

Onderwijskundig Jaarplan 2021-2022: Een nieuwe doorstart!

KINDCENTRUM MUIDERKRING
CONSTANTIJN HUYGENSLAAN 1
1398 XG MUIDEN
WWW.KCMUIDERKRING.NL



Voorwoord

Voor u ligt het jaarplan van Kindcentrum Muiderkring.

Een bijzonder jaarplan met bijzondere ambities.

Het is een vrij uitgebreid jaarplan, omdat dit voor een deel het schoolplan vervangt, wat er nu nog niet is.

Daarnaast is dit een bijzonder jaarplan, omdat het geschreven is met grote ambities die geboren zijn uit de actualiteit en die met tijdsdruk moeten worden uitgevoerd. Tegelijkertijd zijn er veel belemmerende en bezwarende factoren, die verzwarend werken.

Dit jaarplan is dus een must, maar tegelijkertijd een wenkend perspectief.

Het is een jaarplan met veel nieuwe dingen: een nieuw gebouw, nieuwe onderwijsvorm, nieuw team, nieuw MT, nieuwe kinderen, nieuwe samenwerking. En ook nieuw elan, een nieuwe frisse energie om er iets moois van te maken. Wij gaan deze nieuwe uitdaging aan.

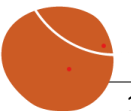
We zijn trots op de veerkracht van het team en onze kinderen. We zijn trots op het feit dat we op het punt staan geschiedenis te schrijven in de nieuwe wijk, in ons mooie stadje Muiden.

In dit jaarplan hebben we ook de NPO-plannen verweven. We verwijzen hiernaar met de nummers vanuit de menukaart.

We richten ons in dit jaarplan op 4 grote thema's

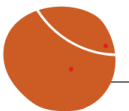
1. Pedagogisch klimaat/sociaal welbevinden
2. Didactisch handelen
3. Onderwijs aan kleuters
4. Onderwijsachterstanden

Kirsten Goede, Femke Streppel, Danielle Maas
oktober 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	2
Hoofdstuk 1: Kwantitatieve gegevens	3
Hoofdstuk 2: Achtergrond	4
Hoofdstuk 3: Analyse	5
Hoofdstuk 4: Visie.....	9
Hoofdstuk 5: Jaarplan.....	11
Pedagogisch klimaat/Sociaal Welbevinden	11
Didactisch Handelen	13
Onderwijs aan Kleuters	15
Onderwijsachterstanden	17
Totale kosten.....	19



Hoofdstuk 1: Kwantitatieve gegevens

	aantal	wtf
medewerkers OP	23	15,4
medewerkers DIR	2	1,0
mannen OP	2	1,2
vrouwen OP	17	12,2
medewerkers OOP	6	3,4
mannen OOP	1	0,3
vrouwen OOP	5	3,1
vaste medewerkers	16	7,9
zzp/uitzendbureau	4	3,6
onbevoegde mensen voor de groep	2	1,0
langdurig zieken	2	1,9

Leerlingaantallen per 01-10-2018	Leerlingaantallen per 01-10-2019	Leerlingaantallen per 01-10-2020	Leerlingaantallen per 01-10-2021
56	72	125	TP: 158

Vak	Referentie niveaus	2018: aantal leerlingen: 10 schoolweging: 32,3	2019: aantal leerlingen: 8 schoolweging: 32,13	2021: aantal leerlingen: 13 schoolweging: 30,71	Behaald percentage 2018-2021	Landelijk gemiddelde bij schoolweging	Gestelde ambitie op S1/F2 niveau
Lezen	F2	70,0%	62,5%	46,2%	58,1%	78,7%	80%
Taalverzorging	F2	30,0%	50,0%	30,8%	22,6%	60,9%	65%
Rekenen	S1	20%	12,5%	30,8%	35,5%	50,3%	50%



Schoolweging: 30,71	1F: 83,9%	Landelijk gemiddelde: 95,5%	Signaalwaarde: 85%
Spreading: 6,8 (neemt snel toe)	1S/2F: 38,7%	Landelijk gemiddelde: 60,2%	Signaalwaarde: 47,3%

Hoofdstuk 2: Achtergrond

2.1 Veranderende situatie

De school bevindt zich in een heel andere situatie dan een paar jaar terug. Toen was de school zeer klein en het was de vraag of de school kon openblijven en kon overleven. Inmiddels is er een doorstart gemaakt en komt er een nieuw gebouw in een nieuwe wijk, waardoor de school enorm aantrekt. Er is een samenwerking aangegaan van twee schoolbesturen, Talent Primair en ASKO en een kinderopvang, SKBNM om samen een nieuw Kindcentrum te vormen.

