

JAARPLAN SO Amsterdam

Alexander Roozendaalschool
Professor Burgerschool
Ambulante Dienstverlening SO

VOOR HET SCHOOLJAAR 2024-2025

Inleiding	3
1. Strategisch beleid, kernwaarden en speerpunten	4
1.1 De missie en ambitie als uitgangspunt	4
1.2 Kernwaarden	4
1.3 Strategische speerpunten VierTaal	5
2. Evaluatie jaarplan '23-'24 en nieuwe doelen jaarplan '24-'25	7
2.1 Evaluatie doelen 2023-2024	7
2.1.1 Evaluatie Alexander Roozendaalschool 2023-2024	7
2.1.2 Evaluatie Professor Burgerschool 2023-2024	14
2.1.3 Doelen SO Amsterdam (alle locaties)	19
2.2 Nieuwe doelen 2024-2025	22
2.2.1 Doelen en aanpak Alexander Roozendaalschool 2024-2025	23
2.2.2 Doelen en aanpak Professor Burgerschool 2024-2025	27
2.1.3 Doelen SO Amsterdam 2024-2025 (alle locaties)	30
3. Risicoparagraaf	32
4. Toetsing	35
Vaststellingsformulier jaarplan SO Amsterdam	35

Inleiding

Elk schooljaar maken de locatiedirecteurs een jaarplan. De doelen zijn tot stand gekomen op basis van input uit:

- [VierTaal Instellingsplan 2021-2024](#) (VIP)
- [Schoolplan sector SO 2021-2025](#)
- Uitkomsten Riskchanger en interne audits (zelfevaluatie)
- Kwaliteitsmonitor Zinus onder ouders
- Evaluatie jaarplannen '22-'23 en gesprekken met de teams

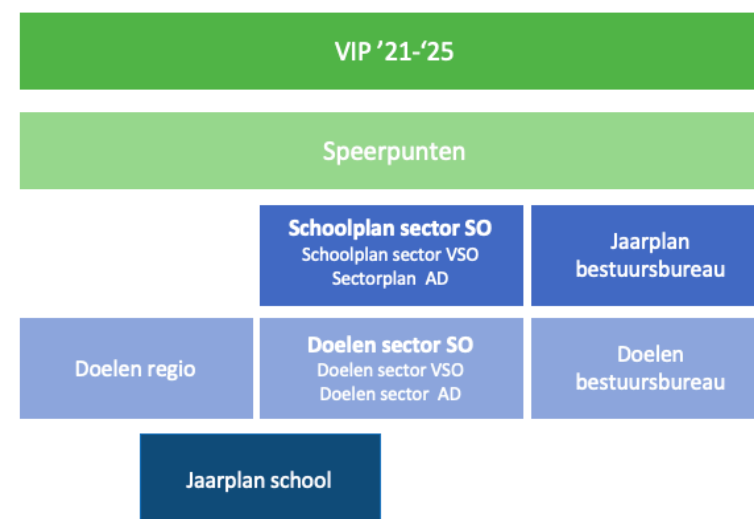
In 2021 is het strategisch beleid bepaald in het VIP '21-'24. Dit is vertaald naar doelen in de regio en sector. In de sector is een schoolplan Sector SO '21-'25 geschreven en concrete doelen bepaald. Over de ambities van VierTaal, visie op onderwijs SO, de inhoud van deze plannen en doelen zijn in het voorjaar van 2022 gesprekken gevoerd in de teams. In tegenstelling tot het strategisch instellingsplan en het schoolplan heeft het jaarplan een meer operationeel karakter.

Hoofdstuk 1 beschrijft het strategisch beleid, kernwaarden en speerpunten vanuit het VIP. Dit vormt het kader voor (het schoolplan en) jaarplan SO Amsterdam 2024-2025.

Hoofdstuk 2 beschrijft de evaluatie van de gestelde doelen in 2023-2024 en de nieuwe doelen gesteld voor 2024-2025.

Hoofdstuk 4 geeft globaal meerjarenplan t/m 2027 wederom op basis van het VIP, schoolplan sector SO en de ontwikkelingen in- en rond de school.

Hoofdstuk 5 beschrijft de mogelijke risico's en de aanpak daarvan.



Tenslotte ondertekent de regiodirecteur het jaarplan voor akkoord en is er instemming vanuit de Deelraad SO Amsterdam.

1. Strategisch beleid, kernwaarden en speerpunten

1.1 De missie en ambitie als uitgangspunt

De missie en visie is samen met de organisatie aangescherpt. Deze missie en visie zijn het uitgangspunt voor de keuzes die VierTaal voor de komende periode heeft gemaakt en in het VIP heeft beschreven:

“Wij geven leerlingen die slechthorend zijn of een TOS hebben een noodzakelijke basis mee zodat ze op latere leeftijd communicatief redzaam zijn en gelijkwaardig kunnen participeren in de maatschappij. Die volwaardige participatie is waar we het allemaal voor doen.” VierTaal vat haar missie samen in de slogan:

‘Gelijke kansen door verschil te maken’

Daarbij hebben we drie concrete ambities geformuleerd:

1. **Gelijkwaardige participatie**

We willen cluster 2 leerlingen toerusten en voorbereiden op een gelijkwaardige participatie in de (horende) maatschappij.

2. **Naar meer inclusief**

Wij dragen bij aan onderwijs en begeleiding in een zo inclusief mogelijke setting, in samenwerking met het regulier onderwijs. Thuisnabij en meer inclusief waar het kan, speciaal als het moet en altijd in verbinding met de maatschappij.

3. **Expertise & kwaliteit**

Het onderwijs en de begeleiding is specifiek gericht op de ontwikkeling van communicatieve vaardigheden en redzaamheid voor slechthorende leerlingen en leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis en wordt uitgevoerd volgens de laatste inzichten.

Als input voor de keuzes baseert VierTaal zich op het wettelijk kader, de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen en de analyse van de context waarbinnen VierTaal opereert. Het kader en de relevante ontwikkelingen zijn uitgewerkt in ons VIP.

1.2 Kernwaarden

Alle medewerkers van VierTaal ontwikkelen de competenties die horen bij een organisatie die innoveert, naar buiten treedt, doelmatig is en een professionele omgeving biedt. Dit volgt uit onze kernwaarden.

De medewerkers van VierTaal worden gedreven door de volgende 4 kernwaarden:

- ❖ **Lef;** we gaan uit van waar we naartoe willen, staan open voor verandering en durven te innoveren en keuzes te maken.
- ❖ **Eigenaarschap;** we kennen en handelen naar onze eigen rol en voelen ons medeverantwoordelijk voor het geheel. We zijn aanspreekbaar op onze toegevoegde waarde.

- ❖ **Samen**; we zijn in voortdurende dialoog met onze omgeving en zijn ons ervan bewust dat we alleen samen met anderen onze ambities kunnen waarmaken.
- ❖ **Vakkundig**; we zijn professionals die werken aan onze eigen ontwikkeling en aan de professionele cultuur van VierTaal

De professionele cultuur van VierTaal is nader uitgewerkt in een tiental principes; [de professionele standaard](#).

1.3 Strategische speerpunten VierTaal

In het VIP zijn de ambities vertaald naar 5 strategische speerpunten. Voor elk speerpunt staan concrete resultaten en succescriteria beschreven. Ieder speerpunt is belegd bij een deel van de organisatie. De speerpunten zijn:

1. Van intensief naar meer ambulant	2. Duurzaam versterken van het regulier	3. Focus op onze kerncompetentie en bewezen kwaliteit	4. Lerende organisatie met excellent toegerust personeel	5. Doelmatig en financieel gezond
Regio	Regio	Sector	Bestuursbureau	Bestuursbureau
VierTaal realiseert een beweging van intensieve setting naar reguliere setting. 60% van de leerlingen wordt ondersteund in het regulier onderwijs.	VierTaal ontwikkelt zich in iedere regio als hét expertisenetwerk voor communicatie vaardigheden en -redzaamheid en biedt een continuüm van vormen van inclusief onderwijs.	De cluster-2 kerncompetentie - de ontwikkeling van communicatieve vaardigheden en redzaamheid voor slechthorende leerlingen en leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis staat centraal in ons onderwijs en ondersteuningsaanbod en wordt uitgevoerd volgens de laatste inzichten.	VierTaal is een organisatie in ontwikkeling waarbij medewerkers van en met elkaar leren. Ons personeel is toegerust voor haar maatschappelijke opdracht die zij met aantoonbare waarde uitvoert.	VierTaal gaat doelmatig om met de maatschappelijke middelen. VierTaal is compliant en de financiële ratio's zijn binnen de norm.

