



Schoolplan 2019-2023 OMBS de Meander

Inleiding

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van *OMBS de Meander* te lezen. Voor de periode 2019-2023 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken.

De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2019-2023 van onze stichting, SPO Utrecht, 'De kracht van vakmanschap'.

Dit schoolplan is bedoeld als intern sturingsdocument. Belangrijke beslissingen en activiteiten zullen we de komende vier jaar toetsen aan de ambities die in dit plan staan. Ook is dit plan een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument. We tonen hiermee aan dat we aan onze wettelijke verplichtingen voldoen én expliciteren onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie en vastgesteld op 20 juni 2019 na instemming van de MR op 17 juni 2019.

Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken.

Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Team OMBS de Meander

Inhoudsopgave

1. School en context	5
2. Koers, visie en uitgangspunten.....	6
3. Beleidsambities	8
3.1 Onderwijs	8
3.2 Personeel	12
3.3 Organisatie	15
3.4 Kwaliteit	19
4.Samenvatting	24
Gerelateerde documenten	30

1. School en context

Onze school

De Meander staat in de oude kern van De Meern, naast winkelcentrum Mereveldplein. De school is gevestigd in een ruim en licht gebouw dat in 2011 ingrijpend verbouwd is. Op onze school geven wij eigentijds montessorionderwijs. Dit houdt in dat naast het werken met montessorimateriaal ook gebruik gemaakt wordt van moderne onderwijsmethoden en digitale hulpmiddelen. In 2018 is de keuze gemaakt om het montessoriprofiel van de school aan te scherpen, omdat dit de afgelopen jaren naar de achtergrond was geraakt. Uitgangspunten hierbij zijn dat de individuele leerbehoeften van kinderen meer centraal komen te staan en dat leerkrachten de kinderen aan de hand van de leerlijnen en leerdoelen in hun leerproces begeleiden. Zo zorgen zij ervoor dat elk kind op onze school aan het eind van hun schoolperiode de einddoelen beheersen en hun mogelijkheden optimaal ontwikkelen. De organisatie van het onderwijs wordt stapsgewijs omgevormd van jaarklassen naar heterogene groepen met drie leerjaren bijeen.

Na een periode van sterke groei door de vorming van Leidsche Rijn, neemt de school sinds 2015 in omvang af. Het aantal kinderen in de basisschoolleeftijd in ons werkgebied wordt kleiner, onder andere door vergrijzing in de oude kern van De Meern. In schooljaar 2019/2020 telt de school 12 groepen. Met een duidelijk montessoriprofiel verwacht de school het leerlingaantal de komende jaren stabiel te kunnen houden.

Onze school in de wijk

Het oude dorp De Meern heeft een gemengde bevolkingssamenstelling met relatief veel ouders die werkzaam zijn in technische beroepen of als zelfstandig ondernemer. In de nieuwbouwwijken ten noorden van de Leidsche Rijn wonen verhoudingsgewijs veel hoogopgeleide ouders die beiden werken. De Meern heeft een laag percentage inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond. Naast onze school zijn in het dorp ook een Christelijke en een Rooms Katholieke basisschool gevestigd. De school werkt samen met het buurtteam Vleuten-De Meern, de buitenschoolse opvang van KMN Kind & Co, die voor- en naschoolse opvang biedt in de school zelf en met de peuterspeelgroep van Spelenderwijs die sinds eind 2018 ook een ruimte in de school in gebruik heeft.

Onze schoolpopulatie

Zoals hierboven al genoemd hebben veel leerlingen van onze school hoogopgeleide ouders. Dat brengt met zich mee dat relatief veel kinderen opgroeien in een taalrijke omgeving. Tegelijkertijd hebben we ook te maken met kinderen van ouders voor wie Nederlands niet hun moedertaal is. In ons onderwijs richten we ons erop aan te sluiten bij elk kind, zodat alle kinderen hun potentie optimaal benutten.

In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld 2% gewichtenleerlingen¹. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 23 (op een schaal van 20-40). Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is onze inschatting dat de schoolweging in de komende jaren gelijk blijft of mogelijk iets hoger zal worden. Dit laatste heeft te maken met een toename van leerlingen met een niet-Nederlandstalige achtergrond. Deels betreft het leerlingen van hoogopgeleide ouders die werkzaam zijn bij internationale bedrijven in Utrecht en omgeving, deels betreft het leerlingen met een vluchtelingenachtergrond.

¹ Gewichtenleerlingen zijn leerlingen waarvoor scholen op basis van de Onderwijs Achterstandsregeling (AOB) een hoger bedrag per leerling ontvangen.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

In het Koersplan van SPO Utrecht voor 2019-2023 met de titel 'De kracht van vakmanschap' zijn de visie en ambities voor de hele organisatie beschreven. De missie van SPO Utrecht is simpel, maar verre van eenvoudig: 'goed onderwijs voor alle leerlingen'.

Als openbare scholen staan SPO-scholen midden in de samenleving. Zij bieden een brede basis aan veel verschillende kinderen met verschillende achtergronden: kennis, vaardigheden, talenten én een fijne leeromgeving waar kinderen spelenderwijs leren samen te spelen en samen te werken. Niet voor niets is onze slogan: *samen leren groeien*.

De visie is verwoord in 4 uitgangspunten, die voor elke SPO-school gelden:

1. Onze school biedt een goede structuur
2. Onze school biedt een goed pedagogisch klimaat
3. Onze school biedt goed onderwijs
4. Onze school voedt op tot burger in de Nederlandse samenleving.

... een goede structuur betekent dat de organisatie past bij de visie van de school, er een stimulerende leeromgeving is, kinderen daarbinnen hun eigen verantwoordelijkheid hebben en we cyclisch werken aan schoolontwikkeling.

... een goed pedagogisch klimaat betekent dat binnen de gemeenschap van een school, medewerkers en ouders samen werken aan de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. We hebben hoge verwachtingen van de mogelijkheden van kinderen en geven ieder een eigen stem. De SPO- school is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.

... goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren in betekenisvolle leersituaties. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen.

... opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving betekent dat we werken aan actief burgerschap binnen de democratische samenleving, de school staat open voor diversiteit en we leren de kinderen deze te waarderen.

Voor de komende periode staat het verder versterken van de kracht van vakmanschap centraal. Om deze optimaal te benutten, richten we ons op de volgende thema's, die onderling sterk verbonden zijn:

- Vakmanschap
- Eigentijds onderwijs beter organiseren
- Partnerschap met ouders en professionele partners

Visie van de school

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die uitgaat van de verschillen tussen kinderen en het onderwijs daarbij laat aansluiten. Kinderen worden uitgedaagd om zoveel mogelijk zelfstandig te werken. Binnen de kaders van de leerdoelen die zij moeten behalen, krijgen zij de vrijheid om hun werk zelf te plannen en uit te voeren op de manier die het beste bij hen past. We spreken van vrijheid in gebondenheid, omdat de vrijheid ingekaderd wordt door dat wat kinderen te leren hebben én zij rekening moeten houden met de andere kinderen in de groep. De kinderen laten de leerkracht zien wat zij al kunnen en weten. De leerkracht begeleidt en instrueert elk kind daarbij en volgt de ontwikkeling. Uitgangspunt daarbij is dat kinderen elkaar daarbij helpen in groepen waarin zij eerst jongste, dan middelste en uiteindelijk de oudste leerling van de groep zijn.