2.2 Andere vorm van onderwijs

Er is vijf jaar geleden, toen het gebouw ontworpen werd, gekozen voor unitonderwijs. Hier is het gebouw op gebouwd en het wordt zo ingericht. Op dit moment werken er nog 5 leerkrachten van de mensen die langer dan een jaar werken op Muiderkring. Niemand is geschoold voor unitonderwijs. Men is vorig jaar bezig geweest met omscholing naar unitonderwijs, maar toen lag het accent meer op de visie verkennen. We moeten nu met spoed ons omscholen van klassikaal naar unitonderwijs, terwijl de basis bij klassikaal onderwijs ook nog niet overal voldoende is.

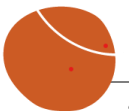
2.3 Kenmerken leerlingpopulatie

Niet alleen het leerlingaantal is aan het veranderen, ook de leerlingpopulatie verandert. Verschillende populaties (Oud-Muiden en Nieuw Muiden) zullen onderdeel worden van KC Muiderkring, dit kan gezien worden als een rijke sociale omgeving. Waar in de bovenbouw nog veel kinderen zitten afkomstig uit een lager sociaal milieu, merken we dat de nieuwe leerlingen die aangemeld worden, hoogopgeleide ouders hebben. De schoolweging wordt lager. De spreading wordt in eerste instantie groter, later zal dat afvlakken. De spreading is nu binnen 3 jaar tijd van 6,07 naar 8,24 verschoven.

2.4 Samenwerking twee besturen

Kindcentrum Muiderkring is een unieke situatie waarin twee schoolbesturen samenwerken; openbaar en bijzonder onderwijs. Beide schoolbesturen hebben hun eigen systemen die naast elkaar moeten bestaan. Dat betekent in de praktijk: twee printers, twee soorten laptops, twee maal Parnassys, andere wifi, andere bovenschoolse studiedagen, etc. Dat is wennen en kost vaak dubbel tijd. Aan de voorkant, voor ouders, is alles hetzelfde, maar dat kost aan de achterkant, vaak dubbel tijd om alles goed te laten verlopen.

Er zitten ook voordelen aan: wat goed loopt bij het ene bestuur geldt ook voor het andere bestuur. En dubbel cadeautjes voor de dag van de Leraar en een dubbel kerstpakket.



Hoofdstuk 3: Analyse

Er is een SWOT-analyse gemaakt en vanuit deze analyse hebben we onderstaande gegevens ingevuld.

Bovenaan het lijstje van belemmeringen staat dat we zoveel 'moeten' en zo weinig tijd hebben. We moeten verhuizen, we moeten unitonderwijs gaan geven, we moeten de leerlingresultaten verbeteren, we moeten met nieuwe methodes werken, etc.

De deadlines zijn streng. De tijdsdruk is groot. Dat betekent dat de grootste belemmering is dat we continu werken vanuit een urgentie. Deze urgentie wordt niet altijd door iedereen gevoeld en dat maakt dat het werken binnen het MT bijzonder stresserend is. We proberen als een filter alle randzaken weg te houden bij het team en ons te concentreren op wat noodzakelijk is.

Als tweede grote belemmering willen we het leerkrachtentekort noemen. In combinatie met een groeischool is dat een groot probleem. We zijn continu aan het zoeken naar personeel.

Directie		
Stimulerend	belemmerend	Kansen/ontwikkelpunten
• MT zit inhoudelijk op één lijn. • MT is enthousiast, benadert uitdagingen positief en werkt goed samen.	• MT is sinds juni begonnen, dus vrij nieuw, men was niet goed ingelicht over de ernst van de huidige situatie. • Interim-directeur heeft teveel taken, kan te weinig (zichtbaar) op school zijn • Veel taken en afspraken zijn door de vorige directeur mondeling geregeld mbt werktijdsfactoren en contracten, waardoor er onduidelijkheid is bij de huidige directie en men bezig moet zijn om 'erfenissen' op te ruimen. • Er is een achterstand in de meest basale dingen: er is geen schoolgids, geen schoolplan, geen handboek enz.	• Moet meer vanuit beleid gaan werken ipv ad hoc inspringen op situaties • Vastleggen van afspraken die nu gemaakt worden • De zorgstructuur wordt met hulp van buitenaf opgezet

