kind: samen dragen we bij aan een goede school.

De gemeenschap bestaat niet alleen uit kinderen maar ook uit ouders, vrijwilligers, experts, begeleiders, mentoren, managementteamleden, bestuurders en andere stakeholders. Met regelmaat komt iedereen elkaar tegen, en geven we elkaar actief een plek in de school. Dit kan tijdens het Zomerfeest, maar ook gewoon door 'hallo' te zeggen op de gang of op het schoolplein.

We bouwen samen onze gemeenschap op door het creëren van rituelen en gewoontes die onze groep onze groep maken.

#### ***4.10 Je mag de wereld in om daarvan te leren***

De school en het leerproces moeten de omgeving en de wereld buiten de school een integraal deel van het leerproces maken

Om kinderen goed voor te bereiden op de wereld en de toekomst is het belangrijk dat ze er zo snel mogelijk een deel van uit gaan maken. En zeker in het kader van het nastreven van persoonlijke doelen waar ze betrokken bij zijn is het van het grootste belang dat dit een relatie heeft met de 'echte' wereld.

We zoeken constant verbinding met deze wereld. Dit doen we onder andere door:

- Het organiseren van workshops met mensen uit verschillende gebieden
- In het kader van IPC onze field trips naar plekken te organiseren waar het thema in het echt te beleven is
- We zoeken mentoren in het werkveld gekoppeld aan de talentdoelen die kinderen zichzelf gesteld hebben

Daarnaast zoeken we constant naar manieren om de lesstof relevant te maken door het te koppelen aan of in het kader te plaatsen van maatschappelijke thema's en gebeurtenissen.

#### **4.11 Je kunt van 0-18 bij ons terecht om naadloos te leren en te groeien**

*Op dit moment vanaf 4-12. Zie het hoofdstuk 8 voor de huidige status en aankomende stappen.*

Groeien gebeurt alleen in de theorie in fases. In de praktijk groeien kinderen op hun eigen tempo. Organisatorische barrières zoals opvang naar onderwijs, groep twee naar groep drie zijn kunstmatige grenzen die we als professionals opgebouwd hebben. Wij streven ernaar om kinderen van 0-18 te laten groeien op hun eigen tempo zonder grote schokken en/of op een tempo waar ze niet klaar voor zijn.

Een concreet voorbeeld hiervan zijn de kinderen uit het Lentedorp die al wel toe zijn aan lees-, schrijf en rekenonderwijs. Zij volgens instructies in de Bloesemgroep (groep 3). Kinderen uit de Bloesemgroep die al klaar zijn met aanvankelijk lees- en schrijfproces stromen door naar het Zomerdorp. Hierdoor versnellen ze niet, maar blijven ze wel uitgedaagd en geprikkeld om te blijven leren. Ons streven is om dit proces van 0-18 door te trekken waarbij kinderen niets meekrijgen van organisatorische en/of wettelijke hobbels in dit proces.

#### **4.12 Je kunt elke dag, 50 weken per jaar van 8:00-18:00 bij ons terecht om te leren en te groeien**

*Op dit moment is er maar beperkte flexibiliteit. Zie het hoofdstuk 8 voor de huidige status en aankomende stappen.*

Bij de School of Understanding hebben kinderen volop de mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Hierbij groeien we toe naar een situatie waarbij schooltijden en vakantieweken geen obstakels zijn in het leren van een kind. In gesprek met ouders met het belang van de kind voorop richten we ons onderwijs zo flexibel mogelijk in. Dit doen we organisatorisch door een samenwerking tussen een opvang stichting in aansluiting op het onderwijs.

Kinderen die gebruik maken van onze opvangfunctie blijven na 14:30 uur in hetzelfde pand, houden contact met medewerkers die bekend zijn binnen de SoU en kunnen altijd bij hun eigen materialen terecht. Bovendien is de locatie ook in de vakanties geopend zodat kinderen op hun eigen vertrouwde plek kunnen zijn en zelfs kunnen doorwerken aan hun projecten of verder kunnen gaan met hun eigen leerlijn. Daarvoor hebben de medewerkers van de opvang toegang tot dezelfde materialen als de medewerkers van onderwijs.

Alle faciliteiten van de SoU zijn elke dag van 8:00u tot 18:00u beschikbaar. We streven ernaar om zoveel mogelijk leermiddelen, support en materiaal onafhankelijk van losse medewerkers te maken. Alle materialen in het gebouw zijn bedoeld voor de kinderen en iedereen die er werkt staat in dienst van de ontwikkeling van het kind. Wij geloven dat door effectief en gezamenlijk gebruik van lokalen, materialen en kennis, wij de kinderen het beste kunnen helpen bij hun ontwikkeling om zichzelf te mogen zijn.

#### **4.13 Je gaat naadloos over naar passend vervolgonderwijs**

*Op dit moment is ligt de focus op het basisonderwijs en de overgang naar het VO. Zie het hoofdstuk 8 voor de huidige status en aankomende stappen.*

De opvang sluit naadloos aan op de basisschool. De basisschool sluit weer naadloos aan op de middelbare school. De middelbare school sluit naadloos aan op het vervolgonderwijs. We zorgen ervoor dat de kinderen optimaal kunnen doorstromen van waar ze vandaan komen naar waar ze heen gaan. Voor een groot deel van de kinderen van onze school zal dat zijn via de School of Understanding middelbare school.

In deze overgang zoeken we actief naar manieren om deze overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen. Kinderen kunnen kiezen om in een periode verspreid over ongeveer 12 maanden de overstap te maken naar het voortgezet onderwijs. Hierbij gaan sommige kinderen al eerder aan de slag met de stof van het voortgezet onderwijs. Anderen blijven juist relatief langer aan de kant van de basisschool zitten. Op deze manier kunnen we beter aansluiten op het ontwikkelingsniveau van elk kind.

#### **4.14 Je krijgt alle zorg en ondersteuning die je nodig hebt voor echt passend onderwijs**

Voor een groot deel biedt onze school door haar concept al een vergaande mate van passend onderwijs. Dit doen we met zaken als gepersonaliseerde leerlijnen, gedifferentieerde instructies en het specifiek trainen van vaardigheden en het ontwikkelen van een positieve constructieve levenshouding. Dit zijn factoren die door de meeste scholen als extra ondersteuning gezien zouden worden, maar bij ons in het reguliere aanbod zonder aanpassing mogelijk zijn.

Toch zijn er kinderen die meer ondersteuning nodig hebben. Dan wel specialistische begeleiding, dan wel meer persoonlijke aandacht of begeleiding met meer structuur of in een kleinere groep. Wij bieden, in samenwerking met het samenwerkingsverband, de gemeente en andere partijen maatwerkarrangementen waarin deze kinderen, zo thuisnabij mogelijk, in het reguliere onderwijs goed tot hun recht komen.

## 5. Over het Schoolplan en de Schoolplancyclus

Het is moeilijk om met een startende eenpitter school ver de toekomst in te kijken. Kindaantallen, personeelsmutaties, huisvesting, invloed van gemeente en samenwerkingsverband hebben allen een sterke invloed op de plannen en uitvoering daarvan. We hebben in de afgelopen jaren met verschillende modellen geëxperimenteerd en zijn nu uitgekomen op een groeicyclus die bestaat uit de volgende onderdelen. Elk van de onderdelen wordt in volgende paragrafen uiteengezet:

Koersplan Bestuur - 10 jaar
Schoolplan - 4 jaar
Jaarplan - 1 jaar
Groeiplan en Uitvoering - Per periode

### 5.1 Koersplan Bestuur

In het Koersplan van het bestuur stellen we de hoofdthema's vast waar we de komende tien jaar aan gaan werken. Dit zijn de onderliggende lange termijn onderwerpen waarbij we geloven dat dit het meeste toevoegt aan onze missie en het onderwijs voor onze kinderen.

### 5.2 Schoolplan cyclus

In navolging van het samenwerkingsverband Amstelronde werken we met een schoolplan cyclus waarbij we jaarlijks het schoolplan bijwerken waar er binnen het schoolplan gekeken wordt naar de plannen voor de komende vier jaar. Op deze manier kijken we wel naar de lange termijn effecten van het beleid maar hebben we de flexibiliteit om de actuele ontwikkelingen mee te nemen.

Door deze cyclus op deze wijze te formaliseren nemen we ook onze Medezeggenschapsraad actiever mee en geven we ze een regelmatige bindende stem op ons beleid. Hetzelfde geldt voor de Raad van Toezicht.

### 5.3 Jaarplan

In het schoolplan staan de doelen voor de komende jaren. Deze dienen, samen met het doorlopende overleg met team, ouders, bestuur en andere stakeholders als input voor de Groeiplan voorraad (zie volgende paragraaf). De meerjaren doelen vind je in

hoofdstuk 8 als gevolg van de groei op basis van onze uitgangspunten, in hoofdstuk 10 als gevolg van de actuele ontwikkelingen en in hoofdstuk 24 als gevolg van de risico inventarisatie.

#### **5.4 Groeiplan**

Uit het Jaarplan worden gedurende aansluitende periodes van 8-16 weken concrete doelen met eindoplevingen gesteld. De doelen worden besproken tijdens studiedagen of het dorpsoverleg. Hier worden de doelen concreet gemaakt en worden plannen omgezet naar handelingen. De doelen voor de school worden door het MT, in overleg met de dorpscoördinatoren gesteld.

Als de doelen gesteld zijn worden ze gedocumenteerd waarbij minimaal vermeld wordt:

- De lengte van de periode
- De onderwerpen waaraan gewerkt wordt
- De concrete eindopleving die als doel gesteld wordt
- Eindverantwoordelijke voor dit onderdeel

De start en eindevaluatie van het Groeiplan staan altijd op de agenda van de bestuursvergadering met de Raad van Toezicht en de MR om ze actief te informeren over de status, ook worden ouders op de hoogte gehouden tijdens de participatie avonden.

#### **5.5 Uitvoering**

In het dorpsoverleg, dat minimaal tweewekelijks plaats vindt, staan de doelen uit het groeiplan op de agenda en de status wordt actief vastgesteld. In het dorpsoverleg worden vervolgacties gepland en de voortgang bijgehouden.

Daarnaast staan de ontwikkeldoelen ook in het MT op de agenda.



## 6. Over de School - Huidige inrichting onderwijs

Zoals aangegeven leveren de principes en bovenstaande processen op elk moment een status quo op. Onderdelen van deze huidige staat zullen over jaren of zelfs decennia hetzelfde blijven. Anderen veranderen wanneer we effectievere toepassingen van onze principes vinden.

Om de school, de school inrichting en onze verantwoording te begrijpen is het nodig om de huidige opbouw van de school en de terminologie te gebruiken. Je kunt daar zomaar de volgende zin horen en iedereen instemmend zien knikken:

“Ik ben in het Zomerdorp op het Levensplein met mijn mentor bezig geweest met het inzetten van mijn breinbewaker tegen mijn breinbandieten in mijn breinkasteel, omdat ik moeite heb met executieve functies. Ik ben echt een Growie.”

### 6.1 Opbouw en Dorpen

In onze school refereren we naar dorpen in wat traditioneel de bouwen genoemd worden. Met een dorp bedoelen we een groep kinderen en hun begeleiders die een ontwikkelingsspanne van ongeveer drie jaar omvatten. We hebben deze dorpen vernoemd naar seizoenen:

Lentedorp - Ongeveer van 4- 6 jaar

Bloesemgroep - Ongeveer van 6-7 jaar

Zomerdorp - Ongeveer van 7-9 jaar

Herfstdorp - Ongeveer van 9-12 jaar

We refereren naar leeftijden als ongeveer, omdat we de kindkenmerken centraal stellen in de keuze wanneer een kind van het ene dorp naar het andere dorp gaat. Hierbij kijken we naar de cognitieve, emotionele, sociale en zelfsturende vermogens van een kind. De richtlijnen hieromtrent staan in het document “Overgangsrichtlijnen”.

Een dorp is een op zichzelf staand onderdeel van het gebouw waarbinnen de kinderen en teamleden gezamenlijk het onderwijs inrichten. In principe proberen we een teamlid exclusief op één dorp in te zetten, en ligt de verantwoordelijkheid van het dorp, onder leiding van de dorpscoördinator, bij dat team. Voor de definitie van wet- en regelgeving definiëren wij een dorp als een klas wat betreft bevoegdheid, klassengrootte, etc. Een dorp is over het algemeen tussen de 50-150 kinderen groot.

We communiceren niet over in welk leerjaar de kinderen zitten. We registreren dit formeel als verplichte informatie naar DUO maar het heeft geen functionele rol in ons onderwijs. Wanneer er, in overleg met kind en ouder, besloten is dat het in het belang van het is kind om langer in een dorp te blijven, laten we het kind formeel 'zitten' door twee jaar op rij hetzelfde leerjaar toe te wijzen. Dit gebeurt alleen als hij/zij volgens de begeleiders, in lijn met de overgangsrichtlijnen, geen baat zou hebben bij de overgang, al heeft het de bijbehorende kalenderleeftijd. Hetzelfde geldt voor het mogelijk versneld doorlopen van een dorp.

## **6.2 Pleinen**

Binnen een dorp werken we aan een zo rijk mogelijke leeromgeving. Om maximaal gebruik te kunnen maken van de beschikbare materialen kiezen we ervoor om elk van de lokalen binnen de dorpen specifiek in te richten rondom een thema. Niet elk dorp is identiek. De verschillende pleinen:

Taalplein  
Rekenplein  
IPCplein  
Levensplein

Elk van de pleinen is ingericht met een rijke omgeving rondom het thema. Op het plein zijn alle materialen van de betreffende doelen bij de methodes te vinden en eventueel verwerkingsmateriaal. De meeste pleinen hebben ook plekken voor zelfstandig werken en instructies. Alle pleinen hebben een ontwikkelkast. Hier kunnen kinderen werken aan doelen op niveau, en werken ze met verschillende werkvormen.