Wij hebben er vertrouwen in dat elk kind wil groeien en wil leren. Door hen met aandacht te volgen en

te begeleiden en hen een omgeving te bieden waarin zij geconcentreerd kunnen werken en uitgedaagd worden, stimuleren wij dit proces. We noemen dit de voorbereide omgeving. Leren gebeurt in onze ogen altijd in verbinding met anderen en met de omgeving. Kinderen zijn immers onderdeel van een gezin, van de groep op school en ze zijn op weg om later als volwassene hun plaats in de samenleving in te nemen. Daarbij willen wij als school bijdragen aan hun autonomie, zodat zij weten wat zij kunnen en nieuwsgierig blijven om verder te willen leren. Onze visie op onderwijs is samen te vatten in de volgende kernwoorden:

Groei aandacht verbinding autonomie

Speerpunten

Hiervoor beschreven we de visie en de context van onze school. Samen met de visie en de koers van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende speerpunten op:

1.	De school ontwikkelen tot een goede eigentijdse montessorischool met een team dat daarvoor optimaal is toegerust.
2.	Voor alle kinderen op onze school een passend aanbod bieden, zowel voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben om de basisdoelen te behalen, als voor kinderen die gebaat zijn bij verrijking en verdieping.
3.	Kinderen meer verantwoordelijkheid geven in de school, zowel bij het vormgeven van hun eigen leerproces als bij de manier waarop zij op school met elkaar en met hun omgeving omgaan.
4.	De betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van hun kind(eren) en bij de school vergroten.
5.	De inhoudelijke samenwerking met interne partners (buitenschoolse opvang en peuterspeelzaal) versterken, zodat sprake is van een doorgaande pedagogische lijn.
6.	Doelgericht werken met digitale hulpmiddelen in de school, zodat alle kinderen mediawijs en digitaal vaardig doorstromen naar het voortgezet onderwijs

In het volgende hoofdstuk werken we deze speerpunten op de verschillende beleidsterreinen verder uit in ambities en doelen.

3. Beleidsambities

In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de beleidsterreinen onderwijs, personeel, organisatie en kwaliteit. Per onderdeel formuleren we hierbij onze ambities. Deze ambities komen mede voort uit de speerpunten die in het vorige hoofdstuk staan genoemd.

3.1 Onderwijs

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Om goed te kunnen leren is het een voorwaarde dat de school een gemeenschap vormt waarin kinderen zich veilig voelen. We hechten op onze school veel waarde aan het aanleren van sociale vaardigheden, zodat het kind goed contacten kan leggen, nu en in de toekomst. Wederzijds respect en acceptatie van onderlinge verschillen horen daarbij. Hiervoor gebruiken wij de lesmethodiek van *De Vreedzame School*. De kerngedachte hiervan is dat kinderen verantwoordelijkheid dragen voor het eigen gedrag en op een constructieve manier met conflicten leren omgaan. Door middel van een lessenserie voor alle groepen en training van leerkrachten, leren de kinderen om met elkaar een democratische (werk- en leef) gemeenschap te vormen, waarin iedereen een stem heeft en gelijkwaardig is en niemand wordt buitengesloten.

Jaarlijks monitoren wij op school de sociale veiligheid met de vragenlijsten van Zien!, het leerlingvolgsysteem waarmee wij op school de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen volgen. De afname en analyse wordt gecoördineerd door onze gedragsspecialist in samenspraak met de intern begeleiders. De uitkomsten worden aan het MT voorgelegd, voorzien van eventuele aanbevelingen. De leerkrachten vertalen in hun overleg de aanbevelingen naar verbeteracties. Dit kunnen interventies in groepen zijn, maar ook op het niveau van de gehele school, zoals het buitenspelen. Indien nodig worden bepaalde aspecten op een studiedag van leerkrachten geagendeerd.

Aanbod

In onderstaande tabel geven wij een overzicht van het leerstofaanbod op onze school en geven we aan middels welke aanpak, methodes en leermiddelen we de inhoud aanbieden binnen de leertijd die we hiervoor reserveren. We werken hiermee aan de referentieniveaus voor taal en rekenen en voldoen aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals beschreven in artikel 9 van de Wet op het primair onderwijs.

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 90% (lezen), 70% (taalverzorging) en 50% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

De komende schoolplanperiode zal het gebruik van de methodes die in onderstaande tabel vermeld staan, minder accent krijgen. In het licht van onze beleidskeuze om het Montessorikarakter van de school te versterken, wordt het gebruik van enkele methodes wellicht beëindigd. We kiezen voor kind volgend onderwijs, ingericht aan de hand van de leerlijnen en leerdoelen per leerjaar. Het gebruik van Montessorimaterialen krijgt een grotere plaats in ons onderwijs. Deze materialen worden nu ook voor de verschillende vakken ingezet, vooral in de groepen 1 t/m 3. We zullen er de komende jaren in de hele schoolperiode van de kinderen meer gebruik van gaan maken.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode etc.)
Nederlandse taal	Lijn 3, Taal actief, Timboektoe en Nieuwsbegrip
Schrijven	Schrijfdans (groep 1-2), Klinkers
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen, Met Sprongen Vooruit
Engelse taal	Groove me
De Natuur, waaronder biologie Geschiedenis Aardrijkskunde	In de groepen 1-2 werken de leerkrachten aan de hand van thema's, hierin komen naast beginnende geletterdheid en getalbegrip, ook kennis van de samenleving en de natuur aan de orde. In groep 3 werken de leerkrachten met de wereld oriënterende thema's van de methode Lijn 3. Vanaf groep 4 wordt thematisch gewerkt met behulp van de methode Topondernemers
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	De Vreedzame school
Geestelijke stromingen Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	De Vreedzame School
Expressie activiteiten	123Zing voor het muziekonderwijs en door leerkrachten zelf ontwikkelde lessen handvaardigheid en drama
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	De Vreedzame School, Leerlingvolgsysteem Zien!
Bevorderen gezond gedrag	Topondernemers
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Lessenseries Veilig Verkeer Nederland
Studievaardigheden	Blits (vanaf groep 5)

Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Bovenstaand aanbod bieden we leerlingen in een doorgaande ontwikkelingslijn. Daarbij stemmen we het aanbod en de aanpak zo goed mogelijk af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We gebruiken daarvoor de informatie die we over de ontwikkeling van de leerlingen hebben vanuit observaties, methode-gebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem. In onderstaand schema geven we aan welke (toets)gegevens we gebruiken om zicht te hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen.

Ook voor de tabel hieronder geldt dat deze de huidige situatie weergeeft. We oriënteren ons nu op instrumenten om de ontwikkeling van onze leerlingen individueel te blijven volgen als we het gebruik van methodetoetsen afbouwen. Kinderen zullen op andere manieren kunnen laten zien dat zij bepaalde leerdoelen beheersen. De methode-onafhankelijke toetsing tweemaal per jaar aan de hand van Cito LVS blijft behouden.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	Methodetoetsen en methode-onafhankelijke toetsen (Cito LVS), boekbesprekingen, presentaties en stelopdrachten, observaties stimulerende en belemmerende factoren in KIJK! (groep 1-2) en Zien! vanaf groep 3.
Rekenen en wiskunde	Methodetoetsen en methode-onafhankelijke toetsen (Cito LVS), observaties stimulerende en belemmerende factoren in KIJK! (groep 1-2) en Zien! (vanaf groep 3).
Engelse taal	Methodetoetsen
De Natuur, waaronder biologie Geschiedenis Aardrijkskunde Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting Geestelijke stromingen Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Presentaties aan de leerkracht en medeleerlingen, werkstukken, individuele en groepsopdrachten
Expressie activiteiten	Individuele en groepspresentaties
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Observaties in KIJK (groep 1-2) en Zien! (vanaf groep 3)
Bevorderen gezond gedrag	Presentaties en groepsopdrachten
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Methodetoetsen Theoretisch en praktisch verkeersexamen (groep 8)

Enkele keren per jaar, in september, november, februari en mei, reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in (evaluaties van) groepsplannen, welke in het leerlingvolgsysteem Parnassys worden opgeslagen. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert, is vastgelegd in het Schoolondersteuningsplan.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden staat ook beschreven in ons Schoolondersteuningsplan. Dit is voor ouders in te zien via een link op onze website.