Alle speerpunten zijn ondergebracht bij verschillende onderdelen en groepen in de organisatie. Het succes zit hem in de verbinding tussen de speerpunten en alle groepen in de organisatie. De regio werkt ook samen in de sectoren. Het bestuursbureau is als vanzelf betrokken bij de regio's en sectoren. Ontwikkelingen in de regio, sector en/of bestuursbureau hebben invloed op elkaar en vragen constant afstemming.

Willen we onze nieuwe ambities van VierTaal in de sector en op de scholen realiseren dan hebben we ook nog het nodige werk te verzetten. 'Naar meer inclusief' vraagt dat we kritischer en scherper zijn op de vraag; voor welke leerlingen is de intensieve setting de beste plek en hoe kunnen wij zelf het goede gesprek hierover stimuleren?

Het vereist ook dat we ons nadrukkelijk als expertisenetwerk gaan positioneren en samen met onze regionale (onderwijs)partners nieuwe voorzieningen realiseren. Zo maken we de (over)stap tussen intensief en regulier kleiner. Een expert ben je bovendien niet zomaar; expertise ontwikkeling, het werken met bewezen methodieken en handelen vanuit eenzelfde en gedragen kwaliteitskader is een must. Dat geldt eveneens voor de ontwikkeling van VierTaal als organisatie en in het bijzonder voor die van onze professionals.

Welke kwaliteiten vraagt de netwerk- en expertise rol van onze mensen en hoe faciliteren we hen daarbij? En uiteraard geldt; we kunnen op lange termijn alleen het verschil blijven maken wanneer we samen zorgen voor een doelmatig en financieel gezond VierTaal.

2. Evaluatie jaarplan '23-'24 en nieuwe doelen jaarplan '24-'25

2.1 Evaluatie doelen 2023-2024

In dit hoofdstuk staan de gestelde doelen van het afgelopen schooljaar geëvalueerd. De doelen gesteld in 2024-2025 komen vervolgens deels voort uit de evaluatie van het afgelopen schooljaar. Verder komen de gestelde doelen voort uit het VIP, schoolplan sector SO, zelfevaluatie en kwaliteitsmetingen en (nieuwe) ontwikkelingen op de scholen. De doelen zijn beschreven aan de algemene doelen gesteld aan het schoolplan sector SO en zijn gekoppeld aan de strategische doelen uit het VIP, zoals in paragraaf 1.3 staan beschreven.

In onderstaande paragrafen lees je de doelen, waaraan de teams van de ARS en de PBS afgelopen jaar hebben gewerkt. Ook staan er enkele doelen die voor de gehele regio SO 'dam (ARS/PBS/AD) gelden. De doelen en evaluatie voor de ambulante dienst zijn afgestemd met de andere AD's binnen VierTaal in een sectorplan AD en zijn terug te lezen in [Jaarplan AD SO Amsterdam 23-24](#)

2.1.1 Evaluatie Alexander Roozendaalschool 2023-2024

Doel sectorplan SO	Subdoelen en succescriteria	Aanpak en activiteiten	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5	Doel wel/niet behaald
Versterken van pijlers van ons onderwijs	We werken aan toekomstgericht onderwijs met aandacht voor 21 eeuwse leren, eigenaarschap en het werken vanuit talenten.	<u>Leren zichtbaar maken:</u> 1. metacognitie. Wij zetten alle leer-krachten (leerpowers) of breinhelden in en integreren deze in de lessen, 2. wij zetten effectieve feedback op verschillende niveaus in (lkr-lkr; lkr-II; II-II), 3. coöperatieve werkvormen worden ingezet, 4. wij doorlopen twee keer per jaar een impactcyclus,	3 & 4	ARS JSS: Behaald ad 1: 3 leerkrachten ingezet ad 3 : 2 coöperatieve werkvormen worden gebruikt niet behaald; 4 , door de vele wisselingen in het team is er een groot verschil in kennis tav de impact cyclus ontstaan. Schooljaar 24-25 aandacht voor scholing nieuwe collega's en doel 2x per schooljaar een impact cyclus doorlopen .

		5. Locatieoverstijgend wordt met en van elkaar geleerd.		in ontwikkeling 2 & 5. zie evaluatie ARS JSS <u>1. ARS JSS jaarplan doelen 2023-2024 LZM</u> ARS Pmd en Alm ad 1 Is voor een belangrijk deel behaald. Nog niet in alle groepen zijn alle leer-krachten aangeboden . Het integreren van de leerkrachten in de groepen vraagt nog aandacht. ad 2. Voor een deel behaald. Tijdens de studiedag in mei staat het geven van feedback op de verschillende niveaus aan de leerlingen en tussen de leerlingen centraal. ad 3. Voor een deel behaald. Vraagt nog aandacht. ad 4. Voor een deel behaald. De impactcyclus is één keer doorlopen. Moet nog wel worden gepresenteerd. ad 5. Gedeeltelijk behaald zowel op locatieniveau als locatieoverstijgend. ARS JTS Afgelopen jaar is er met name ingezet op 1 (borging) en 3. Coöperatieve werkvormen werden aangeboden vanuit de Vreedzame School.
--	--	---	--	---

		Jaarplan Toekomstgericht onderwijs 2023-24	3 & 4	Algemeen De doelen met betrekking tot toekomstgericht onderwijs voor 2023-2024 zijn deels behaald. Collega's zijn vaardiger geworden in het geven van lessen digitale geletterdheid en thematisch werken krijgt steeds meer vorm. Echter, de implementatie van mediawijsheid heeft vertraging opgelopen. De volledige evaluatie is terug te lezen in het Jaarplan toekomstgericht onderwijs.
		1. Versterking van de vaardigheden van collega's in het geven van lessen digitale geletterdheid door middel van co-teaching, inspiratiemomenten en coaching. 2. Versterken van didactische kennis van mediawijsheid op alle locaties. 3. Ontwikkelen van gesprekstechnieken voor open gesprekken over mediawijsheid met leerlingen. Samenwerking met externe experts, logopedisten en gedragsdeskundigen om kennis te delen en ondersteuning te bieden. 4. Verbeteren van inzicht in het gebruik van digitale leermiddelen. 5. Begeleiding van de implementatie van Leerling in Beeld en digitale Cito-toetsen door Icoach/ICT-coördinator en Intern Begeleider. 6. Kennisdeling en intervisie tijdens i-coach bijeenkomsten voor	3 & 4	ARS JSS behaald: 1, 2, 4,5 niet behaald 3, 6 en 8; Door de afwezigheid van de coach t/m januari 2024 is hier onvoldoende aandacht voor geweest en zijn de prioriteiten verschoven naar de andere doelen. 7 pilot gestart in unit 7-8 ARS JTS 1,2,4,5, 7 behaald. ARS Pmd en Alm. ad 1,2 4, 5 behaald ad 3 Niet behaald. Vraagt nog aandacht. ad 6. ad 7 en 8. Gedeeltelijk behaald. Tijdens een studiedag is een verdiepingsslag gemaakt.