## **6.3 Ontwikkelgroepen**

De kinderen in een dorp worden verdeeld over de ontwikkelgroepen. De ontwikkelgroep is de groep waarin je je dag start en afsluit met een levensles, verjaardagen en andere rituelen viert.

# **7. Over de School - Huidige inrichting activiteiten en rollen**

## **7.1 Coördinatoren**

Elk vakgebied en daarmee plein heeft een aangewezen coördinator. Deze zijn:

- Taalcoördinator
- Spellingcoördinator
- Rekencoördinator
- IPC-coördinator
- Levenshoudingcoördinator

- Engelscoördinator

Deze personen hebben de verantwoordelijkheid over de inrichting van de betreffende leerlijn binnen het dorp. Daarbij geeft deze persoon over het algemeen het grootste deel van de (individuele) instructies.

### **7.2 Instructies en instructiegroepen**

Om de stof zo effectief mogelijk aan te bieden maken we gebruik van een combinatie van instructiegroepen op niveau (wanneer er een nieuw onderwerp wordt aangeboden), individuele instructies en zelfstandige verwerking. De nadruk ligt op individuele instructies en het geven van directe feedback. Deze worden altijd op maat voor het kind afgestemd. De instructiegroepen worden alleen gebruikt om de kinderen groepsgewijs te laten groeien ten aanzien van een nieuw doel waarvan we tijdens de individuele instructies hebben gezien dat meerdere kinderen er vragen over hebben en/of we uit ervaring weten dat het een lastig nieuw onderdeel is (bv de staartdelingen).

Per periode worden de kinderen in alle dorpen ingedeeld in niveaugroepen. Per domein wordt er aan de hand van een combinatie van voorgaande scores, functioneren in de vorige periode, pre-toetsen en aanvullende informatie van kind, leerkracht en ouders bepaald in welke niveaugroep een kind geplaatst wordt voor elk (deel van het) vakgebied.

Een aantal aandachtspunten:

- Dit kan verschillend zijn per vakgebied. Omschreven in termen van het reguliere systeem kan een kind in groep drie zitten met taal en in groep vier met rekenen en ook binnen taal en rekenen nog verschillen per (deel van het) vakgebied
- Een kind kan een niveaugroep niveau opnieuw doen of overslaan als zijn resultaten daar aanleiding toe geven
- Een kind kan gedurende een periode nog wisselen van niveaugroep
- Instructies worden gegeven door een bevoegde leerkracht, of door een teamlid onder verantwoording en planning van een bevoegd leerkracht (de coördinator)

Met de ondersteuningscoördinator wordt een lijst bijgehouden van de kinderen die qua niveaugroep achterlopen op hun kalenderleeftijd om in de groepsbespreking en portfoliogesprekken vast te stellen of het aanbod nog passend is voor dit kind.

	IPC-plein	Taalplein	Rekenplein	Levensplein
8.30	plannen	plannen	plannen	
8.45	Levenslessen	Levenslessen	Levenslessen	
9.15		Dhoni Kate Luita Sienna Sara Stacyln	Rome Foutloos rekenen groep 1	
10.15	buiten	buiten	buiten	
10.30		Dave Ben C. Gaby	Foutloos rekenen groep 2	
11.00		Kevin Koroush Mason		
11.30	lunch-buiten	lunch-buiten		
12.30		Jhuama Mudencio Nayasha		
13.00		Oriel Iygor Tiara		
13.30				
14.00				

Zie onderwijskundig beleid voor methodes.

### 7.3 Levenslessen

Gezien onze visie en principes is het werken aan metavaardigheden, levenshouding en zelfbewustzijn het belangrijkste uitgangspunt van onze school. Dit doen we impliciet in de lessen en activiteiten, maar we doen het ook expliciet in de vorm van levenslessen.

Levenslessen worden op verschillende manieren vorm gegeven:

- de start elke dag in je ontwikkelgroep met een levenslessen
- gedurende de dag proberen we in de feedback en interacties terug te grijpen op dat thema
- er zijn op het levensplein aanvullende lessen rondom zelfstandigheid, yoga, mindfulness

School of Understanding ontwikkelt in samenwerking met Feli-X, een van de organisaties van de oprichter en uitvoerend bestuurder (zie hoofdstuk 25) een opleiding voor metavaardigheden, levenshouding en zelfbewustzijn. Dit gebeurt op basis van onder andere de theorieën uit de Toegepaste Positieve Psychologie en good practices van binnen en buiten de school.

Voor de implementatie van de leerlijn is in elk dorp een aangewezen levenshouding expert die de centrale leerlijn toepast op dorpsniveau en deelt met de collega's. Daarnaast worden teamvergaderingen en studiedagen gebruikt als scholingsmoment

rondom deze thema's. Voor ouders organiseren we psycho-educatie momenten (zie 17.4)

#### **7.4 Mentor**

Als een kind in het dorp aankomt wordt in overleg, op basis van een match met een kind en beschikbaarheid, een mentor aangewezen. Dit is vaak de persoon die de ontwikkelgroep leidt maar niet altijd. De mentor is verantwoordelijk voor het overzicht over de totale groei van een kind. Omdat de kinderen verdeeld over de domeinen door verschillende experts les krijgen is het belangrijk een centraal punt te hebben voor overzicht, als aanspreekpunt met kind, ouders en eventuele externen.

De mentor is een teamlid. Is het een beginnende leerkracht of geen bevoegde leerkracht dan gebeurt het onder supervisie van de dorpscoördinator en/of ondersteuningscoördinator. Anders vult de mentor de rol zelfstandig in.

In het Zomer- en Herfstdorp hebben de kinderen wekelijks een mentorgesprek om de groei in het kader van de eventuele ondersteuningsbehoeften nauwgezet in de gaten te houden. In het Lentedorp wordt er gebruik gemaakt van korte interacties en observaties om de ondersteuningsbehoefte in de gaten te houden. Daarnaast zijn er halfjaarlijkse portfoliogesprekken.

#### **7.5 Portfolio en Portfoliogesprekken**

Om de kinderen effectief in kaart te brengen en het verhaal van de groei van het kind te registreren ontwikkelen we portfolio-gebaseerd onderwijs. Het idee hierin is dat het verzamelen van bewijs voor groei door middel van observaties en de activiteiten van het kind de voornaamste manier van 'toetsen' is. Kinderen voeren activiteiten uit die door de teamleden ingeschaald worden qua competentieniveau waarna dit geregistreerd wordt.

Uiteindelijk willen we dat er een eigen leidend kindvolgsysteem is dat we gebruiken als bewijslast naar externe partijen. Gezien de huidige ontwikkelingsfase kiezen we ervoor om naast deze zoektocht nog de IEP te gebruiken om onafhankelijk het niveau van de kinderen in kaart te brengen. Daarnaast hebben we het portfolio programma Mevolution aangeschaft en zijn we dat aan het implementeren. Dit programma werkt met onze eigen leerlijnen waardoor het goed toepasbaar is binnen ons onderwijs.

#### **7.6 Kanttekening: Verschillen inrichting Dorpen**

Kijkend naar de opbouw van de verschillende dorpen zijn het Zomerdorp en het Herfstdorp de dorpen die het meest nauwgezet de hierboven beschreven opbouw volgen. In het Lentedorp focussen we gezien de jonge leeftijd van de kinderen minder op instructies, toetsen en meer op het volgen van de ontwikkeling van kind in een rijke leeromgeving door middel van KIJK!. In de Bloesemgroep worden nog wel

groepsinstructies gegeven in kleine groepjes. Dit omdat bij het aanvankelijk lees- en schrijfproces dit de meest effectieve manier is.

Door middel van onze aanpak hebben we verschillende thuiszitters binnen school en een kind uit het speciaal onderwijs een plek kunnen geven in het reguliere onderwijs en verschillende kinderen die op het punt van vastlopen stonden en ongelukkig waren weer op gang kunnen krijgen. Dit betekent ook dat het volgen en interpreteren van de scores van de kinderen individueel gedaan wordt. Op deze manier kunnen we hun resultaten weergeven in het kader van het volledige profiel.

## 8. Zelfevaluatie en intentie op onze principes

Met onze principes leggen we de lat hoog voor onszelf. Op sommige plekken halen we die lat al, maar vrijwel altijd hebben we (nog) meer ambities. Een school als de onze heeft soms de neiging om vergeleken te worden met de ideale school, niet met de huidige staat van het onderwijs. Tegelijkertijd moeten we realistisch zijn over onze mogelijkheden qua ontwikkeling. We zijn gebonden aan dezelfde beperkingen qua bekostiging, personeel en regelgeving als andere scholen.

Goede afstemming over verwachtingen blijkt cruciaal, zeker met een niet-traditioneel ontwikkelproces zoals omschreven rondom het Groeiplan. Alle betrokkenen willen graag dat alle onderdelen van de visie morgen staan. Als dat niet lukt kan het leiden tot ontevreden ouders en overspannen teamleden. Onderstaand schema dient als een punt van constant gezamenlijke afstemming rondom prioriteiten en haalbare mogelijkheden.

Principe	Status	Komende stappen
Wij zijn een groeigerichte school met de focus op continue verbetering	We zijn continue aan het kijken hoe we de groei en ambities hierin helder in kaart kunnen hebben en houden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanuit het koersplan, een schoolplan voor 4 jaar maken.</li> <li>- Plan, act, do check cyclus aan de hand van koersplan, schoolplan, jaarplan en groeiplan</li> <li>- Verder met de professionele leergemeenschap door middel van het aanbieden van modules</li> </ul>
Je wordt benaderd vanuit Pedagogische Sensitiviteit	We selecteren onze leerkrachten hierop en de ervaring in de school is er een van pedagogische sensitiviteit. Daarnaast hebben we een gemêleerd team waardoor er op een brede manier naar kinderen gekeken wordt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recruitment traject voor het vinden van nieuwe leerkrachten die voldoen aan deze kwaliteiten en/of hier leerbaar in zijn</li> <li>- Interne training over visie via het programma Huddle</li> <li>- Vast aanbod op alle studiedagen over de visie</li> </ul>
Je leert je eigen welbevinden te versterken	We besteden hier gestructureerd aandacht aan in de levenslessen door middel van de opbouwende leerlijn. Deze leerlijn bestaat uit een cycli van 3 jaar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Online aanbieden van de psycho educatie levenshouding voor ouders.</li> <li>- Verkennen of de Huddle ook toepasbaar is bij de psycho educatie.</li> <li>- Afronden leerlijn levenshouding cyclus.</li> <li>- Verder uitbouwen van de samenwerking tussen Novilo en Feli -X.</li> </ul>

Je leert je eigen talenten kennen	Kinderen worden door middel van IPC, SoU got Talent en andere activiteiten blootgesteld aan hun talenten en krijgen er in interacties feedback op.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder implementeren ontwikkelkast</li> <li>- Intern onderzoeksproject over implementatie en verrijking van de ontwikkelkast en de rijke leeromgeving</li> <li>- weer opstarten workshops met externe betrokkenen</li> </ul>
Je leert metavaardigheden	We werken actief aan executieve vaardigheden en studievaardigheden door middel van Beter bij de Les, Breinkasteel en levenslessen. Bij het voorlopig advies en het eindadvies worden de rapportages hiervan gedeeld met ouders.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- implementeren van onze leerlijnen in het kindvolgsysteem Mevolution.</li> <li>- implementeren van Mevolution</li> <li>- Het ontwikkelen van gerichte activiteiten om de metavaardigheden te ontwikkelen.</li> </ul>
Je werkt op jouw tempo aan jouw doelen	Kinderen kunnen door middel van hun weektaak, individuele instructies, instructiegroepen en de ontwikkelkast vergaand differentiëren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leerlijnen taal, spelling en rekenen uitschrijven per domein</li> <li>- uitschrijven leerlijnen levenshouding en IPC in een 3 jaarcyclus per dorp</li> </ul>
Je krijgt feedback gericht op je groei ten opzichte van jezelf	Binnen IEP analyses focussen we op persoonlijk groeipercentages en in gesprekken focussen we op relatieve ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- protocol mentorgesprekken en portfoliogesprekken</li> <li>- implementeren van kindvolgsysteem Mevolution</li> </ul>
Je ontwikkelt een positieve levenshouding	Binnen de levenslessen wordt hier structureel aandacht aan besteed. Daarnaast komt het door de dag heen impliciet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder uitbouwen levenshoudingsgroepjes.</li> </ul>
Je krijgt een plek in onze gemeenschap	We besteden veel aandacht en tijd aan gemeenschapsvorming in Levenslessen (o.a. thema vriendschap) en in activiteiten als fieldtrips, jaarlijks kamp, (zomer)feesten, etc	<ul style="list-style-type: none"> <li>- meer expliciete interactie tussen de dorpen, op zowel mentor als kindniveau</li> </ul>
Je mag de wereld in om daarvan te leren	We doen gemiddeld 5 field trips per jaar, nodigen externe experts uit, deelnemen aan projecten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wij zoeken aansluiting met bedrijven om te kijken waar wij van en met elkaar kunnen leren.</li> </ul>
Je kunt van 0-18 bij ons terecht om te leren en te groeien	Kinderen kunnen vanaf 4 jaar terecht op school en kunnen tot hun 12e bij ons zijn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start aanvraag voor het VO.</li> <li>- Inrichten van de onderwijsvisie voor het VO</li> </ul>
Je kunt elke dag, 50 weken per jaar van 8:00-19:00 bij ons terecht om	We zijn 47 weken per jaar open van 8:00-18:00. Verderwerken aan je eigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoeken mogelijkheden om de opvang en onderwijs meer met elkaar</li> </ul>



te leren en te groeien	projecten is nog beperkt binnen de opvang. Flexweken bieden kinderen wat flexibiliteit	te laten samenwerken.
Je gaat naadloos over naar passend vervolgonderwijs	We zijn in gesprek met ouders en gemeente over de kinderen van het komende jaar en de VO scholen in de omgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start aanvraag voor het VO.</li> <li>- Verder gaan met de aanvraag voor het VO.</li> <li>- Inrichten van de onderwijsvisie voor het VO</li> </ul>
Je krijgt alle zorg en ondersteuning die je nodig hebt voor <i>echt</i> passend onderwijs	We werken nauw samen met het samenwerkingsverband en zorgverleners, bieden een uitgebreid ondersteuningsaanbod en hebben door middel van Elementa een voorziening voor dubbel bijzondere kinderen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verder afstemmen van verantwoordelijkheden met betrokken zorgpartners.</li> </ul>