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

Voor het beleidsterrein onderwijs hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities onderwijs

We hebben er met elkaar voor gekozen om weer een echte en goede Montessorischool te worden. We zijn ervan overtuigd dat we hierdoor in staat zijn om een sterk pedagogisch klimaat neer te zetten, dat we hierdoor leerlingen volop de kans bieden om gebruik te maken van elkaars kwaliteiten en talenten en dat we met deze vorm van onderwijs optimaal afstemmen op de onderwijsbehoeften van iedere leerling.

Bij ons op school hebben we vertrouwen in kinderen, we weten zeker dat ze willen leren en ontwikkelen. Daarom is het voor ons van cruciaal belang om kinderen te leren eigenaar te zijn van hun eigen leerproces.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Vakmanschap didactisch	
Alle teamleden zijn montessori-opgeleid, kennen de leerlijnen en zijn in staat te differentiëren in de manier waarop zij kinderen begeleiden om zich de leerstof eigen te maken.	1. Behalen montessoridiploma basisbekwaam. 2. Montessorispecialist opleiden en aanstellen. 3. Systeem van observaties en intervisie inrichten, zodat teamleden zich blijven ontwikkelen in hun vaardigheden om elk kind te begeleiden in het zich eigen maken van de leerstof. 4. Bepalen voor welke kinderen een verdiepings- en verrijkingsaanbod nodig is dat deels buiten de eigen groep vormgegeven moet worden en wat de inhoud hiervan wordt. 5. Aanbod inrichten voor leerlingen die meer verdieping en verrijking nodig hebben dan in de eigen groep gerealiseerd kan worden. 6. Leerlijn ICT-vaardigheden ontwikkelen met bijbehorend onderwijsprogramma 7. Handelwijze voor inwerken nieuwe leerkrachten in het montessoriconcept opstellen. 8. Aanbod doorgroeien naar vakbekwaam voor wie wil.
Vakmanschap pedagogisch	
We werken vanuit een doorgaande pedagogische leerlijn gebaseerd op ons montessoriconcept.	1. Samen vaststellen wat we gewenst leerlinggedrag vinden. 2. Dit vertalen naar de verschillende

	leeftijdsfasen. 3. Aanleren gewenst gedrag aan kinderen vanaf hun start op school en hierbij ouders betrekken. 4. Constructieve feedback geven op gedrag van kinderen en van elkaar.
Partnerschap	
We werken samen op basis van vertrouwen en verbinding en leren dit ook aan onze kinderen.	1. Gesprek over de betekenis van verbinding en vertrouwen en dit vertalen naar een aantal samenwerkingsuitgangspunten. 2. Deze samenwerkingsuitgangspunten zichtbaar maken in de contacten met elkaar, met ouders en kinderen. 3. Kinderen zijn vanaf groep 3 (deels) aanwezig bij de oudergesprekken gedurende het jaar.
Anders organiseren	
We ontwikkelen een werkwijze waarmee we kwaliteiten en talenten van kinderen zichtbaar maken en tot bloei laten komen.	1. Creëren van fysieke plekken waar kwaliteiten en talenten van kinderen zichtbaar zijn. 2. In het onderwijsprogramma onderdelen opnemen die uitnodigen om talent zichtbaar te maken. 3. Opzetten leerlingenraad. 4. Kinderen denken, onder andere in de leerlingenraad, mee over hoe talenten nog meer zichtbaar gemaakt kunnen worden. 5. Invoeren van portfolio's waarin kinderen hun ontwikkeling op de verschillende leerdoelen per leergebied zichtbaar maken.

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.2 Personeel

Didactische- en pedagogische kwaliteit van leerkrachten

In de komende vier jaar verleggen we de focus nog meer naar het vakmanschap van de leraar voor het verzorgen van goed onderwijs. Daarbij zien we de leraar niet als solist, maar als onderdeel van een professioneel team waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Ook partnerschap met ouders en andere professionele kernpartners zien we als onderdeel van het vakmanschap van de leraar.

Voor onze school geldt dat we hieraan invulling geven door de incompany montessoriopleiding die het hele team volgt. De Montessori opgeleide leerkrachten fungeren als maatje voor de leerkrachten die nog niet Montessori vakbekwaam zijn en zetten hun specifieke kwaliteiten in om veranderingen in het onderwijsproces in de verschillende vakgebieden invulling te geven. De opleidingsbijeenkomsten worden ook benut om de teamsamenwerking te versterken en met elkaar in gesprek te gaan over

ieders pedagogisch handelen. Het uitgangspunt daarbij is dat ieder zijn of haar kwaliteiten inzet ten behoeve van de ontwikkeling van de school als geheel.

In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. Naast de 3 bekwaamheidseisen: vakinhoudelijke bekwaamheid, vakdidactische bekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid wordt er ook gekeken naar samenwerking met collega's, samenwerking met externe partners en burgerschap.

De gesprekscyclus, de observatie instrumenten (waaronder ICALT) en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten groot belang aan de kwaliteitscultuur binnen onze school. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele leerkrachten.

Op onze school is van iedere leerkracht het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig.

Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel (OP en OOP) en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel.

Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de SPO Academie die bestaat uit:

- bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie
- incompany opleidingen voor o.a. Intern Begeleiders, schoolopleiders en directeurs
- cursussen en workshops voor en door eigen personeelsleden

Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten voor leerkrachten, intern begeleiders en directeurs.

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vorm geven wordt aan de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en de Werkplaats Onderwijsonderzoek waarbij wordt gezocht naar een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk.

Onze school heeft het afgelopen jaar de audit voorbereid om een gecertificeerde opleidingsschool te worden voor het opleiden van studenten. De interne audit hiervoor is succesvol afgerond. In juni 2019 staat de externe audit voor dit keurmerk gepland.

Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleider als spil, waarbij specialisten en coördinatoren mede vormgeven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. Zij nemen regelmatig klassenbezoeken af en geven pedagogische en didactische feedback gericht op groei en ontwikkeling.

De bouwcoördinatoren bereiden de overleggen van leerkrachten in de onderbouw, middenbouw en bovenbouw voor. Naast afstemming van taken, zorgen zij ervoor dat op deze vergaderingen ook ruimte is voor uitwisseling en feedback. Onderwijsonderdelen worden per jaargroep of bouw gezamenlijk voorbereid, waardoor leerkrachten van elkaar leren. De specialisten (waaronder ook de schoolopleiders en intern begeleiders) zetten hun kennis in door middel van presentaties en workshops in het team. Incidenteel worden hiervoor ook externe deskundigen ingezet. De specialisten doen daarnaast gevraagd en ongevraagd lesobservaties van collega's op hun vakgebied. Op basis hiervan geven zij waar nodig gerichte begeleiding aan leerkrachten. Zij nemen deel aan de netwerken

vanuit het SPO en zorgen voor terugkoppeling naar het MT. Jaarlijks stemmen zij hun speerpunten af met de prioriteiten van het schoolbrede jaarplan.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar diversiteit in de samenstelling van ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Daarbinnen is er ook aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Ambities, doelen en acties voor personeel