Schoolteam		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelpunten
• Er zijn een aantal leerkrachten bijgekomen met veel expertise, naast de leerkrachten die er al zijn. Zij kunnen op termijn goed ingezet gaan worden. • Leerkrachten die nu bij Muiderkring komen werken, kiezen bewust voor ons, waardoor ze vaak zeer gemotiveerd zijn. • Door de NPO-gelden kunnen we leerkrachten ook extra coachen en begeleiden.	• Bij het team wat voor de zomervakantie '21 op school werkte, zit nog 'oud zeer' wat wantrouwen geeft naar de toekomst. • Niet genoeg leerkrachten, het leerkrachtentekort is enorm. • De taken groeien voor een aantal mensen, vooral IB en administratie. Wat telkens herijking vereist. • Doordat er zoveel nieuwe collega's bij zijn gekomen, moeten we nog een nieuwe cultuur uitvinden. We zitten in de 'stormingfase', maar daar is geen tijd voor, omdat er zoveel op het lijstje van 'to-do' staat. • Er zijn momenteel 5 collega's via bureaus of als ZZP-er aangenomen. Dit brengt hoge kosten met zich mee en deze collega's zijn voor bepaalde tijd aan de school verbonden wat onrust brengt bij de mensen in loondienst.	• Een groeischool moet een eigen cultuur uitvinden. Dit jaar zijn er 12 nieuwe collega's bijgekomen, dus er valt veel te ontwikkelen. • Er is ondersteuning van buitenaf voor administratie en IB

Omgeving; externen		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelingen
• Het schoolbestuur is begripvol en geven ons ruimte om ons te ontwikkelen. We voelen als MT die steun • Goede samenwerking met het samenwerkingsverband	• Niet genoeg opvang, waardoor ouders in de stress schieten, omdat ze geen opvang hebben. • De onduidelijkheid en het extra werk wat het werken onder twee schoolbesturen	We zitten straks als kindcentrum in een gebouw, wat erg fijn kan zijn om taken onderling te verdelen en gebruik te maken van elkaars personeel.



	met zich meebrengt, is verzwarend in deze fase van het proces.	
--	--	--

Gebouw		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelingen
- In januari gaan we in een prachtig nieuw gebouw met een nieuw schoolplein - We hebben een grote container puin geruimd	- T/m december zitten we in een oud gebouw, waar te weinig ruimte is voor ambulante mensen, er is weinig rust. - We zitten momenteel nog verspreid over 3 aparte gebouwen, waardoor we elkaar niet goed leren kennen en waardoor we niet de gelegenheid hebben om te 'oefenen' met het unitonderwijs. - De gymzaal/het sportcomplex moet nog gebouwd worden. - Het team heeft zorgen over de niet afsluitbare ruimtes	Het gebouw wordt zodanig ingericht dat we ook goed in staat kunnen zijn om unitonderwijs te kunnen geven.

Leerlingen/ouders		
Stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelingen
- Leerlingaantallen groeien, we hoeven ons niet druk te maken om het werven. - Er wordt een leerkracht vrijgeroosterd om het proces van verhuizen (onthechten en opnieuw verbinden) te begeleiden.	- Er is nog geen trouwe achterban aan ouders, ouders zijn veelal nieuw, kennen elkaar en de school nog niet, waardoor men nog heel afwachtend is, afstand bewaard en er nog een bepaald wantrouwen is. - Door de Corona wordt dit nog versterkt, ouders kunnen de school (mondjesmaat) in. - Kinderen komen nieuw op school, moeten in december alweer afscheid nemen van het gebouw en meteen weer naar een nieuwe school.	- Het nieuwe gebouw biedt een kans om ouders goed te leren kennen, omdat we dan een nieuwe start kunnen maken. - Als het unitonderwijs goed staat, verwachten we ook beter passend onderwijs te kunnen bieden.



	• Leerlingaantal groeit sneller dan we bij kunnen houden. Dat vergt iets van administratie, maar ook van de leerkracht in de groep qua sfeer en groepsdynamiek.	
--	---	--

Onderwijsaanbod		
stimulerend	Belemmerend	Kansen/ontwikkelingen
• Nieuwe methode taal en spelling	• Slechte resultaten van de school op leergebied. (3 jaar onvoldoende op de eindtoets). • Niemand weet nog hoe we unitonderwijs moeten gaan inrichten. We moeten in 3 maanden tijd omscholen van klassikaal naar unitonderwijs. • Er zijn veel oude methodes in omloop en er is veel onduidelijkheid over de methodes die we hebben en het gebruik hiervan. • Nieuwe methode Staal en spelling vraagt veel van de leerkrachten. Niets is vanzelfsprekend	• Er is een ervaren, praktische trainer aangetrokken met veel ervaring met unitonderwijs. • Het unitonderwijs is vernieuwend en uitdagend. • Nieuwe methodes worden ingevoerd met een Staal trainer

Hoofdstuk 4: Visie

In 2020 is de visie herijkt en bekrachtigd door het bestuur. Hieronder volgt een samenvatting van de visie/missie.

Waarom bestaat KC Muiderkring?

Wij willen alle kinderen van het Kindcentrum baggage meegeven om nu én later succesvol te kunnen zijn. Vanuit een positieve levenshouding.