Begin 2021 zijn we samen gaan zitten om vast te stellen waar onze focus de komende tien jaar gaat liggen en wat de grote ontwikkelingen zijn die we door willen zetten. Hier is ons Koersplan uitgekomen. Zie de volgende pagina voor de hoofdthema's hierin:



## Koersplan School of Understanding 2030

### Wat willen we organiseren?

Doorgaande lijn 0-18 jaar



Eigen voortgezet onderwijs



Geïntegreerde opvang



Uitbreiding naar 6-10 scholen

### Wat willen we bieden?

Passend kindgericht onderwijs op basis van behoeften



Passend gespecialiseerd onderwijs



Grotendeels gepersonaliseerde leerroutes



Eigen groeijnen en diagnostiek

### Waar dragen we aan bij?

We brengen het beste in onszelf naar boven  
en de rest van Nederland



Delen van visie en (levens)lessen



Jezelf leren zijn



Intern opleidingsproject



We brengen telkens onze cultuur, organisatie, pedagogiek, inrichting, leerlijnen en alles wat we doen (nog) meer in lijn met onze visie.

Meer informatie:  
[www.schoolofunderstanding.nl](http://www.schoolofunderstanding.nl)

## 9. Klimaat

In een beleidsdocument als een schoolplan kan de school vrij snel klinisch ontleed worden op een manier die koud, kil en analytisch overkomt. Tegelijkertijd is dat juist het tegenovergestelde wat veel mensen teruggeven na onze school bezocht te hebben. We besteden veel tijd aan de subjectieve beleving van alle betrokkenen.

Voor de kinderen proberen we een warme uitnodigende omgeving te creëren. Met warme kleuren en een inrichting die meer bij een woonhuis passen, willen we zorgen dat kinderen zich thuis voelen. Met banken, kussens, foto's en andere zaken zorgen we voor een leuke inrichting.

Voor ouders organiseren we inloopochtenden, teamleden zijn altijd aanspreekbaar, we organiseren samen met de ouders zomerfeesten, kerstfeesten. Er zijn ouderborrels en psycho-educatie-ochtenden.

Met het team organiseren we barbecues, teamuitjes en is er een hechte sfeer.

## **10. Groeithema's komende 4 jaar**

Uit het overzicht van onze principes, zelfevaluatie en intenties blijkt al een aardig beeld van onze intenties voor de komende vier jaar. Een aantal zaken laten zich lastig vangen in deze schema's of kunnen extra uitgelicht worden:

### ***10.1 Doorzetten van Groeicyclus***

De kern van onze doorontwikkeling zit uiteraard in het verder uitvoeren van onze groeicyclus. Hierin blijven we ons eigen handelen tegen het licht houden en de school verder ontwikkelen in de richting van de principes die we voor onszelf gesteld hebben.

### ***10.2 Aanpak en assessment levenshouding en welbevinden***

De kern van ons onderwijs is het bijdragen aan levenshouding en welbevinden. We zien hierbij een toekomst voor ons waarbij regelmatig de relevante onderdelen van levenshouding en welbevinden in kaart gebracht worden en gerapporteerd aan kind, ouders en teamleden op het niveau van kind, dorp en school. Op basis hiervan moeten er gerichte interventies beschikbaar zijn wanneer een van de onderdelen niet optimaal is. Ons einddoel is om deze aanpak wetenschappelijk in kaart te laten brengen en onze meting en interventies onafhankelijk te laten valideren.

### ***10.3 Gepersonaliseerd onderwijs naar volgend niveau***

Bij de start van de school zijn we (te) ambitieus gestart met individuele kindplannen. Voor elk kind een plan met persoonlijke doelen en een persoonlijk aanbod. Dit bleek, zeker gezien de startsituatie, niet haalbaar. We zijn toen teruggegaan naar een meer klassikaal aanbod om de kwaliteit van onderwijs direct te kunnen borgen. Van daaruit zijn we nu weer gestructureerd door aan het ontwikkelen richting die originele visie.

Uiteindelijk willen we weer uitkomen op een individueel kindplan. Een persoonlijk overzicht van (soms groepsgewijs toegekende) doelen en een aanbod op maat dat, afhankelijk van het zelfsturingsniveau van een kind, op eigen tempo doorlopen kan worden. Dit vereist begeleiding van de kinderen op zelfsturing, een herinrichting van de dorpen, uitwerken van (eigen) methodes richting doelen en ICT hulpmiddelen voor het volgen en aanbieden van instructies. We hebben afgelopen schooljaren belangrijke stappen gezet door onder andere de groepsgebonden instructies te minimaliseren en onze primaire focus te leggen op individuele instructie en het geven van directe feedback.

Door deze stappen te zetten kunnen we enerzijds de kinderen nog meer op maat begeleiden. Anderzijds kunnen we hiermee nog meer tijd van de teamleden vrijmaken voor persoonlijke interactie met kinderen in een kleine setting.

#### **10.4 Doorgaande lijn VO in een eigen VO**

We streven nog steeds naar de volledige lijn van 0-18. Hiertoe moet een Voortgezet Onderwijs licentie aangevraagd worden. In het kader van het wetsvoorstel “Meer Ruimte voor Nieuwe Scholen” is dit mogelijk geworden. Hiertoe zijn we al in overleg met gemeente, ouders en innovatieve VO scholen ter instructie en inspiratie. Eind schooljaar 2020-2021 is hier een start mee gemaakt, deze aanvraag heeft niet voldoende handtekeningen opgeleverd. Dit kwam door verschillende omstandigheden waar Corona een grote rol heeft gespeeld. In het schooljaar 2022-2023 gaan we de aanvraagprocedure opnieuw starten.

#### **10.5 Doelgericht kind volgen**

Op dit moment is de school nog gestoeld op twee sporen. Enerzijds ontwikkelen we onze eigen aanpak van instructies, methodes en kind volgen. Tegelijkertijd realiseren we ons de kwetsbaarheid van een startende school en het risico op het inrichten van onderwijs op basis van tools die effectief lijken maar het niet zijn. Om die reden nemen we ook nog een reguliere route in de vorm van IEP-toetsen en andere gangbare instrumenten.

Op de lange termijn is dit, wat ons betreft, onwenselijk. We streven ernaar om onze eigen methodes dusdanig solide te onderbouwen, dat ze op effectievere wijze de teamleden, ouders en kinderen een beter beeld geven van de groei van onze kinderen. In dat kader blijven we werken aan ons eigen kindvolgsysteem met het volgen van doelen en het in kaart brengen van welbevinden en levenshouding. Dit met als einddoel het afstappen van IEP, KIJK!, de eindtoets en toetsing van Sociaal Emotionele ontwikkeling en veiligheid in de school. Niet omdat we deze zaken niet in kaart willen brengen, maar omdat we dit effectiever en beter willen doen. Hierover blijven we graag in gesprek met alle stakeholders, inclusief de inspectie.

Op dit moment zijn wij het portfolio programma Mevolution aan het implementeren. We hebben de leerlijnen taal, spelling en rekenen afgelopen schooljaar op elkaar afgestemd en deze kunnen worden ingevoerd. In het programma kunnen we kinderen doelgericht volgen en doelen per leerlijn aan de kinderen toewijzen.

#### **10.6 Integratie en doorontwikkeling opvang**

Onze visie is om uiteindelijk een begeleid groeiproces in te richten dat hele weken, het hele jaar open is voor kinderen. Per 1 augustus 2021 hebben wij onze opvang overgedaan aan Hestia Kinderopvang. Samen hebben we een ontwikkel agenda gemaakt. Waarbij Hestia zich in eerste instantie gaat richten op het stabiliseren van de

opvang. De volgende stap is volledige integratie waardoor kinderen maar beperkt geconfronteerd worden met waar school eindigt en opvang begint.

Door het gebruik van gepersonaliseerde leermiddelen, geschoold personeel en gezamenlijke ruimtes is het mogelijk voor kinderen om ook buiten schooltijd aan schoolprojecten te werken. Onze ambitie is dat dit ook als volledige onderwijstijd kan tellen. Tegelijkertijd moeten we bewaken dat de balans tussen ontspanning en onderwijs in het belang van het kind gewaarborgd blijft.

### **10.7 HB+ voorziening**

Binnen onze regio zijn er verschillende kinderen die enerzijds cognitief getalenteerd zijn maar door een ondersteuningsbehoefte niet in staat zijn dat talent om te zetten in handelen en prestaties. Dit tot het punt dat ze binnen onze regio thuis komen zitten of een zeer moeizame schooltijd tegemoet gaan. Dat is niet acceptabel binnen de belofte die we als samenwerkingsverband samen gemaakt hebben. Omdat het elders niet gelukt is, worden veel van deze kinderen (in de hoop dat het met dit andere schoolconcept wel gaat lukken) bij ons aangemeld of hebben inmiddels van een plaats bij ons op school.

In dit kader heeft het samenwerkingsverband Amstelronde ons gevraagd of we hier een rol in willen spelen. Dit heeft geleid tot Elementa. Een tussenvoorziening voor dubbel bijzondere kinderen. Waarbij kinderen tijdelijk bij ons op school, op de afdeling Elementa, worden ingeschreven. Hier krijgen zij een combinatie van jeugdzorg en onderwijs, waarna zij weer kunnen terugstromen in het regulier onderwijs. Het is een voorziening onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband waar onze school de uitvoerder van is. Sinds het schooljaar 20/21 wordt Elementa ook opengesteld voor andere samenwerkingsverbanden. Op die manier kunnen wij meer kinderen helpen en de schaalvergroting maakt het makkelijker om een passend aanbod te geven aan de kinderen die gebruik maken van deze voorziening.

### **10.8 NT2 voorziening**

Op onze school hebben we een wachtlijst als gevolg van het vergroten van de NT2 populatie in Amstelveen. Dit voornamelijk door de groei van bedrijven die werken met expats.

Op basis hiervan hebben we ervoor gekozen om de methode Logo 3000 aan te schaffen. Wij zijn op dit moment een NT2 leerlijn aan het implementeren. In schooljaar 2021-2022 hebben we teambreed een training gevolgd over NT2 onderwijs. We zijn de afgelopen jaren bezig geweest met het NT2 onderwijs in de onderbouw. Een professionele leergemeenschap gaat in schooljaar 2022-2023 onderzoeken hoe we binnen ons onderwijsconcept zo effectief mogelijk NT2 onderwijs kunnen bieden, en hoe we dit ook gedegen vorm geven in de midden- en bovenbouw.

### **10.9 Engelse Taal**

De wens is om over de hele school een passend gedifferentieerd Engelstalig aanbod te hebben waardoor kinderen eindigen met een Cambridge Engels diploma en aan het einde van de middelbare school door middel van de TOEFL aan kunnen tonen dat ze in het buitenland kunnen studeren. In schooljaar 2021-2022 zijn we gestart met het gebruik van de methode Holmwood's. Dit is een online leerprogramma, waarbij kinderen op hun eigen niveau kunnen werken. In de komende schooljaren willen dit uitbreiden met een dorpsdoorbroken aanpak voor de spreek- en luistervaardigheden.

### **10.10 Huisvesting**

Door onze groei hadden we door de gemeente een tweede locatie aangewezen gekregen aan de Landtong, op een behoorlijke afstand van de locatie Pandora. In overleg met de gemeente is wederzijds aangegeven dat bij het behalen van de stichtingsnorm het wenselijk is om uiteindelijk de school op één locatie te huisvesten door uitbreiding of vervanging van het huidige gebouw. Gezien de leeftijd en staat van het gebouw zou vervanging wenselijk zijn.

Wij zien een integraal kindcentrum voor ons, met geïntegreerde opvang en onderwijs dat we op basis van ons concept in kunnen richten. Hiervoor zijn de eerste gesprekken met de gemeente en mogelijke projectontwikkelaar gaande.

### **10.11 Bestuurlijke doorontwikkeling**

Als deel van ons Koersplan hebben we het overkoepelende doel om ook onze organisatie zoveel mogelijk in lijn met onze visie te brengen. We zijn bezig met het tegen het licht houden van ons bestuur, onze bestuurlijke aanpak en inrichting en de verdeling van de verantwoordelijkheden om zo te komen tot een goed geborgde structureel ontwikkelende organisatie.

