



WAALCAMPUS JAARPLAN 2023

Ontwikkelthema's 2023

Bronnen:

- ✓ **campusplan 2019-2023**
- ✓ **evaluatie jaarplan 2021-2022**
- ✓ **plan sociale veiligheid bij Waalcampus**
- ✓ **plan pedagogische benadering**
- ✓ **Organisatie analyse met o.a. tevredenheidsspeilingen en smalle opbrengsten analyse**

Vanuit de bronnen en onderzoek is gekozen voor vier ontwikkelthema's:

- De groei van de organisatie
- Kwaliteitszorg
- Het kind centraal
- De wereld om ons heen

In dit jaarplan staan per ontwikkelthema een aantal subdoelen beschreven.

In ons kwaliteitsmodel Mevolution beschrijven we tevens op welke wijze het ontwikkelthema en de subdoelen tot stand zijn gekomen ("waarom", "wat" en "hoe")

Daarnaast is de groei van de kinderen bekeken en voor de vakgebieden rekenen, lezen, begrijpend lezen en spelling zijn doelstellingen bepaald. Deze staan beschreven bij het ontwikkelthema "smalle opbrengsten".

	Groei van de organisatie	start vanaf stadium
	Door de groei van het aantal kinderen gaan waal 2, 3 en 4 werken met vaste stamgroepen. We merken dat de communicatie en de samenwerking in het waalteam aansluit bij de werkwijze. Er is dagelijks een moment van evalueren en een overdracht ter voorbereiding van de volgende dag. In het rooster voor de kinderen en teamleden is het werken met stamgroepen zichtbaar.	realisatie
	Vanwege de groei van de organisatie is er uitbreiding van het team. Met het team wordt de visie en de pedagogische benadering levend geborgd door tijdens een www of visieavond te werken vanuit de bedoeling en de "waarom". Onderwerpen komen regelmatig terug als focus onderwerp om de basishouding en vaardigheden van teamleden optimaal te ontwikkelen en te behouden.	oriëntatie
	Het huidige gebouw en de werkwijze wordt ontwikkeld in lijn van de werkwijze van het nieuwe gebouw. Tijdens de visie avond maakt het team een plan voor de groei en ingebruikname van het nieuwe gebouw.	oriëntatie

	Kwaliteitszorg	
	De fasen van de kwaliteitscirkel zijn herkenbaar in verschillende lagen van de organisatie. In het vier- jarenplan, het jaarplan, de voorbereiding van de groeiperiode en het kindplan zijn de fasen beschreven. Tijdens overleg worden de fasen besproken.	realisatie
	De werkwijze van teamleden bij Waalcampus wordt naast het levend borgen ook geborgd aan de hand van teksten en beelden in de "zo doen we dat cirkel" in Mevolution.	idee-ontwikkeling
	Van februari tot juli is er aandacht voor de inhoud van het nieuwe (vier jaren) campusplan voor opvang en onderwijs 2023-2027.	

	We bepalen het startpunt en organisatiespecifieke doelen en stellen vervolgens een tijdspad. Dit doen we aan de hand van tevredenheidsspeilingen, gesprekken met betrokkenen en www-overleg. Teamleden, kinderen, ouders, stakeholders en directie zijn betrokken. Het strategisch beleidsplan van het WSKO en het ontwikkelplan van Okidoki zijn de leidraad voor de ontwikkeling.	idee-ontwikkeling
--	--	-------------------

Het kind centraal		
	Het team onderzoekt of de communicatie over de groei van een kind ontwikkeld kan worden passend bij de visie van Waalcampus en bij de behoefte van ouders. De kind cirkel van Mevolution speelt hierbij een belangrijk rol.	oriëntatie
	Teamleden weten wat er verwacht wordt om een kind optimaal te laten ontwikkelen in een stimulerende omgeving. - Vanuit de zeven betrokkenheidsverhogende factoren reflecteren teamleden op hun werk. - Tijdens beeldcoach bijeenkomsten is er aandacht voor het reflecterend vermogen, open communicatie en het geven en ontvangen van feedback. - De verwachting rondom de basisvaardigheden en organisatie wordt besproken tijdens waalteam overleg onder begeleiding van de coach expert. Er wordt scholing geboden aan professionals om het kind te begrijpen en aan te sluiten bij de behoeften. Scholingsbehoefte: autisme communicatie, baby specialisatie, jonge kind specialist (de basis op orde).	realisatie