School is afgeleid van het Latijnse 'schola' dat verwijst naar liefhebberij, studie, vrijetijdsbesteding.

Wij zien een brede ontwikkeling nog steeds als basis voor de moderne school. In ons Kindcentrum zorgen we daarom voor een harmonieus aanbod op alle ontwikkelingsgebieden: creatief, sportief, cognitief, sociaal, emotioneel en cultureel. Daarbij gaat het om samen leren leven én samen leven leren.

Nu, in ons Kindcentrum. Straks, in een snel veranderende wereld. Dat doen we door te investeren in onze kinderen, door kinderen de hedendaagse kennis en vaardigheden mee te geven die ze nodig hebben, door ze hun talenten te laten ontdekken, door ze ruimte te bieden, ze uit te dagen of juist waar nodig te ondersteunen. Vanuit een doorgaande lijn en een gezamenlijke pedagogische aanpak en organisatie zijn we in staat kinderen voor te bereiden op hun toekomst na ons Kindcentrum.

We willen kinderen plezier laten beleven, hen ervaringen bieden die enthousiasmeren tot verder ontdekken en leren en de wereld naar binnen halen. Zo dragen we bij aan hún toekomst en daarmee aan die van ons allemaal. Daar geloven we in. Want de wereld van de toekomst is wat kinderen ervan maken.

Onze visie: waar we voor staan

Het kind staat centraal. Kinderen leren van en met elkaar. Daardoor zijn er voor het leren meer mogelijkheden. Kinderen werken zoveel mogelijk op eigen niveau bij rekenen, begrijpend lezen en spelling. We werken aan de brede talentontwikkeling van kinderen. Ze hebben meer vrijheid en bewegen meer. De school is open. Er zijn geen lokalen, er is ruimte en licht.

Medewerkers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de inhoud, de totstandkoming en het resultaat van ons onderwijs. Daarbij staat de kennis van de leerlijnen centraal en mogen kinderen langs die leerlijnen groeien op hun niveau.

Concreet is dit als volgt vertaald in de volgende vijf punten: ontwikkeling, onderwijs, ontmoeten, opvang en opvoeding.

ONTWIKKELING

KC Muiderkring staat voor brede ontwikkeling voor ieder kind van nul tot twaalf jaar oud. Ieder kind is anders en mag zijn wie het is. Voor, tijdens en na schooltijd wordt een breed, toekomstbestendig en uitdagend programma aangeboden. Natuurlijk is goed leren lezen, spellen en rekenen hierbij belangrijk. Maar ontwikkelen is ook breder, dus is er volop aandacht voor sport, kunst en cultuur, techniek en ict-gebruik. Binnen dit aanbod wordt



zo veel mogelijk verbinding gezocht met de directe omgeving, de wijk en de samenleving. Zo ontstaat een bruisende open leeromgeving voor alle kinderen. Een omgeving die kinderen uitdaagt om te leren en te ontwikkelen en waar ze zich veilig en thuis voelen.

ONDERWIJS

KC Muiderkring biedt confessioneel en openbaar onderwijs dat flexibel georganiseerd is in units, thuisgroepen en (jaar)instructie-groepen. Bij de vakgebieden waarbij het nodig is, krijgen de leerlingen uitleg in kleinere instructiegroepen gekoppeld aan het eigen niveau.

Bij andere vakgebieden wordt juist de verbinding gezocht met oudere of jongere kinderen. Hiermee ontstaan mogelijkheden om van en met elkaar te leren, bijvoorbeeld begeleid door een vakleerkracht of onderwijsassistent. Ondersteuning en begeleiding zijn belangrijke onderdelen van de onderwijsaanpak.

Daarnaast is er veel aandacht voor het zoveel mogelijk zelfverantwoordelijk maken van de kinderen voor het eigen leren. Leerlingen die zich eigenaar voelen van hun eigen leerproces zijn namelijk gemotiveerder, leren met meer plezier en boeken betere resultaten.

ONTMOETEN

KC Muiderkring is een belangrijk centrum voor ontmoeting binnen de eigen leefomgeving. Ontmoeting met andere kinderen, maar ook met buurtgenoten uit andere leeftijdsgroepen. Het woord samen staat hierbij centraal. Het gaat om samen spelen, samen leren en samenleven. Jezelf ontwikkelen doe je namelijk niet alleen, maar altijd in verbinding met anderen. Het Kindcentrum staat in directe verbinding met iedereen die een bijdrage wil en kan leveren aan deze ontmoeting. In de eerste plaats gaat het natuurlijk om kinderen en hun ouders. Maar daarnaast geldt dat ook voor mensen uit de buurt, ondernemers, experts op allerlei terreinen en organisaties die op wat voor een manier dan ook hun steentje bij willen dragen.