		verbetering van coaching. 7. Extra aandacht voor digitale geletterdheid en onderzoekend en ontwerpend leren in projectweken. 8. Integratie van onderzoekend en ontwerpend leren in projectmatig werken.		Digitale geletterdheid wordt structureel bij het betekenisvol geïntegreerd thema onderwijs opgenomen.
	We werken aan opbrengstgericht onderwijs door te werken vanuit een herijkt format OPP en analyseren de opbrengsten in de teams. We werken aan leerlijnen en gebruiken methoden als grootste bron.	<u>Opbrengstgericht onderwijs:</u> 1. scholing LOVS LIB wordt ingezet en ingevoerd. 2. Zien 1-16 wordt afgenomen en de resultaten worden per locatie besproken in de teams. 3. een schoolanalyse van de Cito's en ZIEN wordt gemaakt en wordt op de locaties in de teams besproken. 4. met inzet van de PDSA cyclus worden structureel data gesprekken gevoerd over lezen, spelling, rekenen en begrijpend lezen op locatieniveau in de teams. 5. het format van het nieuwe OPP wordt ingevoerd 6. de Riskchanger wordt ingevuld en besproken met de teams.	3 & 4	ARS JSS en JTS behaald: 1,2,3,4 en 6 niet behaald 5 Nieuw OPP wordt ingevoerd vanaf augustus 2024 ARS Pmd en Alm ad 1,2, 3, 4 en 6 behaald. ad 5. Het format wordt vanaf schooljaar 2024-2025 stapsgewijs ingevoerd.
	We bieden goed taal-lees- en rekenaanbod, specifiek cluster 2	<u>Taal-lees- en rekenaanbod:</u> 1. oriënteren op een nieuwe taalmethode, 2. visie ontwikkelen gericht op het implementeren van betekenisvol geïntegreerd taalonderwijs (taalonderwijs geïntegreerd met W&T, WO	3 & 4	ARS JSS 1&2 in ontwikkeling zie actieplan taal olv locatie overstijgende ontwikkelgroep. ARS JSS niet behaald 3& 4 ; de ontwikkelgroep rekenen is locatie overstijgend niet actief geweest dit schooljaar mede

		en 21e eeuws leren en (begrijpend) lezen. - vanuit visie tot beleid komen voor rekenen, - De rekencoördinatoren op de locaties meer inzetten voor het uitrollen van het beleid .	doordat er collega's zijn gewisseld van functie en door verlof. Op locatie een studiemiddag georganiseerd en een rekenscan gemaakt van de locatie. Dit wordt uitgangspunt voor het doelen rekenen ARS JSS schooljaar 24-25. ARS JTS In oriëntatiefase en onderzoeksfase een goede start gemaakt met het realiseren betekenisvol geïntegreerd taalaanbod, gekoppeld aan de thema's van Taal op Maat, die we schoolbreed hebben gemaakt. Visie ontwikkelen is belangrijk om goede vervolgkeuzes en stappen te kunnen maken. Ontwikkelteam rekenen is voornamelijk op eigen locatie en niet zozeer bovenschools aan het werk gegaan. ARS Pmd en Alm ad 1 en ad 2. Gedeeltelijk behaald. De locatieoverstijgende actiegroep delegeert taken naar de locaties, onder andere voor het ophalen van input bij de teams ten behoeve van het schrijven van een taalvisie en input voor een 0-meting. ad 3 en 4. Gedeeltelijk behaald.
--	--	--	---

				De locatie overstijgende ontwikkelgroep belandde in schooljaar 2022-2023 in een impasse. Almere en Purmerend hebben locatieoverstijgend een ontwikkelgroep samengesteld. De rekencoördinatoren hebben daar zitting in. De eerste aanzet om vanuit visie , rekenbeleid te maken is er. De rekencoördinatoren leveren een bijdrage in bouwvergaderingen voor het bespreken en uitrollen van het beleid.
	We zetten de expertise cluster 2 centraal door oa te werken vanuit een taalbeleidsplan en werken gericht aan communicatieve redzaamheid van de leerlingen	<u>Expertise cluster 2:</u> 1. LVS-CV verder implementeren op de locatie Almere. Purmerend start februari 2024, 2. psycho educatie en Lentekriebels binnen Vreedzaam aanbieden, 3. executieve functies opschorten naar 2025-2026 in verband met het tijdpad implementatie LOVS CV andere locaties,	3 & 4	ARS JSS, JTS NVT 1 & 3 behaald 2 ARS Pmd en Alm ad 1 . Pmd. In verband met grote personele wisselingen schooljaar 2024-2025 in Pmd, wordt LVS-CV opgeschoven naar schooljaar 2024-2025. Alm; behaald. ad 2. Gedeeltelijk behaald. Pscho educatie lessen zijn geïntegreerd in Vreedzaam. Lentekriebels nog niet. Dit wordt in schooljaar 2024-2025 geïntegreerd aangeboden. Ad 3. Niet van toepassing.
Ouderbetrokkenheid	We werken aan een	<u>Ouderbetrokkenheid:</u>	3 & 4	ARS JSS, JTS behaald

vergroot	hogere Ouderbetrokkenheid vanuit een helder kader. Vanuit het HGW en het nieuwe format OPP worden ouders actief betrokken en bevraagd over hun visie op het kind en het onderwijs. Ouders praten en denken mee over de kwaliteit van de school.	1. vanaf 2024 wordt het nieuwe OPP gefaseerd ingevoerd, 2. start maken met een kindrapport voor kinderen, 3. mogelijk panelgesprekken voeren met ouders naar aanleiding van de nulmeting door Zinus 4. armoedebeleid ontwikkelen en uitvoeren, 5. schooloverstijgend een informatiebijeenkomst Mediawijsheid voor ouders organiseren, 6. tips voor ouders via social schools over Mediawijsheid, 7. oudercafébijeenkomsten organiseren. 8. verhogen ouderbetrokkenheid; o.a vrijwilligers voor de bibliotheek.		3, panelgesprekken niet nodig 4,5,6,7,8 zie • Ambitiekaart ARS Armoedebeleid • kwaliteitskaart ARS Armoede beleid niet behaald 1 & 2 : OPP wordt volgend schooljaar geïmplementeerd; kindrapport voor kinderen en kindgesprekken worden doelen schooljaar 24-25. ARS Pmd en Alm ad 1. Vanaf schooljaar 2024-2025 wordt het nieuwe OPP gefaseerd ingevoerd. ad 2; Gedeeltelijk behaald. Er is bij de teams input opgehaald. ad 3. Naar aanleiding van de nulmeting door Zinus zijn panelgesprekken niet expliciet nodig. ad 4,5, 6 behaald. ad 7 en 8 niet behaald. Vraagt volgend schooljaar aandacht.
De kwaliteitscultuur is bekend en versterkt en we hebben zicht op kennis & expertise	We versterken de lerende organisatie en werken zoveel mogelijk vanuit professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	<u>De lerende organisatie.</u> 1. vanuit het taakbeleid eigenaarschap en het professionele dialoog verhogen, 2. in het basisteam inzetten op het professionele dialoog, 3. het cyclisch bespreken van doelen	3 & 4	ARS JSS behaald: 2,4 & 7 niet behaald; 1, 3 De ontwikkelgroepen hebben dit schooljaar onvoldoende gefunctioneerd; volgend schooljaar zullen de doelen. speerpunten cyclisch een plek

		van de ontwikkelgroepen miv het doelenbord. Eigenaarschap van de ontwikkelgroepen hierbij inzetten, - voeren van datagesprekken; het professionele dialoog, - collegiale consultatie inzetten op locatieniveau en locatieoverstijgend, - inzetten van intervisiebijeenkomsten op locatieniveau en locatieoverstijgend, - inzetten van professionalisering gekoppeld aan de speerpunten, - kunnen voeren van oudergesprekken.		krijgen tijdens de locatiebijeenkomsten. in ontwikkeling ; 5, 6, 8 ARS JTS behaald: 1,2,4,6,7 in ontwikkeling: 3, 5,8 ARS Pmd en Alm. ad 2, 4 en 7 Alm en Pmd behaald. ad 1. Alm behaald. Pmd gedeeltelijk behaald. In ontwikkeling. Vraagt meer sturing. ad 8. Gedeeltelijk behaald. In ontwikkeling. ad 5 en 6. Onvoldoende. Vraagt aansturing en aandacht. ad 3. Onvoldoende aanbod gekomen. Schooljaar 2024-2025 in bouw- en locatie bijeenkomsten structureel aan bod laten komen. Aandacht voor het hoe.
--	--	--	--	---