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities Personeel
Alle teamleden zijn Montessori-opgeleid. Zoals we eigenaarschap bij kinderen erg belangrijk vinden, vinden we dat ook voor onszelf. We vinden het belangrijk dat we allemaal in staat zijn om kritisch te reflecteren op ons eigen handelen en dat we vanuit deze reflectie vervolgstappen zetten. In ons team zoeken we elkaar op en leren en ontdekken we hoe we steeds vaardiger, kundiger en wijzer worden in ons vak. We nemen de volledige verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van een kind, waarbij we elkaars kennis en kwaliteiten benutten.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Vakmanschap didactisch	
Alle teamleden reflecteren kritisch op de kwaliteit van hun didactisch handelen.	1. De individuele besprekingen van intern begeleiders met groepsleerkrachten worden deels vervangen door presentaties aan elkaar per jaargroep/bouw, waarbij feedback gevraagd wordt van collega's. De leerlingbesprekingen blijven individueel. 2. Groepsleerkrachten bereiden per schoolperiode gezamenlijk (delen van) hun lesprogramma voor en leggen lesbezoeken bij elkaar af op basis van een didactische vraag. 3. Voor lesbezoeken gebruiken we kijkwijzers die aansluiten bij onze Montessoriaanse werkwijze.
Vakmanschap pedagogisch	
Teamleden laten door hun gedrag zien dat ze verantwoording nemen voor de pedagogische basisrust in de hele school.	1. Op basis van de afspraken die in het team gemaakt zijn over gewenst en ongewenst gedrag, bekrachtigt elk teamlid consequent gewenst gedrag van kinderen. In elke bouwvergadering wordt hieraan kort aandacht besteed door middel van tops en tips.

	2. Voor lesbezoeken gebruiken we kijkwijzers die aansluiten bij de pedagogische vragen die kinderen ons stellen en bij de organisatie van ons onderwijs. 3. De uitkomsten van rondes lesbezoeken worden vertaald naar individuele coaching en scholing van het team.
Partnerschap	
Teamleden betrekken ouders actief bij het onderwijs van hun kind.	1. Het doel van de jaarlijkse start- midden- en eindgesprekken met ouders wordt opnieuw vastgesteld en op basis daarvan ingevuld. Kinderen vanaf leerjaar 3 krijgen een aandeel in deze gesprekken. 2. Gedurende het jaar worden meerdere open lesmomenten ingepland, naast presentaties van projecten 3. Jaarlijks wordt per bouw (1-2, 3-4-5 en 6-7-8) een of meerdere thematische ouderavonden georganiseerd. 4. Startende leerkrachten krijgen een scholingsaanbod voor het voeren van gesprekken met ouders.
Anders Organiseren	
Teamleden zijn in staat om goed onderwijs te verzorgen in heterogene groepen.	1. In de incompany montessoriopleiding wordt gericht aandacht besteed aan de vaardigheden die nodig zijn om met heterogene groepen te werken. 2. Leerkrachten krijgen na het volgen van de opleiding nog een extra praktijkbezoek van een van de montessori-opleiders, samen met de montessorispecialist van de school en formuleren op basis daarvan hun ontwikkel(punten). 3. De montessorispecialist maakt in overleg met de schoolopleiders een beleidsplan om de kennis en competenties van het team op peil te houden

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties, in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.3 Organisatie

SPO Utrecht

Actief leren, eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving zijn zowel voor leerlingen, voor directeuren en teams en voor het bestuur en de staf de belangrijkste uitgangspunten. We sluiten daarbij aan bij de menselijke basisbehoeften relatie, competentie en autonomie en benutten onze gezamenlijke (denk)kracht en samenwerking.

Binnen SPO Utrecht werken we op een professionele wijze samen vanuit de volgende doelen:

- Door ontmoeting en uitwisseling inspireren, (h)erkennen en steunen we elkaar.
- Vanuit verbondenheid en eigenheid is iedereen verantwoordelijk en samen eigenaar.
- We werken doelgericht en weloverwogen aan goed onderwijs.

SPO Utrecht kiest bewust voor integraal verantwoordelijke directeuren op elke school, die als onderwijskundig leider sturing geven. Het team is, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur, gezamenlijk verantwoordelijk voor inhoud, aanpak en resultaat van het onderwijs.

Onze school

De organisatie van OMBS de Meander komt voort uit onze visie en speerpunten.

Zoals eerder beschreven gaat onze school de komende jaren over van onderwijs in jaarklassen naar onderwijs in heterogene groepen met drie leerjaren bijeen. Op de Meander willen we dat kinderen met elkaar leven en leren van elkaar. Het bevorderen van de sociale ontwikkeling treedt op wanneer kinderen uit verschillende leerjaren bij elkaar zijn. De heterogene groep is een kleine gemeenschap waarin kinderen samenwerken en zorgen voor elkaar. Kinderen ervaren hoe het is om jongste, middelste en oudste kind te zijn in een groep. Zo leren ze dat alle kinderen verschillen en leren die verschillen te accepteren: je mag zijn wie je bent. Omdat alle kinderen op hun eigen tempo werken, valt het ook niet op wie verder in zijn ontwikkeling is en wie minder ver. Deze ervaringen maken het kind veerkrachtig en respectvol naar de ander. Bovendien blijkt uit onderzoek dat hulp zoeken bij een groepsgeenoot en feedback krijgen van een groepsgeenoot bijdragen aan het leerproces van kinderen.

De groepsomvang is dusdanig dat elke dag 1 vaste leerkracht voor de groep staat (bij duobanen staan er maximaal 2 verschillende leerkrachten per week voor de groep). Dit zorgt voor groepsgevoel en een veilige omgeving. We kiezen voor drie leerjaren in 1 groep, omdat daarin aan het einde van het jaar slechts een derde van de groep weggaat en een derde nieuw erbij komt. De pedagogische basis in de groep blijft zo overeind.

Leerkrachten worden op basis van hun expertise en affiniteit ingezet in onder- en middenbouw of midden- en bovenbouw.

De directie, bestaande uit de directeur en de adjunct-directeur, draagt eindverantwoordelijkheid voor de school. De adjunct-directeur heeft daarnaast ook lesgevend taken. De directie is belast met de algemene managementtaken en voert, in samenspraak met de Medezeggenschapsraad (MR) het beleid van de school uit. De directie voert intern overleg over het schoolbeleid in het managementteam, waarin naast de directie beide bouwcoördinatoren zitting hebben. De intern begeleiders nemen afhankelijk van de agenda deel aan het overleg. Waar het gaat om de ondersteuningsstructuur hebben zij ook een stem in de besluitvorming. Incidenteel worden de verschillende specialisten uitgenodigd in het managementteam om hun inbreng te leveren. Dit gebeurt in ieder geval aan het begin en het eind van elk schooljaar om tot een goede afstemming tussen de werkzaamheden van de specialisten en het jaarplan te komen. Het team van leerkrachten is onderverdeeld in onderbouw (groepen 1 t/m 4) en bovenbouw (groepen 5 t/m 8). Twee bouwcoördinatoren leiden het overleg in de bouwvergaderingen en zijn voor deze groepen het eerste aanspreekpunt voor de leerkrachten in deze groepen en voor ouders. Vanwege de verandering in de organisatie van het onderwijs gaat de school met ingang van schooljaar 2020-2021 over tot een indeling in drie bouwen (onderbouw, middenbouw en bovenbouw). Onderwerpen waarvoor de inbreng van het hele team van belang is, worden geagendeerd in de maandelijkse teamvergadering.