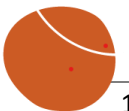
OPVANG

KC Muiderkring is een kindcentrum met uitgebreide opvangmogelijkheden in de vorm van een kinderdagverblijf, een peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang. Het buitenschoolse aanbod sluit nauw aan bij de thema's die binnen het kindcentrum aan de orde zijn en vormt zo een belangrijk onderdeel van de ononderbroken ontwikkelingslijn voor kinderen van nul tot twaalf jaar. In het dagprogramma gaan onderwijs en opvang naadloos in elkaar over.

Ruim voor schooltijd opent het Kindcentrum en vervolgens zijn er activiteiten tot ruim na schooltijd. Om een gevarieerd dagprogramma te kunnen bieden, zijn in het gebouw bijvoorbeeld een kookstudio, een kinderrestaurant, een techniekwerkplaats en creatief atelier terug te vinden.

OPVOEDING

KC Muiderkring staat voor de kracht van samenwerking bij het ontwikkelen en opvoeden. In zeer nauwe samenwerking realiseren de onderwijsbesturen Talent Primair, ASKO en opvangpartner SKBNM een integrale educatieve voorziening afgestemd op kinderen van nul tot twaalf jaar. Er wordt daarbij gewerkt vanuit één pedagogische visie en aanpak. Dit gebeurt door een sterk en professioneel team in nauwe samenwerking met ouders en verzorgers. Zij zijn allemaal belangrijke partners bij het opvoeden en het creëren van een goed, passend en uitdagend ontwikkelaanbod.



Hoofdstuk 5: Jaarplan

De verbeteronderwerpen zijn gebaseerd op de gesprekken en analyse met Expertis, de analyse met de successpiegel, onze eigen observaties en de SWOT analyse en de noodzaak die wij om ons heen zien. Omdat alles belangrijk was en er van alles oest hebben wij hierin gefilterd. De volgende verbeteronderwerpen staan dit jaar centraal.

Verbeteronderwerp 1	
Onderwerp	Pedagogisch klimaat/Sociaal Welbevinden
Aanleiding	- Door wisselend personeelsbestand is er geen gedeelde pedagogische visie - De school is onlangs gestart met de methode Kwink, maar er is nog geen doorlopende leerlijn - Uit de analyse (successpiegel) blijkt dat het belangrijk is dat er aandacht komt voor interactie tussen leerlingen, klassenmanagement en sfeer in de groepen. - Door de snelle groei van de school blijft de school iedere keer weer in de 'stormingsfase', waardoor het heel onrustig blijft.
Relatie met koersplan en NPO	Dit verbeteronderwerp heeft een relatie met het onderwerp 'zorg voor ons personeel' uit het koersplan. We realiseren ons dat het niet alleen om zorg voor het personeel gaat, maar wel dat dit een eerste vereiste is, wil je een goed pedagogisch klimaat neerzetten. We realiseren ons dat dit een basisvoorwaarde is voor een school om goed te kunnen functioneren. De relatie met het NPO-plan is onderdeel C van de Menukaart. We richten ons op het welbevinden van leerlingen.
Doel en resultaat	- Op de school is een veilig en goed pedagogisch klimaat. Hier wordt cyclisch aan gewerkt - Het team werkt uit dezelfde waarden, met dezelfde taal. Kinderen zijn sociaal competent, gaan op een goede manier met elkaar om en werken aan hun persoonlijke competenties.



Aanpak	- Gezamenlijk maken van een pedagogisch kompas voor medewerkers. Uit dit kompas blijkt: zó gaan we met elkaar (de leerlingen en ook collega's onderling). Het kompas wordt zeer concreet uitgewerkt (vanuit de vraag: wat zien we medewerkers doen en zeggen, hoe handelen we en hoe willen we behandeld worden). - Kwinkcoach wordt opgeleid binnen in het team. - De methode Kwink is geïmplementeerd in de school - Met het team (ASKO, TP, SKBNM) wordt een kwaliteitskaart pedagogisch kompas geschreven (voor maart 2022) en is dan praktisch toepasbaar - Studiedag 4 februari 2022 wordt het pedagogisch kompas vertaald naar concreet en zichtbaar leerkrachtgedrag. Expertise huren we deze dag in in (ARCADE) - Op teamvergaderingen groepsresultaten sociaal emotionele ontwikkeling bespreken. - Samen kijken wat is er nodig vanuit ZIEN dat aansluit bij Kwink - Collega's meenemen in de 'gouden weken' en de ontwikkeling op sociaal emotioneel gebied van de leerlingen. - Bouwen aan een gezamenlijke taal op KC Muiderkring, begeleid door Kwink-coach. - Continu voorleven van bepaalde afspraken/cultuur door alle teamleden (in interactie met de leerlingen), gebaseerd op de visie van Kwink - Kwink-coach wordt twee ochtenden per maand vrijgeroosterd om Kwink goed neer te zetten in de school.
Tijdsinvestering	- Kwink coach 2x per maand Zie ook jaarkalender
Monitoring en evaluatie	Analyseren ZIEN tov gestelde normen, welbevinden en betrokkenheid zijn bij ons de belangrijkste pijlers. Ouderenquête en enquête kinderen wijst uit dat ouders meer tevreden zijn dan de meting van schooljaar 20-21. Successpiegel afnemen: deze afname wordt de nieuwe nulmeting. (De resultaten van de huidige successpiegel weerspiegelt niet het team, ouders en leerlingen die nu op de school aanwezig zijn.)
Kosten	€700,- euro voor de Successpiegel afname Opleiding en vervanging Kwink-coach: € 1300,- € 1000,- Arcade