2.1.2 Evaluatie Professor Burgerschool 2023-2024

Doel sectorplan SO	Subdoelen en succescriteria	Aanpak en activiteiten	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5	Evaluatie (doel wel/niet behaald)
Versterken van pijlers van ons onderwijs	We werken aan toekomstgericht onderwijs met	Jaarplan Toekomstgericht onderwijs: Doelen 2023-2024 Deel 1:	3 & 4	Deel 1: ad 1: behaald ad 2: behaald

	aandacht voor 21e eeuws leren, eigenaarschap en het werken vanuit talenten	1. Implementatiefase: certificaten worden in alle groepen gebruikt. 2. Systeem om het behalen van de certificaten duidelijk weer te geven; 3. Input gevraagd aan collega's welke certificaten nog gemist worden en deze hebben we aangevuld wat zinvol is volgens de werkgroep (aansluitend bij de leerlijn samengestelde digitale geletterdheid) 4. Carrousel digitale geletterdheid en onderzoekend/ontwerpend leren aanpassen Doelstellingen volgend schooljaar: Deel 2: 1. Collega's enthousiasmeren voor digitale geletterdheid en onderzoekend/ontwerpend leren 2. Nieuwe collega's uitleggen hoe de carrousel werkt 3. Aandacht besteden en borgen van de didactiek van de digitale geletterdheid herhalen (TPACK) 4. Theorie meer naar de praktijk brengen → werkgroep fungeren als coach voor collega's die dit meer in de klassen willen toepassen (doelen voor collega's terug laten komen op het team databord)		ad 3: behaald ad 4: behaald Deel 2: ad 1: behaald ad 2: behaald ad 3: in ontwikkeling ad 4: behaald
		Talentenfluisteraar: 1. Borging van de inhoudelijke training aan de bestaande onderdelen van het sociaal/emotionele aanbod binnen de school. 2. Borging en jaarlijkse evaluatie kwaliteitskaart talentenfluisteraar 3. Implementatiefase: alle collega's hebben de studiedagen van talentenfluisteraar gevolgd of hebben	3 & 4	Talentenfluisteraar: ad 1: behaald ad 2: behaald ad 3: behaald ad 4: behaald ad 5: behaald Continues improvement: ad 1: behaald ad 2: behaald

		een korte stoomcursus gekregen van Nadine. In alle groepen zijn talent gesprekken gevoerd en is er een koppeling in het portfolio gemaakt. - In elke klas worden er talentgesprekken gevoerd - Nieuwe collega's worden geïnformeerd a.d.h.v. een presentatie (korte stoomcursus talentgesprekken). - Talentgesprekken terug laten komen in de Geluuskoffer en psycho-educatie Continues improvement: - Scholing en coaching van nieuwe teamleden - Borging van de PDSA-cyclus in de bouwen - Opstarten PDSA-cyclus schoolbreed - Borging en jaarlijkse evaluatie kwaliteitskaart CIm		ad 3: niet behaald ad 4: behaald
	We werken aan opbrengstgericht onderwijs door te werken vanuit een OPP en analyseren de opbrengsten in de teams. We werken aan leerlijnen en gebruiken methoden als grootste bron.	- Opstarten PDSA-cyclus schoolbreed op leerresultaat Op basis van de evaluatie van de weektaak zetten we extra in op zichtbare en frequente evaluatie. Het doel is dat we inzichtelijk krijgen waar leerlingen op uitvallen of op niveau zitten (vanuit het hoofd naar op het papier). Deze evaluatie geldt zowel voor de leerlingen als voor de leerkrachten. - Verbeteren OGW en cyclus werken mbv de PDSA cyclus: schoolanalyse (opbrengsten CITO, Riskchanger en audit) met teams bespreken; - Nov 2023 invullen riskchanger - Schoolanalyse ZIEN bespreken in het team dec 23 & mei 24	3 & 4	ad 1: niet behaald ad 2: behaald ad 3: behaald

		- Schoolanalyse Cito's structureel - Cito's feb '24 & juni '24 dmv de professionele dialoog zoals data gesprekken in BOUW en op SCHOOL niveau 3. Vertalen van het toetsbeleid SO Amsterdam naar toetsbeleid op eigen locatie.		
	We bieden goed taal-lees- en rekenaanbod, specifiek cluster 2	1. Methode Blink in samenspraak met een externe herijken (Blink lezen, Blink zaakvakken) met in ons achterhoofd het effectiever aanbieden van het woordenschatonderwijs. 2. Training vanuit ONA (Onderwijs in Amsterdam; https://ona.amsterdam/over-ona/) in het vormgeven van effectief leesonderwijs. Kern hierbij is dat begrijpend lezen niet als apart vak gezien moet worden, maar onderdeel zou moeten zijn van het zaakvakonderwijs en literatuuronderwijs. En dat jij als leraar elke mogelijkheid weet aan te grijpen om in de klas te werken met goede teksten. Hierbij maken wij de koppeling met het taal-geïntegreerd taalaanbod (subsidie basisvaardigheden). 3. Schooljaar 23-24 staat in het teken van "wat is een goede les?" Doel is om een kijkwijzer te maken met daarin een duidelijke verbinding met cluster 2. Als basis gaan wij gebruik maken van de "wijze lessen: 12 bouwstenen voor effectieve didactiek" van ExpertiseCentrum voor	3 & 4	ad 1: in ontwikkeling ad 2: behaald ad 3: in ontwikkeling

		Effectief Leren van Thomas More Hogeschool (België). Mogelijk kunnen wij aanhaken bij de netwerkbijeenkomsten vanuit ONA. a. De kijkwijzer zal ook ingezet worden tijdens collegiale consultaties.		
	We zetten de expertise cluster 2 centraal door oa te werken vanuit een taalbeleidsplan en werken gericht aan communicatieve redzaamheid van de leerlingen	1. Borging taal-, lees-, en rekenbeleid, met aandacht voor slechthorende leerlingen en de koppeling aan het gebarenbeleid. 2. Gebaren worden meer op de kaart gezet tijdens de verschillende vakken. Teamleden buiten de werkgroep zijn actief betrokken bij gebarenactiviteiten.	3 & 4	ad 1: in ontwikkeling ad 2: in ontwikkeling
Ouderbetrokkenheid vergroot	We werken aan een hogere Ouderbetrokkenheid vanuit een helder kader. Vanuit het HGW en het nieuwe format OPP worden ouders actief betrokken en bevraagd over hun visie op het kind en het onderwijs. Ouders praten en denken mee over de kwaliteit van de school.	1. Acties vanuit de nulmeting Zinus uitwerken en uitzetten met eventuele kwaliteitsgesprekken met ouders. 2. Opzetten van actief armoedebeleid in samenspraak met de ARS, onder andere inzet van het programma schoolmaaltijden vanuit het jeugdeducatiefonds. 3. Makkelijk leesbare schoolgids 4. Tweedejaars borging uitgewerkte ouderbetrokkenheid 3.0 kader	3 & 4	ad 1: behaald ad 2: behaald ad 3: behaald ad 4: behaald Kwaliteitskaart: armoedebeleid PBS
De kwaliteitscultuur is bekend en versterkt en we hebben zicht op	We versterken de lerende organisatie en werken zoveel mogelijk	1. We hanteren een actief en zichtbaar taakbeleid deze is bekend onder de teamleden; 2. De ontwikkelgroepen werken vanuit	3 & 4	ad 1: behaald ad 2: behaald ad 3: behaald ad 4: behaald

kennis & expertise	vanuit professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	een opdracht van het jaarplan op schoolniveau en maken een vertaalslagen bespreken dit 2x per schooljaar in het team en meerdere malen tijdens de databordsessie teambreed; 3. De expertisegroepen werken vanuit een opdracht op schoolniveau en verzorgen inspirerende momenten tijdens studiedagen en innovatieve thee. 4. Gezamenlijk evalueren jaarplan 23-24 met inzet van het doelenbord		
-------------------------------	--	---	--	--