### **10.12 Opleidingen**

Gezien het feit dat wij ons onderwijs op een andere manier inrichten dan de meeste scholen in Nederland, is het soms ook lastig om passende opleidingen te vinden. Een cursus klassenmanagement of groepsprocessen in de school ziet er bij ons anders uit dan in een regulier systeem. Om die reden gaan we komend schooljaar eigen opleidingsmodules ontwerpen. Deze kunnen dan naar behoefte of noodzakelijkheid door ons personeel worden gevolgd.

Het gaat daarbij om de volgende modules

- De inwerk module  
Een module waarbij de basisprincipes en manier van werken bij ons op school worden besproken.

- Levenshouding  
Een verdiepende module over het aanbieden van levenshoudingsonderwijs.
- Ontwikkelkast  
Een verdiepende module over hoe je kunt werken met de ontwikkelkast, en hoe je zorgt dat je hierin aanbod hebt op verschillende niveaus van werken.
- Klassenmanagement  
In deze module wordt er ingezoomd op het klassenmanagement op de School of Understanding.
- Instructies  
Binnen de School of Understanding wordt er veel gewerkt met individuele instructie en directe feedback. In deze module wordt gekeken hoe je dat op een goede manier doet en hoe je dat afstemt op het kind.
- Oudercontact  
In deze module wordt gekeken hoe je op een goede en verantwoordelijke manier vorm geeft aan het contact met ouders.
- Principes van de School of Understanding  
Hier wordt diepgaand gekeken naar de verschillende onderliggende principes van de School of Understanding.

Veel van deze modules zullen ook worden opgenomen en in onze Huddle worden geplaatst. Dit is een digitale leeromgeving. Op die manier kunnen teamleden de betreffende module op hun eigen tijd volgen of nogmaals terugkijken als ze nog iets willen herhalen. Daarnaast zorgen we op deze manier ook dat we het borgen in een tijd waarin de werkdruk in het onderwijs hoog is.

Door gebruik te maken van Huddle kunnen we ook samenwerken met onze partners. Zo hebben Novilo en Feli-X ook opleidingsmodules die we aan Huddle kunnen toevoegen en ons team op een laagdrempelige manier scholing kunnen bieden.

## 11. Bestaansrecht: Stichtingsnorm

In 2015 zijn we als school gestart. Hierbij is de vereiste dat je binnen vijf jaar de stichtingsnorm haalt. In de gemeente Amstelveen staat deze op 282. Dit aantal moesten we voor 1 augustus 2020 halen maar het wordt in de praktijk vastgesteld op 1 oktober 2019. In de wetgeving was rond deze periode al het voornemen om deze periode op te rekken tot acht jaar om scholen de ruimte te bieden om rustiger te groeien.

Door Corona hebben we net de invoering van deze wet gemist en voldeden we op de gestelde termijn niet aan de stichtingsnorm. We zijn toen gaan kijken naar potentiële oplossingen en zijn uiteindelijk een samenwerkingsovereenkomst voor tien jaar in het



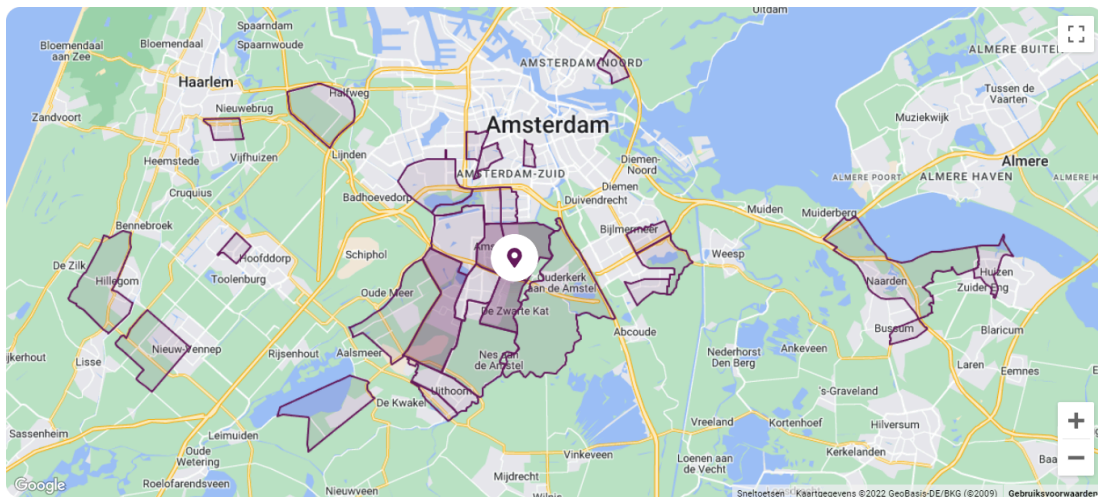
kader van artikel 157 van WPO aangegaan met Stichting Westelijke Tuinsteden in Amsterdam. Hiermee is langdurig ons bestaansrecht geborgd.

We hebben de overeenkomst in overleg zo ingericht dat we onze volledige autonomie als bestuur behouden en zelf verantwoordelijk blijven voor onze school. Vanuit de wet zijn er wel verplichtingen met name rondom personeel en wachtgelders. In de praktijk zoeken we de Stichting Westelijke Tuinsteden actief op om te kijken hoe we kunnen samenwerken en elkaar kunnen versterken.

## 12. Huidige populatie

Onze primaire doelgroep en huidige populatie bestaat uit kinderen van ouders die onze pedagogische visie rondom de brede ontwikkeling van een kind op het gebied van metavaardigheden, levenshouding, zelfbewustzijn en welbevinden herkennen in hun eigen opvoedstijl en die ook zoeken in een school. Deze ouders kiezen niet de meest thuis nabije school, maar zijn bereid om verder te reizen om hun kind(eren) naar een school met vergelijkbare visie te brengen. Dit maakt dat wij ook een duidelijke regiofunctie vervullen. Op het kaartje hieronder ziet u wat op dit moment het gebied is waar vanuit onze kinderen komen.

### Waar wonen de leerlingen van deze school?



Daarnaast zijn er drie groepen kinderen bovengemiddeld vertegenwoordigd op onze school:

- Cognitief getalenteerde kinderen, ook wel hoogbegaafde kinderen genoemd
- Kinderen van Expat gezinnen die langdurig in Nederland verblijven
- Kinderen met ondersteuningsbehoeften die aansluiten bij ons profiel. We zien dat we een relatief groot percentage kinderen die eerder op andere scholen zijn vastgelopen krijgen aangemeld

Door de specifieke samenstelling van onze populatie zien wij dat we een verhoogd percentage kinderen hebben met een extra ondersteuningsbehoefte. Veel van deze behoefte kunnen wij vervullen in ons basisaanbod doordat dit aanbod meer gedifferentieerd is dan bij een leerstofjaarklassensysteem. Het legt echter ook een grotere druk op de andere kinderen en op ons team. Het is een constante balans om te zorgen dat wij voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van alle kinderen en daarbij ook niet te veel vragen van de teamleden.

### **13. Toelatingsprocedure en -beleid**

Als school bieden we een rijk onderwijsaanbod aan een breed scala aan onderwijs en ondersteuningsbehoeften. Zie hoofdstukken 6, 7 en 11 voor verschillende onderdelen van ons (ondersteunings)aanbod.

Om dit brede aanbod waar te maken ontwerpen we elk jaar aan de start van het schooljaar de dorpen opnieuw en matchen dit binnen het team met de competenties van de teamleden. Hierbij zoeken we naar een evenwichtige verdeling van ondersteuningsvragen, de juiste inrichting van instructiegroepen en verdeling van ondersteuningsmiddelen. Deze middelen vertalen we voornamelijk naar 'extra handen in de dorpen'.

Concreet betekent dit na ons ontwerp voor het komende schooljaar 2022-2023 dat de groepsgroottes als volgt worden vastgesteld:

Lentedorp: bij aanvang +/- 53 kinderen, maximale groeps grootte 84

Zomerdorp: bij aanvang +/- 53 kinderen, maximale groeps grootte 56

Herfstdorp: bij aanvang +/- 82 kinderen, maximale groeps grootte 84

In de praktijk zegt deze groeps grootte weinig over de inrichting van het onderwijs en de verhouding tussen teamleden en kinderen. Over het algemeen streven we naar een kind-begeleider verhouding van 1 op 28 in lijn met of onder het landelijk gemiddelde.

Er is beperkt mogelijkheid tot zij-instroom in het Zomerdorp en Herfstdorp. Daarnaast is er op dit moment wel voldoende mogelijkheid tot instroom in het Lentedorp.

In deze gevallen zal er in een matchgesprek met ouders gekeken worden of het concept een match is met de pedagogische visie van de ouders. Daarnaast kijken we met de informatie van ouders en de informatie van de huidige school of wij kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van het kind. Uiteraard neemt dit niet weg dat we wettelijk verplicht zijn en ons moreel en in de praktijk verplicht voelen om een passende plek voor het kind te vinden.

Als school die veel extra ondersteuning biedt blijft het een uitdaging om een goede balans te vinden tussen ondersteuning bieden aan kinderen en een gezonde werk- en organisatie druk te behouden. In ons hart is onze wens om alle kinderen aan te nemen. In de praktijk is gebleken dat als we enkel op die maatstaf varen, de impact op de school groot en sterk negatief is.

## **14. Schoolorganisatorische opbouw**

Bij een ander model van onderwijs hoort ook een ander sturingsmodel. Op dit moment zijn we dit sturingsmodel aan het formaliseren in een Raad van Toezicht > College van Bestuur > Meerhoofdige directie model.

In de praktijk is tot die tijd de directeur-bestuurder eindverantwoordelijk voor de school en delegeert hij het grootste deel van de verantwoordelijkheden en de dagelijkse leiding aan de andere leden van de directie. Zij zijn allemaal geregistreerd in het schoolleidersregister. Om inzichtelijk te hebben en te houden wie waarvoor verantwoordelijk is, is het Organiseatiebord in het leven geroepen. Dit is een centraal overzicht met alle verantwoordelijkheden binnen een school met specifieke vermelding waar, bij wie deze verantwoordelijkheid belegd is.

### **14.1 Platte organisatie**

Aangezien de School of Understanding een zogeheten 'eenpitter' is, een enige school binnen een bestuur is er geen extra bestuurslaag. De MR is de GMR en de Uitvoerend Bestuurder is ook de directeur. We zijn dit model op dit moment aan het uitwerken.

### **14.2 Privacy**

Sinds 25 mei 2018 is de privacywetgeving AVG ingegaan. We hebben een eerste 'scan' gedaan, een Functionaris Gegevensbescherming aangewezen, verwerkers overeenkomsten aangegaan met onze belangrijkste ICT leveranciers en het administratiekantoor en intern het gesprek gevoerd over doelmatig gebruik van informatie. In het komende schooljaar gaan we, met hulp van buiten, een uitgebreide analyse doen. De Functionaris Gegevensbescherming wordt in de Schoolgids genoemd.

### **14.3 Klachtenregeling**

De School of Understanding heeft een klachtenregeling met een escalatieprocedure binnen en buiten de school die eindigt bij de landelijke Klachtencommissie. Zie Klachtenregeling SoU.

### **14.4 Klokkenluiderregeling**

Ter bescherming van personeel bij het optreden van misstanden door leidinggevenden is er een klokkenluidersregeling.

### **14.5 Calamiteitenplan**

Ter voorbereiding op ernstige calamiteiten is er het calamiteitenplan waarin omschreven staat hoe om te gaan met brand, bommeldingen, stroomuitval en andere calamiteiten. Zie Calamiteitenplan.

#### **14.6 Code Goed Bestuur**

Het bestuur van de School of Understanding onderschrijft de Code Goed Bestuur. Zie Code Goed Bestuur.

#### **14.7 Bestuurs Audit**

In een zoektocht het Raad van Toezicht nauw betrokken te houden bij de snelle ontwikkeling van de school en de expliciete wens van de toezichthouder om dit niet enkel op papier te doen is afgesproken een periodieke audit uit te laten voeren door het toezichthoudend bestuur.

In de afgelopen periode hebben de audit en de bezoeken niet plaatsgevonden i.v.m Corona. Het aankomende schooljaar staan er een aantal afspraken gepland om de audits uit te voeren.

## 15. Personeel

Personeel is een van de belangrijkste factoren voor een school. Op de groep gebeurt het door de teamleden. We kunnen beleidsplannen schrijven zoveel we willen, maar dat is uiteindelijk enkel faciliterend van en richtinggevend voor degene die met de kinderen werkt.

Dit gezegd hebbende is personeel voor ons tegelijkertijd de grootste uitdaging. In de regio Amsterdam is er een enorm substantieel tekort aan leerkrachten, op dit moment zo'n 12,5 procent. Verschillende besturen zijn in staat om, al dan niet in samenwerking met de gemeente, bonussen te betalen, hoger in te schalen, woonruimte te regelen. Allemaal opties die niet tot onze (financiële) mogelijkheden horen.

In het zoeken naar personeel maken we expliciet gebruik van ons onderscheidend vermogen: we bieden een innovatieve school waar je als teamlid veel inspraak hebt op beleid en uitvoering, veel mogelijkheden krijgt om jezelf te ontwikkelen. Daarnaast werken we met een groep enthousiaste professionals, die bestaat uit leerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogen, pedagogisch medewerkers, stagiaires en coaches. Met deze professionele mix verbreden we ook de pool van potentiële teamleden. Dit is echter inmiddels niet meer voldoende om een sluitende formatie te krijgen en voldoende ruimte voor opvang van ziekte of bijvoorbeeld een zwangerschapsverlof.