Verbeteronderwerp 2	
Onderwerp	Didactisch Handelen
<i>Aanleiding</i>	- Door veel nieuwe leerkrachten is er geen gezamenlijke basis in het didactisch handelen - De doorgaande lijn binnen de school ontbreekt - Leeropbrengsten vallen tegen. Eindscores CITO groep 8 als 3 jaar onvoldoende. - Uit analyse (successpiegel) komt naar voren dat aandacht voor de interactie tussen leerlingen, klassenmanagement en sfeer in de groepen belangrijk is. - Uit de vragenlijsten die bij de leerlingen zijn afgenomen blijkt dat leerlingen taal en spelling als saai en niet leuk worden ervaren - Daarnaast was de methode Taal en Spelling zwaar verouderd en de resultaten niet goed. - De school gaat in januari 2022 over naar een nieuw gebouw waar unit-onderwijs wordt vormgegeven. Dit vraagt ontwikkeling op de didactische vaardigheden van leerkrachten die zich richten op het vergoten van eigenaarschap, verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van leerlingen
<i>Relatie met het koersplan en de NPO gelden</i>	Dit onderdeel sluit naadloos aan bij het onderdeel 'Toekomstgericht onderwijs', omdat we met unitonderwijs vernieuwend bezig zijn met het onderwijsconcept. Daarnaast sluit het ook aan bij het onderdeel 'kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur'. We hebben onze doelen scherp, we analyseren de gegevens en werken systematisch aan het verbeteren hiervan. De relatie met het NPO-plan is onderdeel B en D van de menukaart. We richten ons op het leren van en met medeleerlingen, feedback en directe instructie. Voor onderdeel D richten wij ons op metacognitie en zelfregulerend leren.
<i>Doel en resultaat</i>	Alle leerkrachten zijn sterk in ontwikkeling op hun didactische vaardigheden om zo goed en met zelfvertrouwen het unit-onderwijs neer te zetten.
<i>Aanpak</i>	- Met een trainer (Ineke de Sijl, Slimfitonderwijs) gaat het team aan de slag met unit-onderwijs vanaf januari 2022. De training richt zich op: - o Praktische ondersteuning - o Klassenmanagement - o Goede instructie - o Feedback - o Samenwerkend- en zelfstandig leren



	- Training Staal (nieuw aangeschafte methode), inclusief klassenbezoeken - Coaching en training leerkrachten op didactisch handelen - Directie voert klassenbezoeken uit en kijkt mbv een kijkwijzer (KBA, Amsterdamse scholen) naar het didactisch handelen van de leerkracht - Wanneer een leerkracht niet voldoende scoort (< 80%) volgt individuele coaching (of andere gepaste interventie) - De IB maakt halfjaarlijks een trendanalyse. - Adhv de trendanalyse presenteren de leerkrachten hun resultaten aan het team en komen zo tot nieuwe doelen voor hun handelen op wat de groep en de leerling nodig heeft. - We hebben tussentijdse gesprekken betreffende de leerresultaten. - De kleuterbouw bespreekt de resultaten van het observatiemodel.
Tijdsinvestering	Dit onderwerp is een hoofdonderwerp. Veel studiedagen en teamvergaderingen zullen hierover gaan. Het vraagt ook veel tijd van de leerkrachten omdat ze dit moeten oefenen in de groep, reflecteren hierop en weer opnieuw oefenen. Nieuw gedrag moet ingeslepen worden en dat kost tijd. Unitonderwijs Studiedagen en momenten zijn ingepland t/m half februari, daarna evalueren we en plannen opnieuw in. Studiedagen zijn 26 oktober, 8 november en 4 februari Studiemomenten zijn: 25 november (unit 3), 30 november (unit 4), 8 december (materialenmoment unit 2), 9 december (hele team), 10 december (vervolg unit 2) In januari en februari zijn het momenten op de werkvloer en nabesprekingen. Elke week een andere unit. Daarnaast is er een (online) coach beschikbaar van een unitschool die al goed draait. Zij is beschikbaar als expert. Dit is met name voor unit 2 (wekelijkse gesprekken vanaf januari 2022, voor de andere units op afroep beschikbaar). STAAL 18 augustus: training hele team 1 december: vragenuurtje Februari: klassenobservaties en nabespreking
Monitoring en evaluatie	Adhv klassenbezoeken en analyse van opbrengsten houden we de voortgang in de gaten. Daarnaast hebben we eenmaal per 4 weken een MT-overleg, waarbij ook Ineke van Sijl aanschuift om het unitonderwijs te bespreken. Eveline (IB-er) schuift aan, wanneer dit nodig is.