Het accent in deze vergadering ligt op het delen van informatie en meningsvorming. Voor de ontwikkeling van het didactisch en pedagogisch beleid van de school worden werkgroepen gevormd, veelal met een specialist als voorzitter. Dit geldt voor de domeinen taal/lezen, rekenen, meer- en hoogbegaafdheid, ICT en gedrag. Een stuurgroep, bestaande uit directie, twee Montessori opgeleide leerkrachten en een intern begeleider, geeft sturing aan het veranderproces naar een goede eigentijdse montessorischool en de daarbij behorende werkwijze en schoolorganisatie.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang. Het beleid van een school vormgeven en uitvoeren is een taak van het bestuur, ouders, leerkrachten en directie samen. De inspraak op scholen wordt vormgegeven met een medezeggenschapsraad, waarin zowel personeelsleden als ouders van de school zitting hebben. De MR is bevoegd om alle schoolaangelegenheden te bespreken en mag hierover voorstellen doen aan het bestuur. Het is verplicht om de medezeggenschapsraad minstens tweemaal per jaar de gelegenheid te geven de algemene gang van zaken binnen de school te bespreken. De directeur heeft daarvoor mandaat van het bestuur. Op onze school vindt het overleg met de MR eenmaal per 6 weken plaats, waarbij de directeur het eerste deel van de vergadering aanwezig is om toelichting te geven op voorliggende agendapunten. In de Wet Medezeggenschap Onderwijs is vastgelegd over welke onderwerpen de MR adviesrecht heeft en over welke onderwerpen de directeur instemming moet verkrijgen van de MR. Het reglement bepaalt ook dat de medezeggenschapsraad naar vermogen openheid, openbaarheid en onderling overleg in de school moet bevorderen.

Waar het gaat om de gang van zaken in de groepen, is de leerkracht degene die ouders informeert. Dit gebeurt op meerdere manieren. De leerkracht informeert ouders individueel over belangrijke zaken die hun kind aangaat. Dit kan via de mail, mondeling of telefonisch zijn. Daarnaast geeft de leerkracht ouders door middel van korte wekelijkse berichten een impressie van onderwijsactiviteiten in de groep. De directie houdt ouders maandelijks op de hoogte over ontwikkelingen die de hele school aangaan. Daarnaast vindt jaarlijks aan het begin van elk schooljaar een ouderbijeenkomst plaats om ouders te informeren welke onderwerpen het betreffende schooljaar extra aandacht krijgen. Bij veranderingen in het beleid van de school wordt hiervoor incidenteel een extra ouderbijeenkomst georganiseerd.

Om elk kind op onze school passend onderwijs te kunnen bieden, werken wij structureel samen met het buurtteam Vleuten-De Meern en met het wijkteam van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SWV). Het buurtteam verzorgt het schoolmaatschappelijk werk op onze school. De gezinsbegeleiders kunnen ouders hulp bieden bij vragen rondom de thuissituatie of de opvoeding. Ouders en kinderen kunnen op eigen initiatief een beroep doen op het buurtteam. Het kan ook voorkomen dat de intern begeleiders ouders adviseren om de hulp van het buurtteam in te roepen. Mocht intensievere hulp vanuit een specialistische jeugdzorginstelling noodzakelijk zijn, dan kan het buurtteam zorgdragen voor de verwijzing. Mochten wij als school ernstige zorgen hebben over de veiligheid van een kind, dan meldt de school deze zorgen bij Veilig Thuis. De school is hiertoe wettelijk verplicht. Ouders worden hierover geïnformeerd, mits de veiligheidssituatie van het kind dit toelaat. Voor kinderen die meer nodig hebben dan wij op onze school aan onderwijskundige begeleiding kunnen bieden, werken wij samen met het wijkteam van het SWV. De ondersteuning die het SWV biedt kan bestaan uit een eenmalig consult of een Advies- en Ondersteuningstraject. Is uitgebreidere ondersteuning nodig, dan vraagt de school voor het betreffende kind een zogenaamd arrangement aan. Voorafgaand hieraan heeft altijd een eenmalig consult plaatsgevonden. Bij het toekennen van een arrangement krijgt de school een budget om voor deze leerling extra ambulante hulp in te schakelen. Dit gebeurt vanzelfsprekend in goed overleg met de ouders.

Onze school werkt daarnaast samen met de Jeugdgezondheidszorg (JGZ) voor de logopedische screening van kinderen in groep 2 en de schoolonderzoeken in groep 2 en groep 7. Deze onderzoeken vinden op school plaats en de schoolarts bespreekt de bevindingen, na toestemming van de ouders, met de leerkracht.

Ambities, doelen en acties voor organisatie

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities Organisatie
Bij onze montessori-ambitie hoort het anders indelen van de groepen. We werken gefaseerd toe naar het vormgeven van verschillende 1-2, 3-4-5 en 6-7-8 groepen. Dit heeft ook tot gevolg dat we gaan werken met drie in plaats van twee bouwen. Bij de organisatie van ons onderwijs werken we vooral met montessori-materialen en gebruiken we methodes aanvullend. De rol van specialisten met betrekking tot professionalisering en het verder ontwikkelen van onze werkwijze, vraagt om doelgerichte afstemming. Ook het observeren van leerkrachten en het voeren van constructieve ontwikkelgesprekken met teamleden krijgt prioriteit.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Vakmanschap didactisch	
Teamleden zetten vanuit een gezamenlijk kader binnen hun bouw de Montessori materialen in.	1. Voor de groepen 1-2, 3-4-5 en 6-7-8 bepaalt de stuurgroep Montessori, op basis van het advies vanuit het team, welke basispakket aan montessorimaterialen op school beschikbaar moet zijn. Daarbij starten we met het materiaal voor het taalonderwijs, gevolgd door rekenen en wereldoriëntatie. 2. In de opleiding voeren de leerkrachten praktijkoefeningen uit in het werken met het montessorimateriaal. De Montessori opgeleide leerkrachten vervullen de rol van maatje. 3. We maken een keuze uit de beschikbare systemen om binnen montessorionderwijs leerlingen te volgen, schaffen deze aan en implementeren dit systeem. 4. Onze werkwijze op de verschillende vakgebieden wordt per bouw vastgelegd in kwaliteitskaarten. Deze worden in ieder geval jaarlijks in het team besproken en waar nodig bijgesteld.
Vakmanschap pedagogisch	

Door de gehele school is er een doorgaande lijn voor de ontwikkeling van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.	1. Per jaargroep/bouw formuleren leerkrachten wat zij concreet aan zelfstandigheid van kinderen verwachten. In het team wordt op basis hiervan een doorgaande lijn geformuleerd, met didactische instrumenten om kinderen hierin te begeleiden. 2. Jaarlijks wordt geëvalueerd of de didactische instrumenten voldoen of aanpassing behoeven om de bruikbaarheid in heterogene groepen te verhogen.
Partnerschap	
We betrekken onze kinderopvangcollega's bij onze montessori-ontwikkeling.	1. Op basis van onze uitgewerkte visie op montessorionderwijs gaan we in overleg met de kinderopvangcollega's in onze school om te komen tot verdere pedagogische afstemming. 2. Jaarlijks worden een of twee inhoudelijke themabijeenkomsten georganiseerd voor leerkrachten en pedagogisch medewerkers van beide organisaties 3. Indien de eerste twee stappen succesvol verlopen, onderzoeken of verdergaande samenwerking mogelijk is.
Anders organiseren	
De drie bouwen zijn dusdanig georganiseerd dat het van en met elkaar leren optimaal kan plaatsvinden.	1. De organisatie van de school gaat over van twee naar drie bouwen, waarbij ook de besluitvormingsstructuur wordt aangepast. 2. Met alle leerkrachten worden afspraken gemaakt over hun inzetbaarheid in de verschillende bouwen. 3. Op basis van deze afspraken zorgen leerkrachten dat zij zich het onderwijscurriculum voor de kinderen op de verschillend vakgebieden eigen maken en bijhouden.