Tegelijkertijd wordt onze school geconfronteerd met een risico: de werkdruk. Het vraagt zowel qua persoonlijke ontwikkeling als qua tijd veel van het team om deze vorm van onderwijs mogelijk te maken. De hoeveelheid en intensiteit van contact met ouders en kinderen doet een groot beroep op de inzet van de teamleden.

Als directie zijn we op dit moment heel veel tijd en energie kwijt aan het vinden van voldoende bekwaam personeel. Hiervoor hebben we een recruitmentbureau ingezet en zijn we bezig met een nieuwe website waarbij het vinden van personeel ook een duidelijk doel is. Echter zijn er wekelijks uitdagingen om voldoende personeel op de groep te hebben.

### **15.1 Verantwoordelijkheidsverdeling**

Elke andere indeling van een school dan alle kinderen verdelen in groepen van 30 en een professional aanwijzen als eindverantwoordelijke voor het hele onderwijsproces levert de vraag op: Wie is waarvoor verantwoordelijk? Hiervoor hebben we, buiten een organisatiebord voor de school, organisatieborden per dorp gemaakt. Hierop staat het overzicht van de teamleden binnen een dorp, die de verschillende rollen op zich nemen.

De rollen in een dorp bestaan uit:

- Dorpscoördinator
- Begeleider Zelfstandig werken
- Expert Leerlijn Rekenen
- Expert Leerlijn Taal
- Expert Leerlijn Spelling
- Expert Levenshouding
- Expert IPC

In deze opzet kan een persoon meerdere rollen op zich nemen.

### **15.2 Samenstelling bevoegd/onbevoegd**

Door de functie van leerkracht uit elkaar te trekken in de verschillende didactische en pedagogische rollen kunnen we voor de pedagogische rollen andere mensen aantrekken. Deze mensen zijn niet altijd onderwijsbevoegd en daarmee niet formeel eindverantwoordelijk voor het onderwijs. Voor de didactische rollen is altijd een bevoegde leerkracht verantwoordelijk, de uitvoerende rol kan eventueel gedelegeerd worden, maar het moet duidelijk zijn wie er eindverantwoordelijk is.

In combinatie met de wet- en regelgeving moet er altijd een bevoegde leerkracht ingeroosterd zijn en aanwezig zijn in het dorp. Deze constructie zorgt er echter tegelijkertijd voor dat we minder gevoelig zijn bij ziekte en uitval, omdat voor de kinderen het grootste deel van het team aanwezig en bekend is.

### **15.3 Opleiden binnen de school**

De opzet van de school vraagt enerzijds meer dan gemiddeld van onze teamleden, maar staat ze ook toe om zich te specialiseren, waardoor ze beter kunnen worden in een kleiner gebied dat specifiek aansluit bij hun talenten. We richten de ontwikkeling van een gegeven periode in in het groeiplan waarbij we gebruik maken van:

- Geplande studiedagen
- Teamvergaderingen
- Dorpsvergaderingen
- Informele gesprekken tussendoor

Daarnaast hebben we in samenwerking met Novilo kosteloos beschikking over een videoportal met kennisbank en tot de modules en trainingen die door Novilo gegeven worden. Met de trainers van Novilo worden ook op afroep coachingsgesprekken en supervisie momenten afgesproken.

We zijn op dit moment in gesprek met verschillende partijen om ook het formele opleidingstraject tot bevoegd leerkracht in samenwerking met onze school en in lijn met onze visie mogelijk te maken.

#### **15.4 Begeleiding en functioneren**

Om de ontwikkeling van teamleden in kaart te brengen worden er gedurende het jaar meerdere flitsbezoeken afgelegd. Hierbij gaat een van de directieleden kort kijken in het dorp en bij de daar werkende personeelsleden. We zijn van 2 jaarlijkse klasbezoeken overgestapt op deze flitsbezoeken omdat we samen met het team hebben geconstateerd dat er dan een veel representatiever beeld ontstaat. Je neemt dan de dynamiek van een dorp beter mee en de teamleden kunnen laten zien hoe het in praktijk gaat in plaats van een extra voorbereide les met de daarbij behorende zenuwen.

Eén keer per jaar wordt er een voortgangsgesprek met iedereen gevoerd. Hierbij wordt er gekeken naar wat er goed gaat en welke ontwikkeldoelen er nog zijn. Tevens worden de ontwikkeldoelen natuurlijk geëvalueerd en wordt er gekeken wat er nodig is om de ontwikkeldoelen te halen.

Het doel voor het komende jaar is om hierbij een volwaardige gesprekscyclus te ontwikkelen inclusief ontwikkeldoelen per leerkracht. Tevens willen we een nieuwe kijkwijzer ontwikkelen, die aansluit bij het geven van de meer individuele instructies. Deze kijkwijzer wordt dan ook in de dorpsvergaderingen besproken zodat mensen ook van elkaar kunnen leren en we ook een assessment kunnen maken per dorp.

#### **15.5 Werkdruk**

Een van de belangrijke thema's in het onderwijs op dit moment is de werkdruk. Er wordt veel van het onderwijs, en daarmee van haar personeel, gevraagd. Door te kiezen voor een fundamenteel ander model en het invoeren van specifieke interventies hopen we een bijdrage te leveren aan de verlaging van de werkdruk. De praktijk is echter wel dat ons schoolmodel gebouwd is op dorpen van 100-150 kinderen. Wanneer een dorp kleiner is / wordt, betekent dat, dat de personeelsleden navenant meer rollen op zich moeten nemen. Hierdoor wordt een deel van de effectiviteitswinst teniet gedaan, zelfs kan deze negatief doorslaan.

Interventies op de korte termijn:

- Specialiseren en terugbrengen van het aantal rollen en verantwoordelijkheden.
- Kinderen trainen in het zelf corrigeren van hun eigen oefenmateriaal wanneer dit didactisch verantwoord is, bijvoorbeeld het met een antwoordenboek zelf nakijken van hun rekensommen. Dit heeft het bijkomende voordeel van een hoger leerresultaat door directe feedback en meer eigenaarschap bij het kind
- Gebruik maken van digitale verwerkingssoftware.



- Verminderen van administratieve last bij dossierregistratie door het toestaan van audio-, video- en ander beeldmateriaal.
- Samenwerken in dorpen om maar beperkt grote vergaderingen te hebben.
- Veel autonomie delegeren, zodat kleine teams veel keuzes zelf kunnen maken.
- Veel samenwerken met ouders voor zaken die niet onze core-business zijn, zoals feesten en vieringen, en ons laten ondersteunen door specifieke experts bij ouders op het gebied van financiën, processen, sponsoring, etc.

Interventies op de langere termijn:

- Werken richting het inzetten van digitale instructies om de instructietijd te verminderen.
- In kaart brengen van processen met processpecialisten om ze effectiever te maken of te automatiseren.
- Het goed borgen van de leerlijnen en aanpakken die we ontwikkelen om hier het volgende jaar op voort te kunnen bouwen.
- Samenwerken met andere (innovatieve) scholen om met en van hen te leren.

### **15.6 CAO en Personeel**

We hanteren het overlegmodel. Iedere drie jaar evalueren wij dit binnen het team. Hierna wordt in overleg met de MR een keuze gemaakt voor de volgende drie jaar.

### **15.7 Taakurenbeleid**

Onze school blijkt lastig te vangen in standaard modellen zoals een taakurenbeleid. Tegelijkertijd zien we het, zeker in het kader van de werkdruk, als een prioriteit om de werkdruk in kaart te brengen. We hebben de afgelopen jaren een taakurenbeleid opgesteld via het programma van de PO-raad. Door de situatie rondom Covid19 hebben niet alle taakuren plaats kunnen vinden, maar hebben we wel gemerkt dat het opstellen van een taakurenbeleid als prettig wordt ervaren. We zullen hier dan ook mee doorgaan.

### **15.8 Werving en Selectie**

In onze werving en selectie focussen we ons primair op de pedagogische sensitiviteit van de professional die komt solliciteren. We geloven dat didactische vaardigheden tot op zekere hoogte aan te leren zijn. Onvoldoende pedagogisch handelen kost echter, wanneer er niet van nature het talent aanwezig, te lang om het te ontwikkelen.

We toetsen dit door tijdens het intakegesprek reeds vragen te stellen over kinderen met specifieke onderwijsbehoefte en complexe onderwijssituaties om te kijken hoe een professional hierop reageert en welke taal de professional gebruikt om de situatie te omschrijven. Hierin zoeken we naar zoveel mogelijk groei en ondersteuning gerichte taal en hopen we geen labelende of oordelende omschrijvingen te horen.

Vervolgens laten we alle sollicitanten die door het eerste gesprek heen komen een dag meedraaien in de praktijk en worden zij door minimaal de dorpscoördinator en een andere collega geobserveerd. We kiezen er daarbij expliciet voor om de sollicitant in een ongeplande onvoorbereide situatie te brengen om te kijken hoe de pedagogische houding onder stress standhoudt.

## **16. Ouders als partners**

In onderwijs wordt altijd, terecht, gerefereerd naar de driehoek kind-ouders-professional. Dit beamen we en we proberen waar mogelijk die driehoek te versterken. Hierbij geloven we dat wij als school een mate van pedagogische-didactische expertise hebben die als ouder moeilijk in volledige context te bereiken is. Daartegenover staat dat de ouder het kind kent op een manier die voor een onderwijsprofessional vrijwel onmogelijk te bereiken is.

Wij streven ernaar om de informatie zo goed mogelijk te laten stromen waarbij wij als school onze pedagogisch-didactische kennis delen met ouders en onze observaties toetsen en ouders hun kennis van hun kind delen en hun pedagogisch-didactische observaties toetsen.

Concreet bouwen we gezamenlijk aan dit proces door middel van verschillende activiteiten:

- Portfolio Gesprekken
- Gesprekken tussendoor
- Evaluatiegesprekken
- Psycho-educatie
- Inloopochtenden
- Participatie Avonden
- MR
- SOUL Support

### **16.1 Portfolio Gesprekken**

Dit is de kern van de contactmomenten tussen school en ouders. Halfjaarlijks wordt er een gesprek van een half uur gepland met kind, ouders en mentor. In deze tijd mag het kind zijn/haar portfolio presenteren en vertellen met welke doelen het bezig is. De mentor vult waar gewenst aan en deelt observaties. Ouders kunnen op dit moment ook in gesprek gaan met de kinderen. Op deze manier kunnen de 'klokken gelijk gezet worden' en kan iedereen op dezelfde manier kijken naar de ontwikkeling van het kind. Voor de kinderen in het Herfstdorp geldt dat ze in hun een na laatste leerjaar een voorlopig adviesgesprek krijgen en in hun schoolverlatersjaar het eindadvies krijgen voor de middelbare school. Deze gesprekken komen dan in plaats van 1 van de

portfoliogesprekken. Dit omdat tijdens deze gesprekken ook de voortgang van het kind wordt besproken.

### **16.2 Gesprekken tussendoor**

In de praktijk is er veel contact tussendoor. Aan het einde van de dag worden de ontwikkelgroepen door hun begeleider naar buiten gebracht en waar nodig kunnen ouders de begeleider aanspreken en vice versa. Ouders ervaren een lage drempel naar school toe. Het is typisch om dit te noemen in een beleidsstuk maar wellicht van de verschillende activiteiten een van de meest gewaardeerde.

### **16.3 Evaluatiegesprekken**

Wanneer er een complexer ondersteuningstraject gaande is, wordt er een evaluatiecyclus afgesproken, waarin met ouders, ondersteuningscoördinator en mentor geëvalueerd wordt wat de vooruitgang is in het ondersteuningsproces en om nieuwe afspraken te maken.

### **16.4 Psycho-educatie**

We gebruiken veel theorieën en good practices die nog niet bekend zijn bij ouders. Om te zorgen dat ouders op de hoogte blijven van wat deze theorieën zijn, wat te verwachten van hun kind en hoe dit ook thuis een plek te geven wordt er minimaal vijf keer per jaar een psycho-educatie ochtend gegeven. Om te zorgen dat ook ouders die niet aanwezig zijn het verhaal kunnen volgen worden de presentaties op video opgenomen. Zie bijvoorbeeld de volgende video over het onderwerp Geluk: <https://www.youtube.com/watch?v=HVDYqUteXMO>

### **16.5 Inloopochtenden**

De structuur en snelle ontwikkeling van de school maakt het moeilijk om iedereen constant op de hoogte te houden. We hebben hiervoor open ouderavonden georganiseerd, lange updates geschreven in de nieuwsbrieven, aparte bestuurs updates gestuurd maar het blijft lastig om de juiste mensen op het juiste moment te bereiken zonder een overkill aan communicatie.

Een gewaardeerde vorm die we gevonden hebben zijn de inloopochtenden. Wekelijks zijn de MT-leden beschikbaar nadat de ouders hun kind hebben afgezet om vragen over van alles te bespreken. Of het nu het beleid is of vragen over bijvoorbeeld vervanging, alles is mogelijk. Zo hebben de ouders die vragen hebben een laagdrempelige plek om die beantwoord te krijgen.

### **16.6 Participatie Avonden**

We organiseren drie keer per jaar per dorp een participatieavond. Hierin zetten we een deel van het concept of het onderwijs centraal en laten ouders zien, en bij voorkeur meemaken, hoe het onderwijs voor hun kind eruit ziet.