Kosten	€ 22.000,- Training, coaching. Inclusief training en begeleiding kleuterleerkrachten (Kleuterplein). Aanschaf materialen voor bij de nieuwe methodes (ook remediërend materiaal Taal in Blokjes).

Verbeteronderwerp 3	
Onderwerp	Onderwijs aan Kleuters
Aanleiding	- Er wordt niet planmatig gewerkt binnen de kleutergroepen - Het observatiesysteem wordt nog niet structureel door iedereen ingezet - Er is (nog) geen beredeneerd aanbod. - Er wordt gewerkt met de methode Kleuterplein. Deze is nog niet voldoende geïmplementeerd - Materialen zijn er niet voldoende
Relatie met koersplan en NPO gelden	We zijn we sterk bezig om de basis goed neer te zetten en kwalitatief goed onderwijs te kunnen geven. Daarmee is de relatie met het koersplan meteen weer gelegd, het onderdeel is de basis op orde. De relatie met het NPO-plan is onderdeel B en E van de menukaart. Bij menukaart B is de interventie de directe instructie; goed en gedegen onderwijs geven. Daarnaast is de interventie instructie in kleine groepen; één op één inzet voor Bouw! Bij menukaart E is de interventie de inzet van de onderwijsassistenten.
Doel en resultaat	o Eenduidige aanpak in kleuterbouw.



	- o Methode Kleuterplein wordt goed ingezet. Alle leerkrachten kunnen een goede les neerzetten volgens de didactiek van kleuterplein - o Thema's worden inhoudelijk voorbereid als kleuterbouw - o Leerlijnen zijn bekend bij leerkrachten. - o Kleuters worden systematisch gevolgd op hun ontwikkeling (observatielijsten). - o Kleuters voldoen aan de doelen van de leerlijn - o Leerkrachten hebben zicht op de leerlijn en kunnen hierop sturen en dit is zichtbaar in het observatiemodel. Men kan individuele interventies toepassen al dan niet met hulp van de onderwijsassistent.
Aanpak	- Schrijven kwaliteitskaart handelen kleuterplein - Coördinator aanstellen die de thema's inhoudelijk voorbereid met de andere collega's. - Leerkrachten presenteren observaties tijdens de trendanalyse in het team en kunnen uitleggen aan collega's wat dit betekent voor hun handelen. - Externe trainer wordt ingehuurd voor training in Kleuterplein en observatie in de groepen. - Bouw! inzetten voor risicoleerlingen vanuit de intake van kleuters. We constateren na de herfstsignalering welke kinderen in groep 3 nog meer baat hebben aan de interventie van Bouw. We organiseren dit met behulp van onderwijsassistenten.
Tijdsinvestering	Hiervoor geldt hetzelfde als bij het didactisch handelen. Naast de bouwvergaderingen, overleggen en observaties is de leerkracht aan het werk om zijn gedrag en handelen te veranderen.
Monitoring en evaluatie	Klassenbezoeken Gesprekken met trainer en coördinator Observatie-uitkomsten bespreken en delen
Kosten	Trainer Unitonderwijs neemt kleuters mee in haar aanbod. € 13.000,- onderwijsassistente € 15.000,- materialen