2.1.3 Doelen SO Amsterdam (alle locaties)

Algemeen Doel	Activiteiten en aanpak SO Amsterdam	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5	Evaluatie (doel wel/niet behaald)
We werken aan de doorontwikkeling van VierTaal en versterken de LD op de locaties	De LD nemen deel aan het management development traject gericht op de doorontwikkeling van de taak van locatieleider binnen VierTaal.	3,4,5	Behaald; MDT traject is succesvol afgerond
We versterken de financiële situatie binnen de regio	De LD en betrokken managementondersteuners volgen de opleiding financiën in het onderwijs	5	Behaald, opleiding is succesvol afgerond
	We hebben een eenduidige manier om de meerjarige leerlingprognose in kaart te brengen	1,5	Behaald, meerjarenoverzicht in kaart
We hebben zicht op de in- door en uitstroom van onze locaties	We ontwikkelen een aanpak mbt de leerlingprognoses per school/dienst en passen deze eenduidig toe	1,5	Behaald, eenduidige visie en ambitie vanuit streven naar inclusie. Maar prognose blijft lastig eenduidig aan te pakken op basis van externe factoren met veel veranderingen. Per jaar bekijken en inschatten.
	We brengen de huidige in- door en uitstroom in kaart van elke school en dienst. We analyseren de uitkomsten en formuleren concrete acties deze te verbeteren	1,2,3,4,5	niet behaald, VierTaalbrede aanpak wordt in 2024-2025 ontwikkeld
We versterken het regulier onderwijs en werken samen met andere vormen van	We onderzoeken alle mogelijkheden in de regio om samen te werken met het regulier onderwijs en ontwikkelen samenwerkingen en tussenvoorzieningen tbv onze leerlingen.	1,2,3,4,5	Deels behaald, in ontwikkeling. Gesprekken met partners zijn gaande. Team wordt hierin meegenomen. Concept aanpak in ontwikkeling.

speciaal onderwijs	Behoud en verdere ontwikkeling van een voorziening voor kleuters met een dubbele ondersteuningsbehoeften (2-4) op de Van detschool door: - Uitstroom en nazorg afstemmen en uitvoeren - Op beide scholen vanuit gezamenlijkheid komen tot een aanbod TOS/ASS in groep 3 t/m 8 (in samenwerking met het SWV)	3,4	Behaald
De huisvesting is passend voor de leerlingen en draagt bij aan meer inclusief en toekomstgericht onderwijs	ARS PMD: - ontwikkeling van nieuwbouw Mercuriusweg samen met SBO Plankier (CPOW) en de gemeente Purmerend ARS A'dam - We onderzoeken de mogelijkheid om ons met de intensieve setting SO beter te verdelen met de stad. Groep 1 t/m 4 elders in de stad gehuisvest icm regulier onderwijs.	3,4,5	Deels behaald ontwikkeling nieuwbouw PMD gaande. Verwachting inhuzing eind 2026. Position paper is gemaakt, gesprekken met besturen en gemeente zijn gaande.
	We ontwikkelen en verbeteren onze schoolpleinen en richten deze zodanig in dat bewegend leren en spelontwikkeling wordt gestimuleerd.	3,4,5	Behaald Nieuwe schoolplein ARS JSS, JTS en aanpassingen in Almere zijn afgerond
	We onderzoeken de mogelijkheden tot verduurzaming van onze schoolgebouwen, onder andere door zonnepanelen. We doen dit op basis van kundig advies en financiële onderbouwing.	3,4,5	Behaald, zonnepanelen JSS worden geplaatst.
We communiceren helder en transparant met elkaar	Intranet wordt actief gebruikt aan de hand van communicatieplan, community's zijn ingericht en worden actief gebruikt.	3,4,5	deels behaald, intranet wordt actief gebruikt. Community;s vragen aandacht
We zijn doelmatig en gezond	We werken vanuit een VierTaalbreed verantwoordingskader en voeren periodiek het gesprek over de resultaten van de eigen locatie/dienst en regio als geheel,	3,4,5	Behaald, LD verantwoorden aan RD en RD aan bestuur middels verantwoordingskaders en vastgestelde KPI's
	We werken vanuit scholen en dienst samen in de sector AD en SO aan de doelen vanuit het schoolplan sector SO 24-26 en sectorplan AD 24-26 en zetten de doelen vanuit deze meerjarenplannen om in het jaarplan van de eigen regio.	1,2,3,4,5	Behaald, zie evaluatie sectorplannen.

2.2 Nieuwe doelen 2024-2025

Vanuit de evaluatie van de doelen van 2023-2024 zijn de doelen die voortgang nodig hebben in het schooljaar 2024-2025 overgenomen. Nieuwe doelen vanuit de schoolontwikkeling, zelfevaluaties en kwaliteitsmetingen zijn meegenomen. Verder zijn er doelen voortgekomen uit de jaarevaluatie van het schoolplan sector SO en sectorplan AD van stichting VierTaal. We schetsen eerst een algemeen beeld van elke school/dienst:

De **Professor Burgerschool** heeft zich vanuit het excellente profiel dit jaar gericht op het versterken van het innoveren op school, in de verschillende bouwen en tussen de verschillende disciplines. Hierbij gaan wij uit van het principe dat alles een bijdrage levert om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten en de gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal te versterken. De focus van 2024-2025 ligt op het vergroten van de didactische vaardigheden van de teamleden. Dit doen wij door de implementatie van de '12 bouwstenen van effectieve les'. Daarnaast zijn wij gestart met een visie traject leesonderwijs waarbij wij ingaan op 'Rijke teksten' voor alle groepen van de school. Hierin hebben wij aandacht voor talenten, de rol van ouders en blijven we hoge verwachtingen stellen.

De **Alexander Roozendaalschool** ontwikkelt zich steeds meer als het gaat om de basis op orde. Meer en meer is er sprake van opbrengstgericht werken, waarbij we doelgericht werken en ook steeds beter in staat zijn de opbrengsten voor jezelf, de ander en met elkaar te evalueren. Eigenaarschap en professionele dialoog worden hierbij steeds meer ingezet.

In relatie tot het meer en meer toekomstgericht werken spelen de i-coaches een belangrijke rol hierin.

Er is een start gemaakt met het geïntegreerd betekenisvol taalonderwijs in combinatie met W&T, WO en 21 eeuwse vaardigheden. De actiegroep taal die voor deze basisvaardigheid een subsidie heeft gekregen stuurt dit aan. Er is een visie geschreven.

Aankomend jaar zal nog in het teken staan van het verder versterken en borgen van het opbrengstgericht (en handelingsgericht) werken binnen de basisvaardigheden met het structureel inzetten van de PDSA cyclus waaronder de implementatie van een nieuw OPP en het werken met een kindplan. Dit geldt ook voor Leren Zichtbaar maken. De focus ligt op het geven van feedback op verschillende niveaus. Verder zal het geïntegreerd en betekenisvol taalaanbod worden uitgebreid zowel in frequentie als in intensiteit. De relatie zal ook worden gelegd met het (begrijpend) lezen. Werken naar inclusie zal het komende jaar meer aandacht vragen zowel intern als extern.

We blijven ons nog steeds richten op de gezamenlijke verantwoordelijkheid door meer en meer groepsoverstijgend te werken (units), met het accent op het samenwerken, samen leren door middel van het voeren van de professionele dialoog.

Ambulante Dienst PO Amsterdam blijft in ontwikkeling. Het accent van de begeleiding maakt een verschuiving van ondersteuning van de leerling naar ondersteuning van het **systeem rond de leerling** (leerkracht en school). Ons doel is om de scholen zodanig te versterken dat de leerlingen met een auditieve- en/of communicatie beperking op de basisschool een passend aanbod krijgen binnen de school. Deze transitie wordt niet alleen in onze dienst gemaakt maar hierbij zoeken wij ook de samenwerking met de andere ambulante diensten van VierTaal en in het landelijk overleg met de directeurs van de Ambulante Diensten van de andere instellingen.

De ambulante dienst PO richt zijn blik naar buiten en zoekt actief de **samenwerking** met scholen, besturen en samenwerkingsverbanden (SWV) in de regio. In Amsterdam werkt het SWV een **wijkgerichte aanpak**. Het SWV Amsterdam - Diemen wil in iedere wijk een inclusieve scholen starten. Wij onderzoeken hoe en met welke inzet vanuit de AD of het expertisecentrum we hierbij aan kunnen sluiten. Als VierTaal sluiten wij aan bij ontwikkelingen en nemen als actieve gesprekspartner deel aan initiatieven en ontwikkelingen in de regio. Hierbij zoeken wij naar een aanpak die passend is binnen de vragen uit het veld en bij onze (leerlinggebonden) financiering. Naast de inzet van ambulante ondersteuning (LGF) onderzoek we welke vragen op het gebied van taal er nog meer liggen bij de scholen en welke rol wij hier vanuit het expertisecentrum in kunnen spelen.