### **16.7 MR**

In onze MR worden enerzijds alle formele MR-zaken geregeld zoals het goedkeuren van documenten en de begroting etc. We kiezen er expliciet voor om de MR zeer nauw te betrekken bij de school. In zo'n vroeg mogelijk stadium informeren we de MR over mogelijke uitdagingen, aankomende beleidsvraagstukken of vragen over hoe zaken beter te communiceren. Tegelijkertijd slaat de MR voor ons een brug naar de ouders door signalen door te geven en te verwoorden, zodat we er samen een antwoord op kunnen vinden.

### **16.8 SOUL Support**

De ouders hebben zich verenigd in SOUL Support (SOU Leerkracht/Leadership Support). Hierbij is een groep ouders bij elkaar gekomen die zichzelf georganiseerd heeft en gevraagd en ongevraagd advies geeft aan MT en bestuur. Er zijn commissies die ondersteunen bij coördinatie, evenementen, subsidie/sponsoring, klasondersteuning, etc. Door deze fantastische steun kunnen de onderwijsprofessionals zich nog meer focussen op hun core-business, het begeleiden van kinderen.

## **17. Integratie Onderwijs en Opvang**

Vanaf de start van de School of Understanding is het einddoel geweest om een doorlopende begeleiding van kinderen te bieden voor 50 weken per jaar van 8:00 tot 19:00. Zoals aangegeven in hoofdstuk 8 lukt dit ons op dit moment nog niet.

In de afgelopen jaren is helaas gebleken dat de bedrijfsvoering van de opvang een ontzettend specifieke tak van sport is. Zo specifiek dat hij het grootste deel van ons innovatieve vermogen opslokt. Om die reden zijn we gaan zoeken naar een partner die onze opvang wil vormgeven. Wij zijn met een aantal partijen in overleg geweest. Na deze overleggen zijn we met Kinderopvang Hestia in zee gegaan. Hestia wordt geleid door Ileen Purperhart, een inhoudelijk gedreven innovator in hart en nieren. Wij gaan samen met Hestia de opvang doorontwikkelen in lijn met de visie die we altijd gehad hebben. De opvang zal vanaf 1 augustus 2021 in handen zijn Hestia Kinderopvang. Hiermee komt ook de gezamenlijke "themaraad" waarin de OR van de Opvang en de MR van onderwijs vertegenwoordigd waren te vervallen. De MR voor onderwijs blijft bestaan en de opvang zal een eigen OR in het leven roepen.

### **17.1 Wens voor de toekomst**

De School of Understanding heeft in samenwerking met Hestia Kinderopvang een ontwikkelagenda samengesteld. De aankomende 4 jaar zullen wij aan de volgende punten gaan werken, waarbij Hestia het voortouw zal nemen.

#### ***17.1.1 Integratie van onderwijs en opvang***

We werken toe naar een naadloze integratie van onderwijs en opvang. Indien commercieel verantwoord gaan we zoeken naar een manier om samenwerkende onderwijs- opvangpakketten aan te bieden waarbij de kinderen zelf meer invulling kunnen geven aan hun schoolweek.

#### ***17.1.2 Gezamenlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheid***

We zien geen harde knip tussen onderwijs- en opvangpersoneel maar het als een team wat gezamenlijk vorm kan geven aan de begeleiding van kinderen onder onze verantwoordelijkheid. Hier hoort een gezamenlijke scholing bij.

#### ***17.1.3 Doorlopende lijn***

We werken uiteindelijk toe naar een doorlopende lijn van 0 tot 18 waarbij kinderen gedurende de hele periode optimaal begeleidt worden.

#### ***17.1.4 Doorlopende tweetalige begeleiding***

We willen een doorlopende lijn van tweetaligheid. Zowel versterkt Engels voor Nederlandse kinderen als een NT2 traject voor kinderen van niet-Nederlandse ouders. Dit is een doorlopend proces tussen opvang en onderwijs.

#### **17.1.5 Gezamenlijke registratie en zorg**

We werken toe naar een gezamenlijk zorg- en registratiesysteem waarbij onderwijs en opvangmedewerkers een gezamenlijke registratie voeren in het belang van het kind en daarvoor de benodigde informatie uitwisselen.

#### **17.1.6 Naar gezamenlijke toekomstgerichte huisvesting**

We werken toe naar een nieuw pand waarin onderwijs en opvang naadloos op elkaar aansluiten en elkaar versterken zonder verspilling van vierkante meters. Waar we respect blijven houden voor wet- en regelgeving en elkaars autonomie maken we optimaal gebruik van elkaars ruimten.

## 18. Onderwijskundig Beleid

Veel van ons onderwijskundig beleid is al duidelijk geworden via de paragrafen in de voorgaande pagina's. Hieronder een aantal specifieke zaken rondom het invullen van de cognitieve vakken, gekozen methodes en toetsing.

### 18.1 Invulling geven aan de Kerndoelen

Binnen Nederland geldt de plicht om te voldoen aan de kerndoelen en referentieniveaus. Overkoepelend voldoen we hieraan door de leerlijn van door de schoolinspectie goedgekeurde methodes te gebruiken en/of door ze te baseren op de kerndoelen en referentieniveaus zoals uitgewerkt door SLO.

Binnen de school maken we gebruik van een aantal verschillende methodes om invulling te geven aan deze kerndoelen. Deze methodes gebruiken we als bronnenboeken en handreiking voor de inrichting van de leerlijnen die vervolgens binnen de verschillende dorpen concreet uitgewerkt worden door de Experts op het gebied van de verschillende leerlijnen. Waar mogelijk brengen we de leerlijnen terug naar de onderliggende leerdoelen en de leerlijnen. Op ieder plein staat een ontwikkelkast waar verschillend materiaal in ligt om de leerdoelen mee te oefenen.

### 18.2 Gekozen methodes en het gebruik

Domein	Methode
Ontwikkeling binnen Lentedorp (Preschool - Kleuteronderwijs)	KIJK!
Rekenen	Rekenwonders Foutloos Rekenen Lentedorp: Map Gecijferd Bewustzijn Gynzy
Taal	Veilig leren Lezen Kim versie Taal actief 4 Lentedorp: Fonemisch bewustzijn Gynzy LOGO 3000 voor NT2
Spelling	Veilig leren Lezen Kim versie Taal actief 4 Gynzy Bouw! Letterstad!

Begrijpend Lezen	Veilig leren Lezen Kim versie Taal actief 4 Nieuwsbegrip Slimme teksten
Technisch lezen	Veilig leren Lezen Kim versie Ralfi lezen
Schrijven	Pennenstreken Schrijfdans
Wereldoriëntatie & Creatieve vakken	IPC
Engels	Holmwood's

### **18.3 Toetsbeleid**

We vinden dat toetsen een middel is, niet een doel. Vanuit dat perspectief is het wenselijk om hier zo min mogelijk onderwijstijd aan te besteden. Dat gezegd hebbende is het van belang om doorlopend het niveau van de kinderen in de gaten te houden.

We kiezen in het Lentedorp er expliciet voor om niet (onnodig) te toetsen. Ons kindvolgen gebeurt door middel van observaties aan de hand van de methode KIJK!

In het Zomer- en Herfstdorp gebruiken we daartoe de volgende middelen:

- Observaties door de mentoren en andere teamleden tijdens instructie. Deze worden besproken tijdens de mentorgesprekken met het kind, de crunch met de andere teamleden en tussendoor bij opvallendheden.
- Per periode delen wij de kinderen in in instructiegroepen en stellen we deze groepen bij waar nodig. Deze bijstellingen gebeuren aan de hand van de observaties, feedback van het kind, feedback van ouders en de resultaten van de IEP.
- Doorlopende resultaten uit online systemen als Gynzy
- De halfjaarlijkse IEP als grofmazige controle van het leerrendement.

Doorlopend worden de instructies ingericht rondom de observaties van de instructiegevers. Dit wordt grotendeels individueel of in een klein groepje gedaan. Door op deze manier te werken kunnen we veel gebruik maken van directe feedback. Dit is een van de meest impactvolle manieren van instructie. Bij een nieuw onderwerp waarvan we weten dat het voor veel kinderen lastig is (bijvoorbeeld de staartdelingen) kiezen we in eerste instantie wel voor een groepsinstructie en verlengen we deze instructie waar nodig op individueel niveau. Mochten we daarnaast merken dan veel kinderen moeite hebben met een bepaald onderwerp zullen we ook daarvoor een groepsinstructie inplannen.



Halfjaarlijks gebruiken we de resultaten uit IEP om de vorderingen van kinderen in kaart te brengen. We zijn overgestapt op de IEP omdat zij beter passen bij onze manier van werken met kinderen. Zij gaan uit van groeiscoringen in plaats van absolute scores en van referentieniveaus in plaats van het jaarklassensysteem.

We gebruiken de CITO spelling 3.0 en de DMT nog voor de kinderen waarbij we een vermoeden van dyslexie hebben. Dit is niet onze wens maar een vereisten vanuit onze samenwerkingspartners. Alleen met deze toetsgegevens kunnen we een eventueel dyslexie onderzoek aanvragen.

De scores uit de IEP worden halfjaarlijks geëvalueerd en geanalyseerd door het team en de ondersteuningscoördinatoren. Dit doen we op schoolniveau en op kindniveau. De resultaten hiervan worden de ondersteuningscoördinator halfjaarlijks besproken met de directeur-bestuurder die deze op globaal niveau deelt met de MR en het bestuur.

#### **18.4 Eindtoets**

Voor de eindtoets hebben we ook gekozen voor de IEP eindtoets. We hebben gekozen voor deze versie omdat hij het beste aansluit bij onze filosofie over werken.

We hebben deze toets nu eenmaal afgenomen. Dit was met onze eerste groep schoolverlaters. Hierbij hebben we gezien dat de groep onder gemiddeld heeft gescoord. Dit viel voor ons in de lijn der verwachting. De eerste groep schoolverlaters zijn de kinderen die bij ons in het eerste jaar in groep 5 zijn gestart. Veel van deze kinderen liepen vast op de huidige school en hebben daarmee een overstap gemaakt naar onze school. Voor veel kinderen was er sprake van toetsangst en faalangst. De uiteindelijke schooladviezen die we deze groep hebben gegeven zijn dan ook veelal hoger dan de adviezen vanuit de IEP eindtoets. Inmiddels hebben we door rapportages en feedback van de voortgezet onderwijs scholen wel gezien dat onze adviezen op maat waren.

De afgelopen jaren hebben we goed gescoord op het 1F niveau van de eindtoets. Op 2F niveau scoren we niet overal voldoende. Dit is niet in lijn met de leerlingvolgsysteem toetsen van de IEP. Hierbij scoren we hoger. Het is onvoldoende mogelijk om de discrepantie tussen beide systemen te analyseren. We hebben hier navraag over gedaan bij de ontwikkelaars van de IEP. Zij geven aan dat beide systemen nog niet op elkaar zijn afgestemd en dat ze denken dat de kinderen te veel stress krijgen van de eindtoets en dat dit het verschil verklaart. Bij navraag aan de kinderen lijkt het eerder te komen door de lengte van de toets en het feit dat kinderen het gevoel hebben dat de toets niet meer meetelt voor hun advies.

Binnen wat mag binnen wet- en regelgeving kiezen we voor de volgende opstelling t.o.v. de eindtoets:

We kiezen er expliciet voor om niet mee te doen aan landelijke vergelijkingssites of andere vormen van eendimensionale onderwijsvergelijking. Ouders krijgen het volledige rapport, eindtoets-uitslag en portfolio van hun kind mee en hebben als eigenaar van de gegevens over hun kind de vrijheid om dit te communiceren met de VO school. Wij adviseren dit voornamelijk te doen als de school geïnteresseerd is in het volledige profiel van het kind.

### **18.5 Doorstroombeleid**

Wij geloven dat doorstroom wederom een middel is, geen doel. Discussies over de nadelen van blijven zitten zijn vaak gecentreerd rondom het jaarklassensysteem waarbij een kind dat blijft zitten het jaar compleet over moet doen, inclusief de +/- 50% van de stof die hij / zij wel beheerst. In ons geval betekent een extra jaar dat het kind extra tijd heeft om door middel van de specifieke instructiegroepen en ondersteuning op niveau alsnog de niveaus zoals aangegeven in de overgangsrichtlijnen te halen. Mogelijk ontvangt het kind daarnaast op maat nog een aanvullend aanbod op andere gebieden.

We houden een overzicht bij van de kinderen die in ontwikkeling achterlopen t.o.v. hun kalenderleeftijd om in overleg met ouders en ondersteuningscoördinator te besluiten of de achterstand in de (didactische) groei passend is bij het ontwikkelpotentieel van dit kind.

### **18.6 Sociaal Emotionele Ontwikkeling**

We volgen en begeleiden de sociaal-emotionele ontwikkeling primair via onze levenshoudingsaanpak. We brengen welbevinden in kaart met de vragenlijsten zoals afgeleid vanuit de positieve psychologie. We gebruiken de interventies die daarin als effectief bewezen zijn. Zie hiervoor de leerlijn levenshouding die we op dit moment aan het ontwikkelen zijn.

Tegelijkertijd realiseren we ons dat binnen de huidige regelgeving we verplicht zijn om de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart te brengen met een gevalideerd instrument. Om deze reden implementeren we, tot we ons eigen instrument gevalideerd hebben, de IEP toetsen voor dit onderdeel. Deze manier sluit aan bij onze andere toetsen en is voor de kinderen een bekend systeem.

### **18.7 Onderwijstijden**

We hebben de onderwijstijd gelijk verdeeld over de gehele schoolperiode waarbij we in de schoolgids jaarlijks de planning en urenberekening delen. Elk jaar heeft minimaal 940 onderwijsuren van jaar 1 t/m 8.