De wereld om ons heen		
	Op Waalcampus wordt levenshouding/burgerschapsonderwijs gedegen aangeboden. - De visie op "burgerschap" wordt gevormd en beschreven. Hierbij wordt besproken wat het team verstaat onder burgerschap en wat dit vraagt van ons handelen. - Teamleden onderzoeken of het aanbod dat we bieden overeenkomt met de doelstellingen van het curriculum en waar toevoegingen nodig zijn. - In een beleidsstuk wordt de visie en het structurele aanbod beschreven.	oriëntatie
	Waalcampus werkt optimaal samen met de omgeving om de kinderen een zo breed mogelijk aanbod te bieden. Bij de planning van een groeiperiode (5x per jaar) worden vraagstukken gekoppeld aan de expertise om ons heen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kennis en kunde van ouders, bekenden en bedrijven.	idee-ontwikkeling

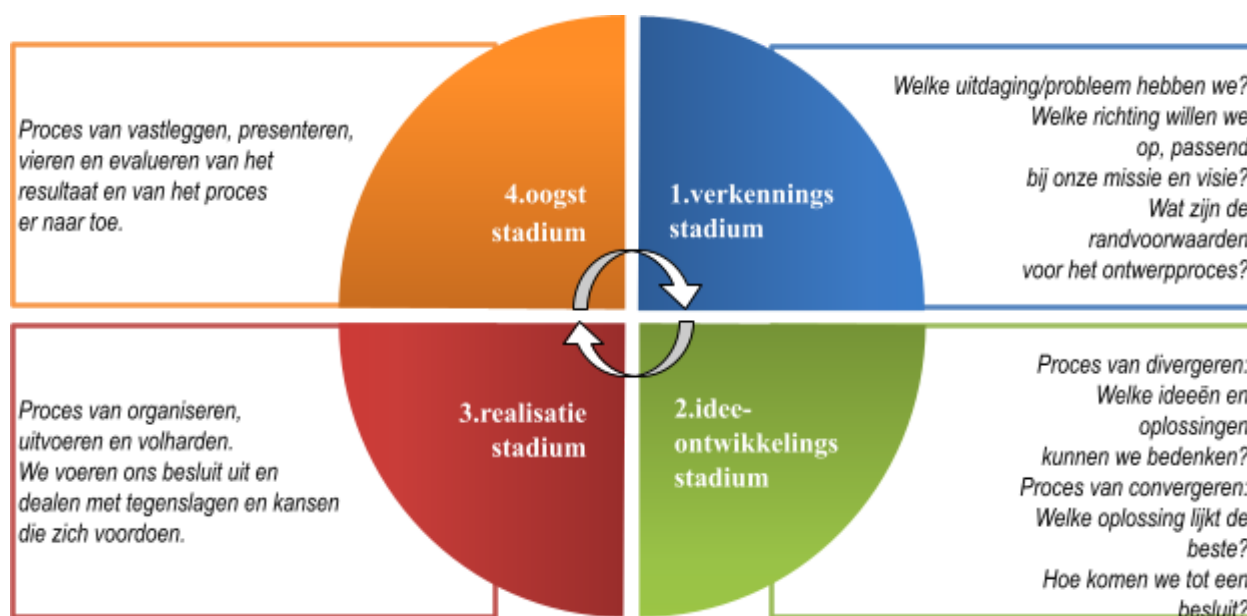
Smalle opbrengsten 2023	Start vanaf stadium:
<u>Rekenen</u> Waal 2 De leerlijn van voorbereidend rekenen is verdeeld in doelstellingen per groeiperiode. We zien dat de doelstellingen worden aangeboden tijdens de kring, tijdens een ontdekeiland en in het aanbod tijdens de inloop of op de oefenplannen. In de weekplanning is voor de teamleden zichtbaar welke doelstellingen zijn aangeboden aan de “clubjes”. De doelstellingen zijn zichtbaar in het rekeneiland. Waal 3 en 4 Om het inoefenen en de herhaling van het aanbod te versterken is het rekeraanbod van Exova uitgebreid met het aanbod van Bareka. - Ieder kind heeft een Bareka muurtje en een rekenmap met de eigen leerdoelen.. - De materialen in de rekenkast worden uitgebreid aan de hand van de Bareka indeling. In de opbrengsten zien we