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.4 Kwaliteit

Kwaliteitsontwikkeling binnen onze school

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op verschillende gebieden:

1. Het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerkers.

Het afstemmen van de leerstof op individuele kinderen vereist van de leerkracht het inzicht in onderwijs- en instructiebehoefte en mogelijkheden van leerlingen (de zone van naaste ontwikkeling). Leerkrachten maken hiervoor gebruik van hun eigen observaties, hun ervaring en van instrumenten als methodetoetsen, diagnostische gesprekken en niet-methode gebonden toetsen (CITO). De leerkracht wordt daarbij gecoacht door de intern begeleider. Startende leerkrachten worden daarnaast ook begeleid door een van onze schoolopleiders.

Ieder jaar worden met regelmaat klassenbezoeken afgelegd bij de leerkrachten in het kader van professionele ontwikkeling. Op basis van onze leerlingpopulatie zijn hiervoor kijkwijzers ontwikkeld aan de hand van de didactische en pedagogische vragen die de kinderen van onze school ons stellen. De directeur vervult hierin een beoordelende rol, de intern begeleider en de schoolopleider vooral een coachende rol. Naar aanleiding van deze klassenbezoeken kunnen individuele verbeterpunten worden geformuleerd, maar ook punten die voor de hele school van toepassing zijn. Deze worden vervolgens met het hele team gedeeld en omgezet in acties voor de komende periode of het komende schooljaar. Leerkrachten worden ook in hun professionele ontwikkeling begeleid door de schoolopleider en op specifieke onderdelen eveneens door de specialisten in het team. Startende leerkrachten worden door de schoolopleiders in hun eerste jaar intensief gecoacht door de schoolopleiders. In de twee jaren daarna wordt deze begeleiding stapsgewijs afgebouwd.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

Het schooljaar is verdeeld in vier periodes. Elke periode start met een bouwvergadering waarin gezamenlijk groepsplannen worden geschreven. De periode eindigt met het evalueren van de groepsplannen. Dit gebeurt zowel afzonderlijk in de verschillende jaargroepen als per bouw en schoolbreed. Zo werken we in een cyclisch model. Na de afnames van de CITO toetsen analyseren de leerkrachten per leerjaar de resultaten en maken afspraken voor de aanpak in de vervolgperiode. De intern begeleiders verwerken deze groepsanalyses tot een schoolbreed eindverslag. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het leerlingvolgsysteem Parnassys. Dit eindverslag wordt in het managementteam vastgesteld en op de eerstvolgende teamvergadering of studiedag met alle leerkrachten doorgenomen. De verbeterpunten die hieruit naar voren komen, worden zoveel mogelijk in het eerstvolgende halfjaar doorgevoerd. De intern begeleider en de bouwcoördinator bewaken samen met de directeur de uitvoering hiervan. Verbeterpunten die veelomvattender zijn, worden opgenomen in het inhoudelijk jaarplan van het volgende schooljaar.

Met de keuze om het onderwijs in heterogene groepen te organiseren, zullen de groepsplannen die de afgelopen jaren ontwikkeld zijn om de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van rekenen, spelling en technisch lezen te volgen en het leerkrachthandelen te evalueren, vervangen worden door andere instrumenten. Het accent wordt immers verlegd van groepsgewijze instructies naar begeleiding van individuele kinderen of kleine geclusterde groepjes kinderen.

Met betrekking tot de opbrengsten streven we naar een gemiddelde eindscore op het grensvlak tussen VMBO TL en HAVO. Dit niveau is passend bij onze leerlingpopulatie. We vergelijken onze resultaten met scholen binnen SPO met een vergelijkbare populatie en het landelijk gemiddelde. Boven het behalen van de fundamentele (1F) referentiekaders taal en rekenen richten we ons op de streefreferentiekaders (1S). We volgen de rapportages over het vervolgsucces van onze leerlingen die het Nationaal Consortium Onderwijsonderzoek (NCO) jaarlijks uitbrengt.

3. (Zelf)evaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid).

Bij de leerlingen wordt jaarlijks het welbevinden gepeild met behulp van leerlingenvragenlijsten per groep. Hiervoor worden de vragenlijsten van het programma Zien! gebruikt. Eén keer in de drie jaar nemen wij ook vragenlijsten af die de waardering en tevredenheid peilen bij de ouders van de school, bij het personeel en bij kinderen van de groepen 6, 7 en 8. We maken daarbij gebruik van de vragenlijsten van Beekveld en Terpstra, welke in specifiek voor SPO Utrecht zijn aangevuld. De uitkomsten van deze vragenlijsten worden verwerkt tot een schoolbrede analyse die met het team, MR en ouders wordt gedeeld. De belangrijkste verbeterpunten van de laatste kwaliteitsmeting zijn dat de school niet over een duidelijke visie op onderwijs beschikt en dat er meer aandacht besteed moet worden aan tijdige en volledige informatievoorziening aan ouders. Dat geldt zowel voor individuele informatie over kinderen, als informatie over het onderwijs in de groepen en schoolbreed. Op beide punten zijn in het huidige schooljaar al grote stappen gezet. Een derde verbeterpunt betreft de aandacht voor leerlingen die meer ondersteuning behoeven om de basisdoelen te behalen. De verbeterpunten zijn verwerkt in het inhoudelijk jaarplan en waar nodig meegenomen in de volgende schoolplanperiode. De uitkomsten van de vragenlijsten worden ook gepubliceerd op de website van Vensters, in Mijn Scholen op de Kaart. Deze website kunnen ouders raadplegen bij de keuze voor een basisschool voor hun kind. De volgende afname van de kwaliteitsvragenlijsten staat gepland in het najaar van 2021.

4. Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan.

Op onze school werken we systematisch aan het behalen van doelen die we ons gesteld hebben. De ambities uit het schoolplan worden uitgewerkt in jaarplannen, waarbij de specialisten trekker zijn van onderdelen van het jaarplan. De directie bewaakt samen met het MT de voortgang van het jaarplan. Jaarlijks vindt aan het eind van het jaar een evaluatie plaats met het team over de mate waarin de doelen van het jaarplan behaald zijn. Op grond daarvan én aan de hand van de ambities van het schoolplan, wordt een jaarplan voor het daaropvolgende jaar opgesteld. Aan het begin van elk schooljaar staat het jaarplan, voorzien van een jaarplanning op de agenda van de teamvergadering. Halverwege elk jaar bespreekt de directie met het MT en met de MR de voortgang van het jaarplan.

Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht

Ook bovenschools werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het Koersplan en de SPO ijkpunten (die voortkomen uit de uitgangspunten van de visie en missie) geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de SPO koers vorm wordt gegeven. Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht over ijkpunten op bestuursniveau.

De directeuren werken bovenschools samen met de beleidsmedewerkers van SPO Utrecht aan goed onderwijs. Tijdens de maandelijkse directieoverleggen (DOPO's) en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld. Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om te kunnen reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling.

Jaarlijks vindt op iedere school het kwaliteitsgesprek plaats tussen directie en beleidsmedewerkers. Als het thema hierom vraagt, sluiten ook de intern begeleider of andere specialisten aan bij het gesprek. Het kwaliteitsgesprek kent jaarlijks een ander thema. Dit thema is gerelateerd aan de visie en missie van SPO Utrecht en komt voort uit de bovenschoolse analyse van de kwaliteitsgesprekken.

Bovenschools wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle SPO scholen.

Vierjaarlijks worden de (zelf)evaluatie en tevredenheidsgegevens geanalyseerd. Hierover wordt gecommuniceerd in de jaarverslagen van SPO Utrecht.