Ons uiteindelijke doel is om flexibele onderwijstijden in te vullen in het belang van ten eerste de groei van het kind, en daarbinnen het gemak voor de ouders. Daarvoor

hebben we op dit moment nog niet de schaal, financiële middelen en materiaalontwikkeling om dit verantwoord te doen. Om de ouders waaraan flexibiliteit beloofd is en die bijvoorbeeld uit culturele overwegingen extra flexibiliteit nodig hebben, tegemoet te komen hebben we gekozen voor één flexibele vakantieweek en hebben de ouders de keuze voor drie vrij op te nemen dagen.

Flexibele vakantieweek: Als bijvoorbeeld de herfstvakantie regulier in week 43 valt dan bieden we de ouders de mogelijkheid om te kiezen of ze de herfstvakantie in week 43 of 44 willen. Deze keuze maken ze aan het begin van het schooljaar. Op basis hiervan passen we de formatie aan en splitsen we het team op. In week 43 en 44 wordt dan een identiek programma geboden zodat alle kinderen dezelfde groei door kunnen maken. Op deze wijze is kwalitatieve onderwijstijd gegarandeerd met flexibiliteit zonder te drukken op de formatie.

Op de lange termijn willen we de onderwijstijd flexibeler maken. Onze plannen hieromtrent hebben we uiteengezet in het document Aanpak onderwijstijden School of Understanding.

### **18.8 De Engelse Taal**

Op de School of Understanding is uitgebreid aandacht voor de Engelse taal. Wij beginnen al in het Lentedorp met Engelstalige liedjes en laagdrempelige lessen om kinderen zo vroeg mogelijk in contact te brengen met Engels. Omdat wij het van belang vinden dat kinderen op hun eigen niveau leren, hebben we voor Engels voor het Zomer- en het Herfstdorp een methode gevonden die hierbij aansluit. In deze dorpen werken wij bij Engels met de methode Holmwood's. Binnen deze methodes werken de kinderen op hun eigen niveau. Daarnaast zorgen wij dat er ook minimaal één keer in de week tijd is voor de spreekvaardigheid door middel van spelletjes of een interactie les gegeven door de leerkracht.

### **18.9 Burgerschap**

Een van de speerpunten in het basisonderwijs is het ontwikkelen van burgerschap. Door middel van zowel de levenslessen als het IPC programma zijn we constant bezig met reflectie op wie we zijn en wat onze relatie is tot de wereld, dichtbij en ver weg. Door de vele culturen die op onze scholen bij elkaar komen geven we de ouders de gelegenheid verschillende Indiase, Chinese, Joodse en andere feesten te vieren. We vragen hierbij de ouders om de rituelen te delen, maar de religieuze achtergrond daarvan slechts beperkt een plek te geven.

Zie ons Beleid Burgerschap voor meer informatie.

### **18.10 Adviesgesprekken**

Aan het eind van het een-na-laatste leerjaar volgen er voorlopig adviesgesprekken. In deze voorlopig adviesgesprekken tussen ouder, kind, mentor en eventueel ondersteuningscoördinator, wordt een integraal beeld geschetst van de ontwikkeling van het kind en geven we het bijbehorende doorstroomadvies. Hierbij wordt gekeken naar de cognitieve ontwikkeling op schoolvakken, maar ook naar ontwikkeling op verschillende ontwikkelingslijnen en executieve functies, om zo tot een gewogen advies te komen. De adviesgesprekken worden inhoudelijk voorbereid door mentoren en dorpscoördinator en/of ondersteuningscoördinator. Daarna worden ze besproken met het hele team in het Herfstdorp.

In februari van het laatste jaar volgt ditzelfde proces met een eindadvies. Dit advies wordt op dezelfde manier opgebouwd en hiermee kunnen kinderen zich inschrijven in het Voortgezet Onderwijs.

## **19. Veiligheid**

Een kind heeft recht op een veilige plek waar hij/zij zonder dreiging naar school kan gaan. Anderzijds hebben ook kinderen die grensoverschrijdend gedrag laten zien recht op ondersteuning en begeleiding. De balans tussen deze belangen is een complexe maatschappelijke opdracht voor een school.

### **19.1 Grensoverschrijdend gedrag**

Op momenten dat het nodig is in een specifiek dorp handelen we met het team op basis van het 'Visiedocument en Stappenplan time-out' en het Stappenplan gedrag'. Dit is een programma dat we in overleg met het expertisecentrum van speciaal onderwijsinstelling Orion hebben opgesteld. Hierbij willen we een aantal specifieke zaken aantekenen:

- Een time-out is niet primair bedoeld als een strafmaatregel. Het is een aanpak om het kind de kans te geven te herstellen.
- Nadat een kind consequenties heeft ondervonden naar aanleiding van zijn / haar gedrag wordt hij/zij weer open ontvangen door begeleiders en kinderen.
- Los van de consequentie is het altijd belangrijk onderzoek te doen naar de onderliggende redenen van het gedrag.
- We kiezen ervoor relatief snel "een blauwe brief" te delen met ouders om bewust te communiceren over het gedrag van het kind op school en dat het grenzen van begeleiders en kinderen overschrijdt. Dit is een investering in het gemeenschappelijke eigenaarschap van het probleem

### **19.2 Veilig thuis**

In de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling hebben we onze aanpak vastgelegd rondom het omgaan met vermoedens van huiselijk geweld, kindermishandeling, verwaarlozing en seksueel misbruik. Door het volgen van deze aanpak nemen we onze verantwoordelijkheid bij het in kaart brengen en houden van mogelijke problemen in de thuissituatie en het melden van vermoedens van onveilige situaties.

### **19.3 Contact met wijkagent**

We onderhouden actief contact met de wijkagent over uitdagingen binnen de school en in de schoolomgeving.

### **19.4 Sociale Kaart**

We zorgen dat onze Sociale Kaart up-to-date is met de contactgegevens van de relevante hulpverleners en instanties rondom de school.

### **19.5 Ouder-Kind-Coach**

In samenwerking tussen onderwijs en de gemeente is besloten de jeugdhulpverlening zo dicht mogelijk bij de school te brengen. Dit in de vorm van de Jeugdhulpverlener die om de week op school komt om te overleggen met de ondersteuningscoördinatoren. Hierbij kunnen ze kinderen (eventueel anoniem) bespreken en samen een plan van aanpak maken. Daarnaast kan de Jeugdhulpverlener aansluiten bij oudergesprekken of ouders helpen bij het invullen van een perspectiefplan.

### **19.6 In kaart brengen (sociale) veiligheid**

Waar we primair vertrouwen op de deskundigheid van onze teamleden en het laagdrempelige contact met ouders willen we ook graag onafhankelijk de sociale veiligheid in kaart brengen. Dit doen we minimaal om het jaar. De laatste keer dat we dat hebben gedaan is in April 2022 door middel van de Medewerkerstevredenheidsmeting en de Oudertevredenheidsmeting van Vensters. Deze aanpak is niet ideaal in zijn aansluiting op ons concept, maar geeft wel een beeld. Schooljaar 2020-2021 hebben we dit door COVID-19 niet gedaan, voor schooljaar 2022-2023 onderzoeken we de beste wijze om dit weer uit te voeren.

### **19.7 Anti-pestprotocol**

We hebben het anti-pestprotocol vormgegeven in de vorm van onze documenten 'Visiedocument en Stappenplan time-out' en het Stappenplan gedrag'. Hierin wordt vastgelegd wat we doen bij grensoverschrijdend gedrag, waar dus ook pesten onder valt. Fundamenteel werken we aan de ontwikkeling van empathie als onderdeel van

onze leerlijn levenslessen. In de Schoolgids kunt u terugvinden wie momenteel de anti-pestcoördinator is.

### **19.8 Vertrouwenspersoon**

We hebben een interne en externe vertrouwenspersoon. Deze worden genoemd met contactinformatie in de schoolgids.

## **20. Zorg en ondersteuningsprocessen**

Binnen de mogelijkheden van onze school zoeken we naar manieren om tegemoet te komen aan alle ondersteuningsbehoeften die onze kinderen hebben. Tegelijkertijd moeten we realistisch kijken wat er haalbaar is voor de professionals, die het uit moeten voeren. De belangrijkste factoren zijn hierin organisatie, competentie en tijd.

We proberen de ondersteuningsvragen van onze kinderen zoveel mogelijk te bundelen en structureel een plek te geven binnen ons onderwijs. Zo hebben we bijvoorbeeld een substantieel aantal kinderen met zwakke executieve functies waarbij de ouders zich aangetrokken voelde door de expliciete plek die dit onderwerp in ons concept krijgt. Naar aanleiding van die vraag hebben we gekeken hoe we dit structureel een plek kunnen geven in de levenslessen en in een lessenserie. Dit hebben we kunnen doen door het effectief te organiseren en de juiste kennis aan boord te halen en te delen met het team.

We zoeken constant naar manieren om zoveel mogelijk ondersteuning door het team in de dorpen uit te laten voeren en zo weinig mogelijk te leunen op expertise van buiten het dorp of zelfs buiten de school. We proberen de kennis zo snel mogelijk formeel of informeel beschikbaar te maken binnen het dorp om het daar te borgen.

### ***20.1 Handelingsgerichte diagnostiek***

We focussen ons niet op het classificeren van kinderen maar het in kaart brengen van hun ondersteuningsbehoefte. Dit doen we door expliciet niet te spreken over de identiteit van een kind (een dyslect, een autist, een hoogbegaafde), zo min mogelijk te spreken over het hebben van een stoornis (hij/zij heeft autisme, heeft ADHD) maar te spreken over een ondersteuningsbehoefte in een bepaalde categorie of spectrum.

### ***20.2 Ondersteuningscoördinator (Oco)***

Overkoepelend voor de school is een professional aangewezen als de ondersteuningscoördinator. Op reguliere scholen zou dit omschreven worden als de 'Intern Begeleider'. Deze heeft een belangrijke rol in het volgen van de kwaliteit van het onderwijs en het inrichten van de zorg. Wij hebben 2 ondersteuning coördinatoren 1 voor het Lente- en Zomerdorp en 1 voor het Herfstdorp en Elementa.

### ***20.3 Signaleren***

De eerste stap is het signaleren van ondersteuningsvragen. De primaire route hierin is de observatie van de mentor die, naar aanleiding van de observaties, laagdrempelig overleg kan voeren met de ondersteuningscoördinator. Ouders kunnen hierbij ook een signalerende rol hebben. Hierbij is het ontwerp van de dorpen een aanvullende kracht.

Er zijn altijd minimaal drie professionals, die met regelmaat interacties hebben met elk van de kinderen, waardoor de kans op het oppikken van signalen extra groot is.

Daarnaast hebben we een aantal processen ingevoerd ter ondersteuning hiervan:

- We hebben signalerende vragen toegevoegd aan het intakeformulier.
- Wanneer hier signalen van ondersteuningsvragen uitkomen wordt er een uitgebreide intake gedaan.
- We hebben een signaleringscomponent in ons Protocol Dyslexie.
- We hebben een signaleringscomponent in ons Protocol Dyscalculie.
- Er is minimaal jaarlijks een overlegmoment tussen de ondersteuningscoördinator en de mentoren om elk van diens mentorkinderen de revue te laten passeren.
- Het leerrendement per kind wordt halfjaarlijks bekeken om hier signalen uit te halen.
- Het indelen van een kind in een instructiegroep op een didactische leeftijdsniveau onder of boven zijn/haar kalenderleeftijd is een automatisch signaal.

#### **20.4 Registreren**

We registreren het signaal en geplande interventies en evaluaties in ParnasSys. Daarnaast registreren we in Monday. Dit omdat je in Monday kan filteren op dorp of juist op vakgebied. Dit maakt dat we snel overzicht hebben over wie welke ondersteuningsbehoefte hebben

Wij vinden het van belang om centraal overzicht te houden. In het komende jaar experimenteren we met verschillende typen overzichten op basis van ondersteuningsbehoeften. We vergelijken hierin de mogelijkheden van ParnasSys, ons kindvolgsysteem en het gebruik van Spreadsheet in onze gezamenlijke drive. Op elk moment moet het mogelijk zijn om een gemakkelijk overzicht te krijgen van:

- De ondersteuningsvragen die op dit moment ondersteund worden in school en het korte plan van aanpak daarbij
- Welke kinderen per dorp behoefte hebben aan dat type ondersteuning
- Welke ondersteuningsbehoeften er per kind zijn
- Waar relevant bij de ondersteuningsvraag onderscheid maken in hevigheid

#### **20.5 Specifieke aanpak**

Ten aanzien van een aantal thema's hebben we een specifieke, gedefinieerde aanpak.

Specifieke aanpakken:

- Protocol Dyslexie
- Protocol Dyscalculie
- Stappenplan gedrag



Bij een aantal ondersteuningsvragen hebben we geen expliciet beleid maar ondersteunen we het wel:

- Didactische differentiatie
- Versterking executieve functies
- Ondersteuning cognitief getalenteerde kinderen
- Ondersteuning van een growth mindset en aangeleerd optimisme als ondersteuning van kinderen met perfectionistisch of faalangstig gedrag

### **20.6 Gesprekscyclus bij ondersteuningsvragen**

Ondersteuningsvragen die:

- Positief of negatief impact kunnen hebben op het uitstroomniveau
- Kinderen in een alternatief programma plaatsen ten opzichte van groepsgenoten
- Een impact kunnen hebben op het welbevinden van het kind
- Impact kunnen hebben op de thuissituatie
- Ingebracht zijn door kind of ouders

worden in een gesprek met ouders besproken. Wanneer relevant, wordt er een gesprekscyclus afgesproken waarin de voortgang van de aanpak besproken wordt. Van elk gesprek wordt melding gemaakt in een kindvolgsysteem.