Op alle locaties blijft er altijd aandacht voor de **professionele ontwikkeling** en begeleiding van onze collega's vanuit de kernwaarden van VierTaal. (Lef, Samen, Vakkundig en Eigenaarschap).

Harmonisatie CvO. De CvO van VierTaal is bezig met een harmonisatie binnen de eigen instelling en de daarnaast met de andere instellingen cluster 2. Het doel hiervan is om tot meer eenduidigheid te komen. Bij het schrijven dit plan is het nog voldoende duidelijk welke gevolgen dit heeft voor de organisatie rondom verlengingen van arrangementen en de A&A.

In schooljaar 24-25 wordt gestart met **Indigo**, een administratief programma waarin de workflow rondom de aanmelding en arrangementen worden ondergebracht. Voor een goede implementatie is bij de start van het schooljaar een scholing georganiseerd.

Ten aanzien van de leerlingbegeleiding gaan we verder met het formuleren van cluster 2 specifieke doelen met behulp van het **LVS-CV**. Het laatste deel van het team wordt geschoold en voor de geschoolde AB-ers zijn er intervisie momenten.

[Jaarplan AD PO Amsterdam](#)

2.2.1 Doelen en aanpak Alexander Roozendaalschool 2024-2025

Doel sectorplan SO	Subdoelen en succescriteria	Aanpak en activiteiten	Wie	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5
Versterken van pijlers van ons onderwijs	We werken aan toekomstgericht onderwijs met aandacht voor 21e eeuwse leren, eigenaarschap en het werken vanuit talenten.	<u>Leren zichtbaar maken:</u> 1. metacognitie. Uitbreiding en borging van alle leer-krachten (leerpowers) of breinhelden in en integreren deze in de lessen, 2. Voortzetten en verder ontwikkelen van de effectieve feedback op verschillende niveaus in (lkr-lkr;	3 & 4	

		lkr-II; II-II), 3. Uitbreiden en borgen- van het inzetten van coöperatieve werkvormen 4. wij doorlopen twee keer per jaar een impactcyclus, 5. Locatieoverstijgend wordt met en van elkaar geleerd.		
		jaarplan TGO 2024-2025	3 & 4	
	We werken aan handelingsgericht en opbrengstgericht onderwijs door te werken vanuit een herijkt format OPP en analyseren de opbrengsten in de teams. We werken aan leerlijnen en gebruiken methoden als grootste bron.	<u>Handelingsgericht werken:</u> 1. implementatie nieuw OPP 2. ontwikkelen van een kindplan en kindrapport (door locatie overstijgende ontwikkelgroep) en vormen inhoud geven aan kindgesprekken <u>Opbrengstgericht werken:</u> 3. per locatie wordt volgens een vast format een analyse van de Cito's en ZIEN gemaakt en met inzet van de PDSA cyclus worden hierover structureel data gesprekken gevoerd op locatieniveau in de teams. 4. de Riskchanger wordt medio november 2024 per locatie ingevuld en besproken met de teams.	3 & 4	
	We bieden goed taal-lees- en rekenaanbod, specifiek cluster 2	<u>Basisvaardigheden:</u> <u>Taal-lees aanbod</u> visie ontwikkelen gericht op een betekenisvol integraal taalbeleid icm W&T, WO en 21e eeuws leren. Ook	3 & 4	

		inzetten op (begrijpend) lezen in samenwerking met dat integraal taalbeleid <u>rekenaanbod:</u> • vergroten en versterken didactische vaardigheden rekenen (oa Pluspunt digitaal) van medewerkers. • De rekencoördinatoren op de locaties meer inzetten bij het borgen van de rekenmethode.		
	We zetten de expertise cluster 2 centraal door oa te werken vanuit een taalbeleidsplan en werken gericht aan communicatieve redzaamheid van de leerlingen	1. LVS-CV borgen op de locatie Almere. Purmerend met LVS-CV laten starten medio 2025 2. psycho educatie en Lentekriebels binnen Vreedzaam aanbieden	3 & 4	
Ouderbetrokkenheid vergroot	We werken aan een hogere Ouderbetrokkenheid vanuit een helder kader. Vanuit het HGW en nieuwe format OPP worden ouders actief betrokken en bevraagd op hun visie op het kind en het onderwijs. Ouders praten en denken mee over de kwaliteit van de school.	1. Blijven zoeken naar nieuwe ingangen om de betrokkenheid te vergroten. Het initiëren van ouderbijeenkomsten na afloop van een thema of het voortzetten daarvan. 2. Voortzetten van de oudercafé : onderwerpen oa ervaar TOS; mediawijsheid; lezen en TOS; rekenen en TOS en op weg naar het VO. 3. Ouders worden geïnformeerd en betrokken bij het maken van het OPP in het nieuwe format. 4. start maken met een kindrapport voor kinderen.	3 & 4	

De kwaliteitscultuur is bekend en versterkt en we hebben zicht op kennis & expertise	We versterken de lerende organisatie en werken zoveel mogelijk vanuit professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	1. We hanteren een actief en zichtbaar taakbeleid deze is bekend onder de teamleden; 2. De ontwikkelgroepen werken aan opdrachten vanuit het jaarplan op schoolniveau en maken vertaalslagen. Bespreken dit 2x per schooljaar in het team en meerdere malen tijdens de databordsessies teambreed; 3. De expertisegroepen werken aan een opdracht op schoolniveau en verzorgen inspirerende momenten tijdens studiedagen en 'thee met ICT' 4. Gezamenlijk evalueren jaarplan 24-25 met inzet van het doelenbord 5. Deelname aan school en stichting brede leernetwerken op inhoud.	3 & 4	
We versterken het regulier onderwijs en werken samen met andere vormen van speciaal onderwijs	We onderzoeken alle mogelijkheden in de regio om samen te werken met het regulier onderwijs en ontwikkelen samenwerkingen en tussenvoorzieningen tbv onze leerlingen.	ARS PMD: - ontwikkeling van nieuwbouw Mercuriusweg samen met SBO Plankier (CPOW) en de gemeente Purmerend. Er wordt een ontwikkelgroep samengesteld die visie en beleid gaat ontwikkelen hoe de expertises van allebei de scholen kunnen worden ingezet ter ondersteuning van de onderwijsbehoeften van de leerlingen van allebei de scholen. ARS A'dam - We onderzoeken de mogelijkheid om ons met de intensieve setting SO beter te verdelen met de stad. Groep	1,2,3,4,5	

		1 t/m 4 elders in de stad te vestigen icm regulier onderwijs. Er komt een locatie overstijgende ontwikkel groep Amsterdam naar inclusief onderwijs		
--	--	--	--	--

2.2.2 Doelen en aanpak Professor Burgerschool 2024-2025

Doel sectorplan SO	Subdoelen en succescriteria	Aanpak en activiteiten	Wie	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5
Versterken van pijlers van ons onderwijs	We werken aan toekomstgericht onderwijs met aandacht voor 21e eeuws leren, eigenaarschap en het werken vanuit talenten	ICT en Innovatie: 1. Aandacht besteden en borgen van de didactiek van de digitale geletterdheid herhalen (TPACK) 2. Snelle kennisoverdracht in het team van de ontwikkelingen ('innovatieve thee' in een nieuw jasje gieten. 3. Database met digitale middelen en de inzet mogelijkheden bundelen en inzichtelijk maken (houden); bijvoorbeeld een kick-off moment met inspiratie mogelijkheden.	3 & 4	
		Talentenfluisteraar: 1. Inhoudelijke borgen van de inhoudelijke training aan de bestaande onderdelen van het sociaal/emotionele aanbod binnen de school. Aanpak: talenten vaker benoemen en levend houden, koppelen aan logopedie, talenten meer inzetten. Middel inspiratiemiddag als startpunt van het schooljaar.	3 & 4	