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities Kwaliteit
Onze montessori-ambitie vraagt van ons om een sterke aanpak om kinderen te leren het zelf te doen. Hiervoor is nodig dat leerkrachten goed in staat zijn om kinderen aan te spreken op dat wat ze zelf al kunnen. Dit geldt ook voor de kwaliteit om kinderen krachtig te maken in hun executieve functies, in combinatie met een houding van kinderen die gericht is op groei. In samenspraak met kinderen maken we stapsgewijs, de tussen- en eindopbrengsten van het onderwijs zichtbaar. Op onze school hebben alle teamleden het curriculum helder voor ogen en vertalen ze dit naar hun handelen.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Vakmanschap didactisch	
Teamleden hebben zich het curriculum en wat dit betekent voor hun handelen helemaal eigen gemaakt.	1. De school maakt de keuze welk systeem, waarin de leerlijnen per vakgebied beschreven zijn, in gebruik genomen wordt. 2. In werkgroepen per vakgebied worden de leerlijnen per bouw uitgewerkt, met verwerkingsstof en oefenopdrachten voor kinderen. 3. Leerkrachten die wisselen van bouw, krijgen een inwerkprogramma om zich de leerlijnen van de betreffende bouw goed eigen te maken
Vakmanschap pedagogisch	
We geven kinderen volop de mogelijkheid te leren om het zelf te doen.	1. De leerkrachten stellen de kinderen leervragen die hen stimuleren tot groei. 2. De leerkrachten dagen de kinderen uit om steeds moeilijker opdrachten uit te voeren. 3. De leerkrachten dragen uit dat fouten maken erbij hoort, om dat je juist van fouten kunt leren. 4. We leren kinderen hoe ze elkaar feedback kunnen geven en elkaar kunnen stimuleren om uitdagingen aan te gaan. 5. We ontwikkelen een werkwijze waarmee we kinderen vaardig maken om mede de regie

	te nemen over hun leerproces.
Partnerschap	
We werken optimaal samen om meer te betekenen voor kinderen, zowel intern als extern	1. Positieve ervaringen in de samenwerking ten behoeve van kinderen worden gedeeld in team- en bouwvergaderingen. 2. We intensiveren de samenwerking met externe partijen, zoals buurtteam, jeugdgezondheidszorg en het Samenweringsverband om alle kinderen op onze school in staat te stellen zich optimaal te ontwikkelen. 3. De samenwerking met externe partijen wordt jaarlijkse geëvalueerd en op basis daarvan worden vervolgafspraken gemaakt.
Anders organiseren	
We organiseren de monitoring van onze onderwijskwaliteit op basis van onze montessori-overtuigingen.	1. We oriënteren ons op de verschillende systemen die montessorischolen gebruiken worden om periodiek te stil te staan bij de vaardigheidsgroei van de kinderen en het leerkrachthandelen en maken keuzes voor onze eigen werkwijze. 2. We voeren stapsgewijs het gekozen systeem in. 3. We evalueren ons systeem om de onderwijskwaliteit te monitoren en voeren verbeteringen door indien nodig

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

4.Samenvatting

In onderstaand schema is de meerjarenplanning van onze school voor 2019 - 2023 opgenomen:

Thema	Doelstelling 2023	Acties 2019-2020	Acties 2020-2021	Acties 2021-2022	Acties 2022-2023
Kwaliteit	Teamleden hebben zich het curriculum en wat dit betekent voor hun handelen helemaal eigen gemaakt.	De school maakt de keuze welk systeem, waarin de leerlijnen per vakgebied beschreven zijn, in gebruik genomen wordt. In werkgroepen per vakgebied worden de leerlijnen per bouw uitgewerkt, met verwerkingsstof en oefenopdrachten voor kinderen.	In werkgroepen per vakgebied worden de leerlijnen per bouw uitgewerkt, met verwerkingsstof en oefenopdrachten voor kinderen.	Leerkrachten die wisselen van bouw, krijgen een inwerkprogramma om zich de leerlijnen van de betreffende bouw goed eigen te maken	
	We geven kinderen volop de mogelijkheid te leren om het zelf te doen.	De leerkrachten stellen de kinderen leervragen die hen stimuleren tot groei. De leerkrachten dagen de kinderen uit om steeds moeilijker opdrachten uit te voeren. De leerkrachten dragen uit dat fouten maken erbij hoort, omdat je juist van fouten kunt leren.	We leren kinderen hoe ze elkaar feedback kunnen geven en elkaar kunnen stimuleren om uitdagingen aan te gaan. We ontwikkelen een werkwijze waarmee we kinderen vaardig maken om mede de regie te nemen over hun leerproces.	We leggen vast hoe we kinderen vaardig maken om mede de regie te nemen over hun leerproces.	
	We werken optimaal samen om meer te betekenen voor kinderen, zowel intern als extern.	Positieve ervaringen in de samenwerking ten behoeve van kinderen worden gedeeld in team- en bouwvergaderingen. We intensiveren de samenwerking met externe partijen, zoals buurtteam, jeugdgezondheidszorg	Positieve ervaringen in de samenwerking ten behoeve van kinderen worden gedeeld in team- en bouwvergaderingen. De samenwerking met externe partijen wordt jaarlijkse geëvalueerd en op basis daarvan worden	De samenwerking met externe partijen wordt jaarlijkse geëvalueerd en op basis daarvan worden vervolgafspraken gemaakt.	

		en het Samenweringsverband om alle kinderen op onze school zich optimaal te laten ontwikkelen.	vervolgafspraken gemaakt.		
	We organiseren de monitoring van onze onderwijskwaliteit op basis van onze montessori-overtuigingen.	We oriënteren ons op de verschillende systemen die montessorischolen gebruiken worden om periodiek te stil te staan bij de vaardigheidsgroei van de kinderen en het leerkrachthandelen en maken keuzes voor onze eigen werkwijze.	We voeren het gekozen systeem in.	We evalueren ons systeem om de onderwijskwaliteit te monitoren en voeren verbeteringen door indien nodig	
Onderwijs	Alle teamleden zijn montessori-opgeleid, kennen de leerlijnen en zijn in staat te differentiëren in de manier waarop zij kinderen begeleiden om zich de leerstof eigen te maken.	Behalen montessoridiploma basisbekwaam. Bepalen voor welke kinderen een verdiepings- en verrijkingsaanbod nodig is, dat deels buiten de eigen groep vormgegeven moet worden en wat de inhoud hiervan wordt.	Afronden montessoriopleiding. Montessorispecialist opleiden en aanstellen Systeem van observaties en intervisie inrichten, zodat teamleden zich blijven ontwikkelen in hun vaardigheden om elk kind te begeleiden in het zich eigen maken van de leerstof. Aanbod inrichten voor leerlingen die meer verdieping en verrijking nodig hebben dan in de eigen groep gerealiseerd kan worden. Leerlijn ICT-vaardigheden ontwikkelen met bijbehorend onderwijsprogramma	Aanbod evalueren voor kinderen die meer verdieping en verrijking nodig hebben. Invoeren onderwijsprogramma ICT-vaardigheden. Inwerkbeleid opstellen voor leerkrachten in montessoriconcept Aanbod voor leerkrachten die willen doorgroeien naar vakbekwaam Montessori leerkracht.	
	We werken vanuit een	Samen vastleggen wat we gewenst	Aanleren gewenst gedrag aan	Aanleren gewenst	Aanleren gewenst