stabiliteit in de resultaten van BOOM LVS; Voor Waal 3 en 4 betekent dit dat we tevreden zijn als 90% van de kinderen op eigen niveau een gemiddelde groei laat zien en er daarnaast aantoonbaar extra aandacht is voor de kinderen die een beneden gemiddelde groei laten zien. De doorgaande lijn van Waal 2 naar Waal 3 en van Waal 3 naar Waal 4 hebben de teamleden in beeld en wordt besproken tijdens expert overleg en op papier geborgd in het handboek in de drive. Ambitie eindtoets rekenen leerjaar 8: 57% 1S, 98%1 F (geanalyseerd op basis van de Boom LVS toetsen)	realisatie
<u>Technisch lezen</u> Waal 2 De leerlijn van voorbereidend lezen is verdeeld in doelstellingen per groeiperiode. We zien dat de doelstellingen worden aangeboden tijdens de kring, tijdens een ontdekeiland en in het aanbod tijdens de inloop of op de oefenplannen. In de weekplanning is voor de teamleden zichtbaar welke doelstellingen zijn aangeboden aan de “clubjes”. De doelstellingen zijn zichtbaar in het taaleiland. Waal 3 Om het technisch leesproces te ondersteunen zijn de leesdoelen die aangeboden zijn tijdens het ontdekeiland zichtbaar in de Waal. Dit doen we aan de hand van pictogrammen en teksten. Waal 4 In Waal 4 houden we focus op het onderhouden van het leesniveau, de leesmotivatie en de betrokkenheid bij lezen. Dit doen we onder andere door het aanbieden van verschillende werkwormen. Dit kunnen zijn: een leescafé, voorlezen en evalueren, leeskringen (Aiden Chamers) voor de leesbeleving en keuzekring voorlezen. Ambitie eindtoets voor het lezen: 1F 100% en 2 F 70% (inschatting op basis vanuit voorgaande jaren en verwachting van de kinderen)	realisatie