		Continues improvement: 1. Opstarten PDSA-cyclus schoolbreed 2. Herhaling van CIm twee keer per schooljaar met de focus op databord (ieder maand een groep bezoeken), portfolio, PDSA (alleen functioneel inzetten).		
	We werken aan opbrengstgericht onderwijs door te werken vanuit een OPP en analyseren de opbrengsten in de teams. We werken aan leerlijnen en gebruiken methoden als grootste bron.	1. Opstarten PDSA-cyclus schoolbreed op leerresultaat Op basis van de evaluatie van de weektaak zetten we extra in op zichtbare en frequente evaluatie. Het doel is dat we inzichtelijk krijgen waar leerlingen op uitvallen of op niveau zitten (vanuit het hoofd naar op het papier). Deze evaluatie geldt zowel voor de leerlingen als voor de leerkrachten. 2. Borgingcyclus: schoolanalyse (opbrengsten CITO, Riskchanger en audit) met teams bespreken.	3 & 4	
	We bieden goed taal-lees- en rekenaanbod, specifiek cluster 2	1. Visietraject met effectief leesonderwijs (hierin wordt de onderbouw in meegenomen) door gebruik te maken van 'Rijke teksten'. En vanuit deze visie gaan wij kritisch kijken of er hier een methode aangekoppeld kan worden. 2. Schooljaar 24-25 staat in het teken van "wat is een goede les?" Doel is om een kijkwijzer te maken met daarin een duidelijke verbinding met cluster 2. Als basis gaan wij gebruik maken van de "wijze lessen: 12 bouwstenen voor effectieve didactiek" van ExpertiseCentrum voor Effectief Leren van Thomas More Hogeschool (België). Mogelijk kunnen wij aanhaken bij de	3 & 4	

		netwerkbijeenkomsten vanuit ONA. De kijkwijzer zal ook ingezet worden tijdens collegiale consultaties. 3. Effectieve didactiek: - Stappenplan lesvoorbereiding waarbij het streven is om drie lessen per week uit te werken. - Per bouwsteen beschrijven hoe deze ingezet kan worden binnen de PBS en toewerken aan een handboek.		
	We zetten de expertise cluster 2 centraal door oa te werken vanuit een taalbeleidsplan en werken gericht aan communicatieve redzaamheid van de leerlingen	1. Borging taal-, lees-, en rekenbeleid, met aandacht voor slechthorende leerlingen en de koppeling aan het gebarenbeleid. 2. Gebaren worden meer op de kaart gezet tijdens de verschillende vakken. Teamleden buiten de werkgroep zijn actief betrokken bij gebarenactiviteiten.	3 & 4	
Ouderbetrokkenheid vergroot	We werken aan een hogere Ouderbetrokkenheid vanuit een helder kader. Vanuit het HGW en het nieuwe format OPP worden ouders actief betrokken en bevraagd over hun visie op het kind en het onderwijs. Ouders praten en denken mee over de kwaliteit van de school.	5. Blijven zoeken naar nieuwe ingangen om de betrokkenheid te vergroten. Ook doorvragen waarom ouders niet komen/reageren om de zorg of de vraag achter de 'nee' boven water te halen. Dan gerichte ondersteuning bieden als het bijvoorbeeld over kosten gaat; 6. Oudercafé koppelen aan een kindercafé waarbij leerlingen van verschillende groepen in gesprek kunnen gaan over diverse onderwerpen, zoals 'gehoorverlies; wat betekent dit voor jou?', gesprekken over mediawijsheid, uitstromen naar het VO, hoe gaat dit?	3 & 4	

		7. Meerdere religies bespreken in de klas en in de school en nodigen ouders uit om actief een bijdrage te leveren.		
De kwaliteitscultuur is bekend en versterkt en we hebben zicht op kennis & expertise	We versterken de lerende organisatie en werken zoveel mogelijk vanuit professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	6. We hanteren een actief en zichtbaar taakbeleid deze is bekend onder de teamleden en is niet gekoppeld aan een urenberekening; 7. De expertisegroepen werken vanuit een opdracht op schoolniveau en verzorgen inspirerende momenten tijdens studiedagen en innovatieve thee; 8. Gezamenlijk evalueren jaarplan 23-24 met inzet van het doelenbord.	3 & 4	

2.1.3 Doelen SO Amsterdam 2024-2025 (alle locaties)

Algemeen Doel	Activiteiten en aanpak SO Amsterdam	Draagt bij aan speerpunten 1 2 3 4 5	Evaluatie (doel wel/niet behaald)
We werken aan de doorontwikkeling van VierTaal en versterken de LD op de locaties	We schrijven een implementatieplan en voeren deze uit mbt de nieuwe regio-indeling binnen VierTaal (verwacht augustus 2024)	1,2,3,4,5	
	We ontwikkelen samen met de andere regio's een nieuw VIP voor 2026 en verder en komen tot sectordoelen	1,2,3,4,5	
We hebben zicht op de in- door en uitstroom van onze locaties	We brengen de huidige in- door en uitstroom in kaart van elke school en dienst. We analyseren de uitkomsten en formuleren concrete acties deze te verbeteren	1,2,3,4,5	

We versterken het regulier onderwijs en werken samen met andere vormen van speciaal onderwijs	We onderzoeken alle mogelijkheden in de regio's om samen te werken met het regulier onderwijs en ontwikkelen samenwerkingen en tussenvoorzieningen tbv onze leerlingen.	1,2,3,4,5	
	We ontwikkelen het expertisecentrum VierTaal SO Amsterdam verder en zetten in op preventief versterken van het regulier onderwijs. We onderzoeken de behoeften van besturen en scholen, sluiten aan bij wijkaanpakken (zoals ben in de buurt), breiden professionaliseringsaanbod uit en werken samen met andere besturen SO voor een gezamenlijk expertisepunt.	1,2,3,4,5	
De huisvesting is passend voor de leerlingen en draagt bij aan meer inclusief en toekomstgericht onderwijs	ARS PMD: - ontwikkeling van nieuwbouw Mercuriusweg samen met SBO Plankier (CPOW) en de gemeente Purmerend ARS A'dam - We onderzoeken de mogelijkheid om ons met de intensieve setting SO beter te verdelen met de stad. Groep 1 t/m 4 elders in de stad gehuisvest icm regulier onderwijs.	3,4,5	
	We onderzoeken de mogelijkheden tot verduurzaming van onze schoolgebouwen, onder andere door zonnepanelen. We doen dit op basis van kundig advies en financiële onderbouwing.	3,4,5	
We communiceren helder en transparant met elkaar	Intranet wordt actief gebruikt aan de hand van communicatieplan, community's zijn ingericht en worden actief gebruikt.	3,4,5	
We zijn doelmatig en gezond	We werken financiële scenario's uit mbt het anders organiseren rondom het inclusief onderwijs	3,4,5	
	We werken vanuit scholen en dienst samen in de sector AD en SO aan de doelen vanuit het schoolplan sector SO 24-26 en sectorplan AD 24-26 en zetten de doelen vanuit deze meerjarenplannen om in het jaarplan van de eigen regio.	1,2,3,4,5	

	Op basis van het nieuwe VIP schrijven we, samen met de teams, een vierjarig schoolplan voor elke school en komen tot jaarplandoelen per schooljaar.	1,2,3,4,5	
--	---	-----------	--

3. Risicoparagraaf

In de tabel staat de inzet in euro's beschreven. Voorwaarde voor deze inzet is dat de inzet in euro's (en FTE's) past binnen de beschikbare budgetten van de regio. De volgende risico's kunnen er voor zorgen dat bovenstaande gestelde doelen niet/deels gehaald worden:

SO Amsterdam:

- Het personeelstekort raakt ook VierTaal. Intern omdat het opvullen van vacatures steeds uitdagender is. Met name de tijdelijke vervanging ivm ziekten en verlof blijken zo goed als onmogelijk in te vullen. Dit betreft zowel de leerkrachten als logopedisten. Deze tekorten zijn nog groter in het regulier onderwijs en eerstelijnspraktijken. Deze tekorten zijn van invloed op de instroom (steeds later en vaker) en tussentijdse uitstroom naar het regulier. Vanuit VierTaal werken we aan strategische personeelsplanning en sluiten we zoveel als mogelijk aan bij regionale initiatieven. Bij langdurige tekorten in het team is gebleken dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van ons onderwijs, ontwikkelkracht in het jaarplan en het welbevinden van de collega's die er wel zijn en een grotere inzet van wordt gevraagd.
- De regio SO Amsterdam kent een relatief hoog verzuim tov de norm van VierTaal, wat voortkomt uit langdurig zieke collega's. Alhoewel het in veel gevallen niet komt door werkgerelateerde factoren, moet P&O en MT hierin samen optrekken om de gevolgen voor de organisatie te beperken en tegelijkertijd de werknemer te voorzien in wat nodig is en helpt. We zetten in op actief inzetbaarheidsbeleid. Het welbevinden van onze collega's staat centraal in ons handelen en zetten steeds vaker preventief begeleiding in.
- De ontwikkelingen van leerlingenaantallen in het speciaal onderwijs blijft lastig, omdat het vele dynamieken kent. Het is goed om op VierTaal een meer eenduidig inzicht en aanpak te kiezen voor het bepalen en sturen op de aantallen op de scholen en op de dienst. We zetten in op inclusief/thuisnabij onderwijs, een optimale in- door en uitstroom en verstevigen van de basisondersteuning in onze omgeving. Echter zijn we ook afhankelijk van wat passend onderwijs de scholen om ons heen (en dus ook de TOS/SH leerling) zal brengen. Het vraagt tijd om tot duurzame verandering te komen van de eigen organisatie en die van de omgeving om tot meer inclusief onderwijs te komen. De gevolgen mbt de leerlingenaantallen zijn nu nog lastig in te schatten.

Alexander Roozendaalschool

- De ARS is groot en verdeeld op vier locaties, wat leidt tot verdeeldheid tussen locaties en niet altijd een optimaal afgestemde structuur. Door in te zetten op professionele locatiedirecteurs en intern begeleiders en kartrekkers in de ontwikkel- en expertgroepen proberen we een professionele verbetercultuur neer te zetten. We maken bewust keuzes tussen het ARS-breed beleid en accenten in het beleid op de eigen locatie.

- De kleine locaties ARS Purmerend en Almere vragen meer inzet van kosten (personeel) per leerlingen. Het werken met minder groepen, leidt tot soms tot veel niveaus in een groep. Dit is niet altijd optimaal gebleken, met name rondom de instructie en verlengde instructie.
- De ARS JSS/JTS zijn grote locaties, met een grotere toestroom van leerlingen. Dit vraagt een actieve inzet op een optimale in-, door- en uitstroom.
- De ARS heeft in de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling gemaakt als het gaat om het opbrengst- en handelingsgericht werken. Er is geïnvesteerd in methoden en aanpakken. Teams en teamleden zijn geschoold. We zien de afgelopen jaren een groter verloop van personeel. Werknemers gaan buiten de stad wonen en dichterbij huis werken. Er zijn in korte tijd veel nieuwe collega's bijgekomen. Scholing en ontwikkeling van deze relatief grote groep vraagt extra aandacht en heeft invloed op de ontwikkel- en innovatiekracht van het team als geheel.

Professor Burgerschool

- De PBS is een relatief kleine, maar unieke school. Het is de enige school die enkel onderwijs biedt aan SH leerlingen (en dus niet in combinatie met dove leerlingen of leerlingen met een TOS), met een duidelijke visie op toekomstbestendig onderwijs gericht op de horende wereld. Het is goed om scherp te blijven dat we van toegevoegde waarde blijven en op welke manier we dat kunnen behouden.

Ambulante Dienst SO Amsterdam

- In totaal heeft de AD samen met het aanmeldpunt een fte van 48,81. Wij kunnen nog steeds beperkt groeien waardoor wachtlijsten ontstaan en blijven bestaan.
- Herpositionering van de CVO heeft mogelijke gevolgen voor het aanmeldpunt en de werkwijze A&A.
- De herverdeling van regio's in Amsterdam met Kentalis heeft het afgelopen jaar plaatsgevonden. Hierdoor heeft er voor een aantal collega's een flinke verandering in de leerlingen plaatsgevonden.
- De implementatie van Indigo als nieuw administratief systeem. Dit kost tijd (administratie en aanmeldpunt) om alle leerlingen in dit systeem te zetten. En voor alle betrokken tijd om zich een nieuw systeem eigen te maken.
- Het tekort aan leerkrachten op de basisscholen en logopedisten in Amsterdam blijft een constante zorg om voor de leerlingen een stabiele ondersteuning te kunnen bieden. Door de tekorten en het verloop van leerkrachten biedt het begeleiden op het systeem vele uitdagingen.
- In de begeleiding zien wij dat nog niet alle scholen hun basis taalaanbod op orde hebben. Dit heeft gevolgen voor de ontwikkeling van deze leerlingen maar ook voor de begeleiding die wij kunnen bieden. Een belangrijk onderdeel van onze begeleiding is het overdragen van kennis en vaardigheden zodat we onze leerlingen en de scholen een adequate ondersteuning kunnen bieden. Hierbij is de leerling gebaat bij een goede zorgstructuur en basis taalaanbod op de scholen. Wij zoeken als VierTaal AD actief de samenwerking met SWV-en en besturen om (obv detachering) een bijdrage te kunnen leveren in het verbeteren van het taalonderwijs op de basisscholen. Ook werken we vanuit de pilot expertisecentrum VierTaal aan het komen tot inclusiever onderwijs en passend antwoorden op vragen vanuit scholen. Kaders en diensten worden uitgewerkt.
- Het tekort aan logopedisten heeft ook gevolgen voor de toestroom en verlengingen voor onze leerlingen. Een flink aantal leerlingen heeft geen logopedische ondersteuning meer. Logopedistenpraktijken sluiten begeleidingen af wanneer er AB start waardoor er geen samenwerking kan plaatsvinden. Het tekort aan logopedisten heeft ook gevolgen voor de verlengingen. Wanneer leerlingen niet meer in de begeleiding zitten worden ze niet meer jaarlijks getest en dit heeft gevolgen voor de aanvraag van verlengingen. De logopedische testen moeten dan op verzoek

van de AB-er gedaan en betaald worden of (wanneer er geen logopedist beschikbaar is) moet de AB-er onder supervisie van de VierTaal logopedist zelf testen afnemen.

- Bepalen van de doelgroep TOS; het is de het lastig vast te stellen verschil tussen een TOS en een meertaligheidsprobleem. Daarbij kennen de audiologische centra lange wachtlijsten voor een meertaligheidsonderzoek.
- In de begeleiding zien wij dat nog niet alle scholen hun basis taalaanbod op orde hebben. Dit heeft gevolgen voor de ontwikkeling van deze leerlingen maar ook voor de begeleiding die wij kunnen bieden. Een belangrijk onderdeel van onze begeleiding is het overdragen van kennis en vaardigheden zodat onze leerlingen de scholen een adequate ondersteuning kunnen bieden. Hierbij is de leerling gebaat bij een goede zorgstructuur en basis taalaanbod op de scholen. Wij zoeken als VierTaal AD actief de samenwerking met SWV-en en besturen om (obv detachering) een bijdrage te kunnen leveren in het verbeteren van het taalonderwijs op de basisscholen.
- Het meten van de opbrengsten en kwaliteit binnen de AD blijkt een aandachtspunt. De leerlingen die begeleid worden vallen onder de verantwoordelijkheid van de basisscholen. De AB-er zorgt voor monitoring op de cluster 2 gestelde doelen die geformuleerd zijn de begeleidingsplannen. Intern en binnen de ambulante diensten van VierTaal wordt gekeken op welke manier dit het beste geëvalueerd kan worden.

4. Toetsing

Dit jaarplan inclusief de mogelijke afwijkingen is besproken en geaccordeerd door de regiodirecteur en vastgesteld door de DR.

Vaststellingsformulier jaarplan SO Amsterdam

Instemming Jaarplan SO Amsterdam	VierTaal 
Naam school:	SO Amsterdam (ARS/PBS/AD)
Schooljaar:	2024-2025
Vaststelling	
Regiodirecteur:	Deelraad (instemming):
Datum: 24.06.2024	Datum: 24.06.2024
Naam: Lieke Rigter	Naam: Osama Debana
Handtekening: 	Handtekening: 