	doorgaande pedagogische leerlijn gebaseerd op ons montessori-concept.	leerlinggedrag vinden. Dit vertalen naar de verschillende leeftijdsfasen	kinderen vanaf hun start op school en hierbij ouders betrekken. Constructieve feedback geven op het gedrag van kinderen en van elkaar als teamleden.	gedrag aan kinderen vanaf hun start op school en hierbij ouders betrekken. Constructieve feedback geven op het gedrag van kinderen en van elkaar als teamleden.	gedrag aan kinderen vanaf hun start op school en hierbij ouders betrekken. Constructieve feedback geven op het gedrag van kinderen en van elkaar als teamleden.
	We werken samen op basis van vertrouwen en verbinding en leren dit ook aan onze kinderen.	Gesprek voeren over de betekenis van verbinding en vertrouwen en dit vertalen naar samenwerkingsuitgangspunten.	Samenwerkingsuitgangspunten zichtbaar maken in contacten met elkaar, met ouders en met kinderen. Kinderen zijn vanaf leerjaar 3 deels aanwezig bij oudergesprekken gedurende het schooljaar.	Invoeren van portfolio's waarin kinderen hun ontwikkeling op de verschillende leergebieden zichtbaar maken.	Evalueren en indien nodig verbeteren van het werken met leerlingportfolio's
	We ontwikkelen een werkwijze waarmee we kwaliteiten en talenten van kinderen zichtbaar maken en tot bloei laten komen.	Creëren van fysieke plekken waar kwaliteiten en talenten van kinderen in de school zichtbaar gemaakt worden. Opzetten leerlingenraad.	Kinderen denken, onder andere in de leerlingenraad, mee over hoe talenten nog meer zichtbaar gemaakt kunnen worden. Invoeren van portfolio's waarin kinderen hun ontwikkeling op de verschillende leerdoelen per leergebied zichtbaar maken.	In het onderwijsprogramma onderdelen opnemen die uitnodigen om talenten zichtbaar te maken.	Evalueren en indien nodig verbeteren van het werken met leerlingportfolio's.
Personeel	Alle teamleden reflecteren kritisch op de kwaliteit van hun didactisch handelen.	De individuele besprekingen van intern begeleiders met groepsleerkrachten worden deels vervangen door presentaties aan elkaar per jaargroep/bouw, waarbij feedback gevraagd wordt van collega's. De leerling-besprekingen	Groepsleerkrachten bereiden per schoolperiode gezamenlijk (delen van) hun lesprogramma voor en leggen lesbezoeken bij elkaar af op basis van een didactische vraag.		

		blijven individueel. Voor lesbezoeken gebruiken we kijkwijzers die aansluiten bij onze Montessoriaanse werkwijze.			
	Teamleden laten door hun gedrag zien dat ze verantwoording nemen voor de pedagogische basisrust in de hele school.	Op basis van de afspraken die in het team gemaakt zijn over gewenst en ongewenst gedrag, bekrachtigt elk teamlid consequent gewenst gedrag van kinderen. In elke bouwvergadering wordt hieraan kort aandacht besteed door middel van tops en tips.	Voor lesbezoeken gebruiken we kijkwijzers die aansluiten bij de pedagogische vragen die kinderen ons stellen en bij de organisatie van ons onderwijs. De uitkomsten van rondes lesbezoeken worden vertaald naar individuele coaching en scholing van het team.	De uitkomsten van rondes lesbezoeken worden vertaald naar individuele coaching en scholing van het team.	
	Teamleden betrekken ouders actief bij het onderwijs van hun kind.	Gedurende het jaar worden meerdere open lesmomenten ingepland, naast presentaties van projecten. Startende leerkrachten krijgen een scholingsaanbod voor het voeren van gesprekken met ouders.	Het doel van de jaarlijkse start-midden- en eindgesprekken met ouders wordt opnieuw vastgesteld en op basis daarvan ingevuld. Kinderen vanaf leerjaar 3 krijgen een aandeel in deze gesprekken.	Jaarlijks wordt per bouw (1-2, 3-4-5 en 6-7-8) een of meerdere thematische ouderavonden georganiseerd.	
	Teamleden zijn in staat om goed onderwijs te verzorgen in heterogene groepen.	In de incompany montessoriopleiding wordt gericht aandacht besteed aan de vaardigheden die nodig zijn om met heterogene groepen te werken.	Leerkrachten krijgen na het volgen van de opleiding nog een extra praktijkbezoek van een van de montessori-opleiders, samen met de montessorispecialist van de school en formuleren op basis daarvan hun ontwikkel(punten).	De montessorispecialist maakt in overleg met de schoolopleiders een beleidsplan om de kennis en competenties van het team op peil te houden.	
Organisatie	Teamleden zetten vanuit een gezamenlijk kader	Voor de groepen 1-2, 3-4-5 en 6-7-8 bepalen we welke	In de opleiding voeren de leerkrachten praktijkoefeningen uit	Onze werkwijze op de verschillende	

	binnen hun bouw de Montessori materialen in.	montessorimaterialen op school beschikbaar moet zijn. Daarbij starten we met de aanschaf van het materiaal voor het taalonderwijs, gevolgd door rekenen en wereldoriëntatie. In de opleiding voeren de leerkrachten praktijkoefeningen uit in het werken met het montessorimateriaal. De Montessori opgeleide leerkrachten vervullen de rol van maatje.	in het werken met het montessorimateriaal. De Montessori opgeleide leerkrachten vervullen de rol van maatje. We maken een keuze uit de beschikbare systemen om binnen montessorionderwijs leerlingen te volgen, schaffen deze aan en implementeren dit systeem.	vakgebieden wordt per leergebied en per bouw vastgelegd in kwaliteitskaarten. Deze worden in ieder geval jaarlijks in het team besproken en waar nodig bijgesteld.	
	Door de gehele school is er een doorgaande lijn voor de ontwikkeling van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.	Per jaargroep/bouw bepalen de leerkrachten wat zij concreet aan zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van kinderen verwachten. In het team wordt op basis hiervan een doorgaande lijn geformuleerd, met didactische instrumenten om kinderen hierin te begeleiden.	Jaarlijks wordt geëvalueerd of de didactische instrumenten voldoen of aanpassing behoeven om de bruikbaarheid in heterogene groepen te verhogen.		
	We betrekken onze kinderopvangcollega's bij onze montessori-ontwikkeling.	Op basis van onze uitgewerkte visie op montessorionderwijs gaan we in overleg met de kinderopvangcollega's in onze school om te komen tot verdere pedagogische afstemming.	Jaarlijks worden een of twee inhoudelijke themabijeenkomsten georganiseerd voor leerkrachten en pedagogisch medewerkers.	Indien de eerste twee stappen succesvol verlopen, onderzoeken of verdergaande samenwerking mogelijk is.	
	De drie bouwen zijn dusdanig georganiseerd		De organisatie van de school gaat over van twee naar drie bouwen,	Op basis van de afspraken over hun	Op basis van de afspraken over hun

	dat het van en met elkaar leren optimaal kan plaatsvinden.		waarbij ook de besluitvormingsstructuur wordt aangepast. Met alle leerkrachten worden afspraken gemaakt over hun inzetbaarheid in de verschillende bouwen.	inzetbaarheid zorgen leerkrachten dat zij zich het onderwijscurriculum voor de kinderen op de verschillend vakgebieden eigen maken en deze ook bijhouden.	inzetbaarheid zorgen leerkrachten dat zij zich het onderwijscurriculum voor de kinderen op de verschillend vakgebieden eigen maken en deze ook bijhouden.
--	--	--	--	--	--

Jaarplan

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op de meerjarenplanning in het schoolplan. Het jaarplan geeft ons de gelegenheid eerdere activiteiten te evalueren en borgen, concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaats zullen vinden, en de meerjarenplanning zo nodig bij te stellen. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdschema waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

Gerelateerde documenten

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar andere relevante beleidsdocumenten. Hieronder sommen we ze op en geven, waar mogelijk, de directe links naar deze documenten.

Bestuur

Koersplan

Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School

Schoolgids

Schoolondersteuningsplan

Schoolveiligheidsplan