	<u>Begrijpend lezen/kritisch luisteren</u> Waal 2 De expertgroep van begrijpend lezen bekijkt met teamleden van Waal 2 of de aangeboden luisterstrategieën aansluiten op het aanbod van begrijpend lezen in Waal 3 en 4. In overleg wordt het aanbod aangepast naar een doorgaande lijn en wordt het aanbod van waal 2 beschreven. We zien het beschreven aanbod terug in het aanbod van Waal 2. Waal 3 en 4 Kinderen krijgen tijdens het ontdekeiland leerstof aangeboden die aansluit op de zone van de naaste ontwikkeling. We zien een hoge betrokkenheid en we zien kinderen door de leerkuil gaan om hun doel te bereiken (fouten maken!). We zijn tevreden als we een gemiddelde groei blijven zien in de leerresultaten. Teamleden analyseren Boom LVS om te weten welke uitdagingen er voor de kinderen zijn. Als meerdere kinderen dezelfde uitdaging laten zien wordt het in het aanbod toegevoegd of aangepast. De leesexperts borgen (begrijpend) lezen door het aanbod en de werkwijze te beschrijven en het team te inspireren om het ook levend te borgen. Ze maken hierbij gebruik van de training begrijpend lezen zonder methode". We zijn tevreden als alle teamleden de ontdekeilanden van tekstlezen kunnen aanbieden. Ambitie eindtoets voor lezen: 1F 100% en 2F 70% (inschatting op basis vanuit voorgaande jaren en verwachting van de kinderen)	realisatie
	<u>Spelling (taalverzorging)</u> Waal 3 De spellingregels worden zichtbaar gemaakt ter ondersteuning van het spellingaanbod en het inoefenen van de spellingregels. In de waal zien we: - de aangeboden klanksoorten zichtbaar op het communicatie eiland. - dat per spelling kleur een regel centraal staat. De regel is zichtbaar in het communicatie eiland. - Kinderen hebben indien nodig een regelmap in hun la (spiekboek). Waal 4 Kinderen kunnen vertellen aan welke regel van spelling ze werken. Het gaat niet om het stampen van de woorden, maar om het snappen van de regel. Na het oefenen van de losse categorieën is er ruimte om de aangeboden leerstof van dat moment en eerder te herhalen, zodat dit beklijft. Voor iedereen is duidelijk vanuit welke vaste structuur werkwoordspelling wordt aangeboden. Hiermee willen we bereiken dat de opbrengst van de kinderen meer dan gemiddeld groeit. We vermoeden dat er bij 10 % van de kinderen meer groei mogelijk is dan dat ze nu laten zien. Daarmee verwachten we een groei van 10% van de kinderen in niveau I en II. Ambitie eindtoets voor taalverzorging: 1F 100% en 2F 64%	realisatie

	<u>Schrijven</u> Waal 2 en 3 De teamleden van Waal 2 stemmen het schrijf aanbod af met Waal 3 om een doorgaande lijn te realiseren. Het aanbod voor schrijven wordt voor beide Walen omschreven. We zien het aanbod in de weekplanning en aangeboden tijdens de ontdekeilanden. Bij het schrijfaanbod wordt extra gelet op het correct schrijven van de letters en de nauwkeurigheid (netheid) van het schrijven.	oriëntatie
--	--	------------

Het ontwikkelproces

Voor de ontwikkeling van bovengenoemde ontwikkelpunten maken we gebruik van het SOL-model: sociaal-ontwerpend-leren



Doorgaans start elk ontwikkelpunt uit het jaarplan in het verkenning stadium. Soms ontstaan er ontwikkelprocessen vanuit stadium 2 of zelfs stadium 3, bijvoorbeeld bij een experiment in een afdeling of van één teamlid. De Waalcampus expertgroepen, Wie-Wat-Waaltjes en visiebijeenkomsten zijn geschikt om een punt met behulp van het model te ontwikkelen en -vooral- af te ronden in het oogst stadium. Op basis van de behoefte aan structuur en voorspelbaarheid wordt een aantal expertgroep bijeenkomsten gepland in de jaarkalender. De doelstellingen van de expertgroepen sluiten aan bij de drie centrale ontwikkelthema's.

Als ondersteuning tijdens de bijeenkomsten is een poster gemaakt waarop het model en de actuele thema's uit het Waalcampusplan en jaarplan zichtbaar zijn. Elk thema wordt in het cyclische model zichtbaar gemaakt. In welke stadium zitten we? Wat komt hierna? Hoe organiseren we dit?