Onderwerp	Onderwijsachterstanden
Aanleiding	- Opbrengsten huidige groep 6 en 7 liggen onder de inspectienorm - De resultaten van de huidige groep 7 zijn in het laatste trimester van 2020-2021 sterk achteruitgegaan (zie schoolanalyse) - De eindopbrengsten van de school zijn al 3 jaar onder de norm - Voor de leerlingen, maar ook voor de beeldvorming is het urgent dat normen gehaald worden
Relatie met koers en NPO-gelden	Dit onderdeel heeft een relatie met het onderdeel 'kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur' en met het onderdeel 'passend onderwijs'. Dit onderdeel sluit nauw aan bij het koersplan. De relatie met het NPO-plan is onderdeel E van de Menukaart, namelijk de inzet van de onderwijsassistent. En onderdeel B van de menukaart directe instructie en instructie in kleine groepen.
Doel en resultaat	- o We streven ernaar de gestelde ambitie te halen (zie boven voor de streefdoelen en referentieniveaus). Tussendoelen - o Februari 2022: Groep 7 en 8: verbetering in de resultaten. De groepsdoelen worden samen met de groepsleerkracht opgesteld. Voor meer gedetailleerde informatie zie de schoolscan - o Juli 2022: Groep 7 en 8: verbetering in de resultaten. De groepsdoelen worden samen met de groepsleerkracht opgesteld.
Aanpak	- o Om te komen tot goede onderwijsresultaten is de didactische aanpak van de leerkracht doorslaggevend. Zie verbeterpunt 'didactisch handelen'. - o Extra tijd inroosteren voor taal, lezen, rekenen. - o Extra scholing op het effectief benutten van de onderwijstijd. Waar nodig individuele coaching hierop. - o Extra onderwijsassistentie voor het leesonderwijs in groep 6, deze groep valt op in de trendanalyse. Daarbij willen we ook groep 7 meenemen. Voor meer gedetailleerde informatie, zie de schoolscan.
Monitoring en Evaluatie	Klassenbezoeken Gesprekken met trainer en coördinator
Kosten	€ 35.000,-: Onderwijsassistent (ondersteuning lees/taalonderwijs groep 5/6/7/8)



We hebben in het vorige hoofdstuk de verbeteronderwerpen genoemd die uit de scan kwamen en uit de gesprekken met Expertis. Daarnaast kwam er uit onze eigen analyse nog een aantal onderwerpen naar voren, die we niet nog een jaar kunnen en willen laten liggen. Deze onderwerpen hebben we hieronder benoemd.

DOEL	AANPAK	EVALUATIE EN MONITORING	KOSTEN/INVESTERING
We willen een kwaliteitskaart communicatie naar buiten ontwikkelen. Samen bouwen en blijven bouwen aan duidelijke communicatie vanuit een gezamenlijke visie.	In deze kwaliteitskaart staan de kaders voor communicatie. Dit gaat over rapporten, brieven, mail- en appverkeer, gesprekken etc. Dit biedt duidelijkheid voor iedereen en zorgt voor een eenduidigheid in aanspreken en ontvangen.	Deze kwaliteitskaart is geschreven voor eind januari 2022 en wordt geëvalueerd en bijgesteld in juni 2022 als we het schooljaar gaan afronden.	Geen kosten Tijdsinvestering: twee dagdelen (inclusief overleg en feedback) Wie: MT
DOEL	AANPAK	EVALUATIE EN MONITORING	KOSTEN/INVESTERING
Doorgaande lijn van peuters naar kleuters	Contracten voor overdracht in orde maken. Observaties bij elkaar, een warme overdracht tussen de medewerkers.	Mei 2022	Kosten: geen Tijdsinvestering: een paar overleggen binnen MT Communicatie om ouders mee te krijgen in dit proces
DOEL	AANPAK	EVALUATIE EN MONITORING	KOSTEN/INVESTERING
Voorbereiden op het dubbelgebruik in het nieuwe gebouw	Gezamenlijke overleg met de desbetreffende collega's over de consequenties van het dubbelgebruik en samenleefcontracten met je dubbelgebruikduo. Het schooljaar erna zal dit veel meer een aandachtspunt zijn voor het hele team.	Doorgaand proces	Kosten: geen Tijdsinvestering: een aantal overleggen met dubbelgebruikduo's begeleidt door het MT. Dit is een terugkomend proces van evalueren en begeleiden.
DOEL	AANPAK	EVALUATIE EN MONITORING	KOSTEN/INVESTERING



Het vormen van één team van medewerkers binnen opvang en onderwijs	We hebben twee avonden gereserveerd om aan de slag te gaan met alle medewerkers van het Kindcentrum. Daarnaast is dit een proces wat meer tijd kost dan alleen komend schooljaar. Komend schooljaar maken we hier een begin mee, maar het heeft nog niet echt onze prioriteit.	Februari 2022 en juni 2022	Kosten: € 500,- Tijdsinvestering: 1x twee dagdelen met het gehele team. Plus voorbereiding.
--	--	----------------------------	--

Totale kosten

Verbeterplan 1	1.300 700 1.000 Totaal: 3.000 euro
Verbeterplan 2	Totaal: 22.000 euro
Verbeterplan 3	13.000 15.000 Totaal: 28.000 euro
Verbeterplan 4	Totaal: 35.000 euro
Totaal	88.000 euro