### **20.7 Maatwerk ondersteuning inrichten**

In sommige gevallen blijkt dat we de ondersteuning niet onder kunnen brengen in de doorgaande aanpak in het dorp maar dat het extra tijd, middelen en/of kennis vereist om uit te voeren. In dat geval wordt er overwogen om een OndersteuningsTeam te organiseren (zie hierna). In overleg met directeur en ondersteuningscoördinator wordt er waar mogelijk uit het beperkte budget voor maatwerktrajecten of de ondersteuning vanuit Orion een maatwerktraject ingericht. In een beperkt aantal gevallen kan het samenwerkingsverband extra ondersteuning bieden.

### **20.8 Ondersteuningsteam en samenwerkingsverband en eventuele doorverwijzing**

Op verzoek van school of ouders kan een OndersteuningsTeam bijeengeroepen worden met een vertegenwoordiger van het samenwerkingsverband. Deze persoon zit als adviseur en coördinator bij het gesprek. Uit het gesprek kunnen drie mogelijke conclusies komen:

- Afspraken over wat er binnen de school gedaan kan worden
- Afspraken over wat er binnen de school gedaan kan worden met steun van het samenwerkingsverband
- Het onderzoeken van doorverwijzing naar ander (gespecialiseerd) onderwijs

In het laatste geval zal initieel gezocht worden naar passend regulier onderwijs. Wanneer dit niet toereikend is wordt gekeken naar passende ondersteuning in speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs of ondersteuning vanuit de Jeugd-GGZ. Hiervoor is vanuit het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring nodig. Dit is uiteraard alleen in uitzonderlijke gevallen en na uitgebreid overleg en met instemming van ouders.

### **20.9 Ondersteuning vanuit Orion**

Via het samenwerkingsverband kunnen we gebruik maken van een zogeheten 'strippenkaart' op uren van het expertisecentrum Orion.

## **21. Ouderbijdrage, Sponsoring, Subsidie en Donaties**

De School of Understanding is alleen mogelijk met steun van vele partijen. Hiertoe accepteert ze Sponsoring, Subsidie en Donaties.

### **21.1 Extra kosten**

De School of Understanding biedt een uniek concept en is vooralsnog niet volledig uit te voeren vanuit de onderwijsbekostiging. Dit betekent dat deze prachtige school niet zou kunnen bestaan. De extra kosten zitten in;

- de extra inzet van teamleden
- extra leermiddelen
- extra activiteiten zoals fieldtrips, schoolkamp en excursies

Deze extra kosten worden op verschillende manieren gedekt:

- Vrijwilligerswerk door bestuur, directeur, ouders
- De bereidheid van teamleden om meer te werken dan het aantal uren in hun contract en activiteiten buiten hun verantwoordelijkheden te doen
- Vrijwillige ouderbijdragen
- Subsidies voor specifieke projecten
- Sponsoring door organisaties
- Aanvullende ondersteuning door het samenwerkingsverband
- Activiteiten door SOUL support
- Samenwerking met opvang

### **21.2 Vrijwillige Ouderbijdrage**

Jaarlijks wordt de vrijwillige ouderbijdrage in overleg met de MR vastgesteld en gecommuniceerd met specificatie naar categorie richting de ouders. Vervolgens wordt het via Schoolkassa geïnd en overgemaakt naar een aparte rekening. Tijdens en na het schooljaar wordt over de besteding hiervan gerapporteerd aan de MR.

### **21.3 Subsidies**

We zoeken actief naar subsidies die in lijn zijn met de doelstellingen die we als school nastreven. Op dit moment ligt de focus hier in op het opleiden van eigen personeel en het zijn van een aantrekkelijke school voor (zij instroom)leerkrachten in opleiding.

## **22. Samenwerkingspartners**

De School of Understanding zet zich actief in op samenwerking met verschillende partijen om nog effectiever te zijn in haar missie om zo goed mogelijk onderwijs te bieden.

### **22.1 Ouders**

Onze belangrijkste partners zijn uiteraard de ouders. In hoofdstuk 17 zetten we uiteen hoe we dit vorm geven.

### **22.2 Samenwerkingsverband Amstelronde**

We zijn verplicht aangesloten bij een samenwerkingsverband maar nemen daar een actieve rol in. Dit neemt verschillende vormen aan. Van het regelmatig formeel en informeel overleg met de directeur en het actief opnemen van kinderen die een passende plek zoeken.

### **22.3 Gemeente**

De gemeente is een ondersteunend partner. Zij heeft haar nek uitgestoken met het faciliteren van een nieuwe school in haar regio. We betrekken actief de wethouder, ambtenaren en raadsleden bij de ontwikkeling van onze school en zoeken naar manieren om de gezamenlijke uitdagingen van de gemeente, zoals de zorg voor vastgelopen hoogbegaafden en expats, vorm te geven.

### **22.4 Ministerie van OC&W**

We hebben regelmatig contact met de beleidsmakers van het ministerie van OC&W om de effecten van haar beleid op startende scholen door te spreken. We hebben deelgenomen aan verschillende congressen en expertsessies en blijven openstaan voor samenwerking.

### **22.5 Inspectie van het Onderwijs**

We zien de inspectie van het onderwijs als een partner om ons onderwijs te versterken. Daarnaast realiseren we ons dat onze school als startende school met een ander onderwijsconcept meer risico's meebrengt dan een reguliere school die onder een groter bestuur valt. We hebben verschillende informele bezoeken gehad en gevraagd en ongevraagd informatie verschaft over beleid, organisatie en financiën.

### **22.6 Innovatieve scholen**

Met de innovatieve scholen Wittering.nl, Campus Columbus en MonDomijn is er op directieniveau regelmatig contact. Daarnaast hebben we eenmalig een gezamenlijke studiedag geweest met de volledige teams van de scholen om uit te wisselen.

### **22.7 Novilo en Feli-X**

Er is een actieve samenwerking met en ondersteuning van onderwijsadviesbureau Novilo en Feli-X

## 23. Risicoanalyse

Aan de hand van het Knoster Model (zie hieronder) hebben wij met directie en dorpscoördinatoren een risicoanalyse gemaakt over onze organisatie. Hierbij hebben we geconstateerd dat de risico's de afgelopen 4 jaar zijn verschoven. Was het bij het begin van ons bestaan vooral een risico dat we weinig strategie en beleid op papier hadden staan en onze middelen nog niet op orde waren, zien we nu dat vooral het borgen van de cultuur en het zorgen voor voldoende personeel de uitdaging zijn.

	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	Verwarring Geen samenhang & visie
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+		+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	Chaos Geen besturing & beheersing
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+		+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	Weerstand Geen binding
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+		+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	Ongerstheid Geen vaardigheden
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+		+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	Frustratie Geen voorzieningen
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+		=	Nutteloosheid Geen toegevoegde waarde
<b>Strategie</b> Scenario's & architectuur	+	<b>Structuur</b> Processen & organisatie	+	<b>Cultuur</b> Leiderschap & basiswaarden	+	<b>Mensen</b> Competenties Vaardigheden	+	<b>Middelen</b> ICT, geld & faciliteiten	+	<b>Resultaten</b> Producten & effecten	=	<b>GROEI &amp; VERANDERING</b>

De activiteiten die in een school ondernomen worden, moeten enerzijds ingegeven zijn door ambitie: 'waar willen we heen?', anderzijds is het ook belangrijk om de zaken te borgen en overdraagbaar te maken. Op dit moment bevinden de risico's van de School of Understanding zich op de volgende gebieden:

1. Cultuur
  - a. Borgen van de cultuur
  - b. Overbrengen van de cultuur op nieuwe teamleden en op de kinderen
2. Personeel
  - a. Vinden gekwalificeerd personeel
  - b. Werkdruk en ziekteverzuim

Ondanks dat wij steeds meer en beter het beleid en alle benodigde stukken op papier hebben is het wel belangrijk om deze te blijven evalueren en aan te passen aan de dagelijkse praktijk. Hierom benoemen we ook 'compliance' nog als aandachtspunt.

### 3. Compliance

- a. Dossiervorming en papierwerk
- b. Voldoen aan wettelijke eisen
- c. Impact van een eventuele negatieve beoordeling

### **Cultuur**

Doordat onze school nog in de startup fase zat werd er veelvuldig en snel geïnnoveerd binnen ons concept. Daarnaast hebben we afgelopen jaren een zeer groot verloop van leerkrachten gehad. Deze beide factoren maken dat de cultuur door een aantal teamleden zeer goed gedragen wordt maar dat we ook zien dat het moeilijker wordt om deze over te dragen op nieuwe teamleden.

Plan van aanpak: Wij gaan een interne modulaire opleiding ontwikkelen om de cultuurpunten duidelijk overdraagbaar te maken. Dit begint bij een inwerktraining waarbij de basisprincipes van ons concept worden besproken en met opdrachten worden geoefend. Daarna is er een vervolgtraining waarbij mensen specifieke modules in een verdiepende versie kunnen doen. Hierbij zijn levenshoudingsonderwijs, klassenmanagement en instructies op de SoU en werken met de ontwikkelkast thema's die voorbij komen. Als laatste zijn de modules waarbij alle onderliggende principes aan bod komen en er gekeken wordt hoe je deze dagelijks in praktijk brengt.

Daarnaast wordt er tijdens de studiedagen, dorpsvergaderingen en teamvergaderingen expliciet aandacht besteed aan onze cultuur. Hierbij zijn de psycho-educatie, teambuilding en studiedagen over onze principes voorbeelden van.

### **Personeel**

Het is in onze regio moeilijk om gekwalificeerd personeel te vinden. Op dit moment is er een groot tekort in de regio Amsterdam en de prognose is dat dit substantieel groter gaat worden.

Plan van aanpak: Meer awareness op sociale media en het positioneren van ons onderscheidend vermogen. Daarnaast hebben we onderzocht of we niet pabo geschoolde medewerkers kunnen laten werken met deelcertificaten zodat zij ook gekwalificeerd zijn. We zijn uitgekomen op een EVC traject waarbij deze mensen een bekwaamheidsdossier kunnen krijgen. Tevens bieden we speciale modules aan om ervoor te zorgen dat de teamleden uitgedaagd blijven en nieuwe kennis vergaren. Dit

zorgt naast werkplezier ook deels voor werkdrukverlaging. Daarnaast blijft een punt van zorg de werkdruk en het daarmee gepaard gaande ziekteverzuim.

Plan van aanpak: Zie punten genoemd onder kopje “Werkdruk”.

### **Compliance**

Op veel punten kiezen we een unieke benadering en niet de gangbare route naar compliance rondom inspectie eisen. Dit levert rijker, in onze ogen beter, onderwijs op maar verhoogt ook de noodzaak tot bewijslast. Immers, er is meer nodig om in kaart te brengen of de inspectie eisen gehaald worden.

Waar we niet twijfelen aan de onderwijskwaliteit is er altijd het risico dat we hierbinnen, op enig moment op een of meer gebieden, niet voldoen aan de eisen zoals die gedefinieerd zijn. Dit kan een negatieve beoordeling opleveren, die dan weer in de media tot negatieve beeldvorming kan leiden.

Inmiddels werken we met een jaarcyclus en evalueren we doorgaands documenten. Dit zorgt voor een betere borging van alle documenten en sluit aan bij de huidige status van onze school.

Plan van aanpak: Zelf analyseren van de criteria volgens het inspectiekader in een handreiking aan de inspectie. Veel input van ervaren onderwijsprofessionals vragen.

## **24. Relevante belangenverstremelingen**

Tijl Koenderink is de medeoprichter van de School of Understanding en op dit moment onbezoldigd uitvoerend bestuurder en directeur van de school. Wij zijn ons bewust van mogelijke belangenverstremeling. Dit wordt besproken met het bestuur en opgenomen in het jaarverslag.



## 25. Afsluitend

september  
2021

Je hebt het gehaald. Meer dan 75 pagina's aan beleidsomschrijvingen en je bent er nog steeds. Dank voor je toewijding in je poging ons onderwijsconcept te doorgronden. Papier is echter geduldig en zoals de Engelsen zeggen: The proof of the pudding is in the eating. Ons concept is het beste te bekijken in de praktijk zodat je, in gesprek met het team en de kinderen een beeld kunt krijgen hoe het nu eigenlijk werkt in de praktijk. Dank in ieder geval voor je investering in onze school en de kwaliteit van ons onderwijs. Samen blijven we bouwen.

Met vriendelijke groet,

Tijl Koenderink, Uitvoerend Bestuurder

## **Bijlage 1: Artikel 8 Wet op het primair onderwijs**

### **Artikel 8. Uitgangspunten en doelstelling onderwijs**

**1.**

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de kinderen.

**2.**

Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

**3.**

Het onderwijs:

- a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
- b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
- c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

**4.**

Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de kind.

[..]

**6.**

De scholen gebruiken een leerling en onderwijsvolgsysteem waaruit de vorderingen in de kennis en vaardigheden blijken op het niveau van de kind, de groep en de school. Het leerling- en onderwijsvolgsysteem bevat toetsen die kennis en vaardigheden van de leerling meten op de terreinen, genoemd in het tweede lid.

[..]

**8.**

De scholen voorzien in een voortgangsregistratie omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, en omtrent leerlingen die onderwijs volgen als bedoeld in [artikel 165](#).

[..]