Professionalisering 2023

	professionaliseringsthema:	afdelingen:	partner/aanbieder:
Campus algemeen	Groei van de organisatie en ingebruikname nieuwbouw.	Campusteam	Stef van Wickeren,
	Ontwikkelcyclus en borgen van kwaliteit	Campusteam	Mevolution ontwikkeling en scholing
	Coaching op de pedagogische benadering met de nadruk op het geven van feedback en persoonlijke ontwikkeldoelen (beeldcoaching) Nieuwe teamleden gaan van sturende rol naar het bieden van ondersteuning en begeleiding.	Campusteam	Beeldcoach Christel Schalke
	Coachingsvaardigheden versterken	Lisette	5D coaching
	Progressiegerichte werkwijze, leren leren, executieve functies,	Campusteam naar keuze	WSKO aanbod
	Inspiratie voor het vergroten van de inspirerende leeromgeving, ervaringsgerichte grondhouding, initiatieven in alle lagen van de organisatie.	Leidinggevend	Tweemonds
	Procesgericht volgen en coachen	zorgondersteuner(s)	Tweemonds
	EHBO/BHV	Corine van Velden, Colinda, Sandy, Jennifer, Marilyn, Ashley, Lotte, Sabrina, Lieske, Maaïke, Sanne, Lisette	A en C
Onderwijs specifiek	Geef me de vijf, autisme begeleiding	Een aantal teamleden	Geef me de vijf
Opvang specifiek	Scholing voor baby specialisme		
	Kennis opdoen over het signaleren en werken met kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong		

*Ontwikkelcyclus teamleden

In navolging van de kinderen, hanteren ook de teamleden een ontwikkelcyclus, van één jaar. Naast het verzamelen en voortdurende zelfreflectie bestaat de cyclus uit een reflectiemoment op de persoonlijke ontwikkeling met anderen (onder andere d.m.v. video begeleiding) en een presentatiegesprek met de leidinggevende. Aan de ontwikkeling en functioneren wordt een waardering gegeven door de leidinggevende. Van dit gesprek wordt verslag gemaakt. Afspraken en actiepunten vormen de doelen voor de volgende cyclus.

Waalcampus een lerende organisatie

Een lerende organisatie is een organisatie waarin de teamleden niet alleen hun werk doen, maar waarin teamleden ook wendbaar genoeg zijn om om te gaan met een omgeving die verandert. Een organisatie met teamleden die willen leren om zo beter te worden.

Om het lerend vermogen te realiseren werken we aan de volgende principes:

1. Het team van Waalcampus bestaat uit lerende mensen

Waalcampus heeft teamleden die zichzelf als lerenden zien. Dat wil zeggen dat ze openstaan voor nieuwe denkwijzen en bestaande gewoonten los durven laten, dat ze durven te experimenteren en fouten durven te maken, en dat ze bereid zijn tot samenwerking met andere teamleden. Het vraagt ook een open cultuur waarin geleerd kan worden én waarin geleerd mag worden.

2. De leidinggevende creëert randvoorwaarden voor leren

De leidinggevende heeft in beeld waar de scholing aan bij moet dragen en zorgt dat het team voldoende leer- en ontwikkelmomenten aangeboden krijgt. De leidinggevende stimuleert om gezamenlijk met het geleerde aan de slag te gaan en om samen concreet te maken wat we precies terug willen zien in Waalcampus. De leidinggevende durft zich lerend op te stellen zodat het samen leren centraal komt te staan.

3. Er is een basisgevoel van veiligheid en vertrouwen

Veiligheid en vertrouwen is een voorwaarde om te kunnen ontwikkelen. Een open communicatie is hierbij belangrijk. Om dit te stimuleren wordt er gewerkt met beeldcoaching in teamverband.

4. Er bestaat duidelijkheid rondom de visie en de doelen van Waalcampus

De visie en doelen van Waalcampus zijn helder geformuleerd. Door de visie herhaaldelijk te bespreken en te denken vanuit de visie kunnen teamleden zich verbinden met Waalcampus. De visie is een rode draad die door de organisatie heen loopt.

5. Er wordt gewerkt vanuit eigen kracht en talent

Bij Waalcampus wordt gestimuleerd om de visie te volgen, verbindingen te leggen binnen de organisatie en de regie te nemen (eigenaarschap) zodat ieder vanuit zijn of haar eigen kracht en talent kan werken. Mensen voelen zich beter als ze iets doen waar ze goed in zijn.