



Schoolplan 2019-2023 SO Fier

Inleiding

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van SO Fier 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 in het voorjaar van 2019 en vastgesteld op 12 april 2019 na instemming van de MR op 11 april 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.

Namens het team,

Inge Olivier
Directeur SO Fier

1. School en context

SO Fier Waar je trots op jezelf kan zijn

Onze school

SO Fier is een school voor Speciaal Onderwijs. We bieden onderwijs aan leerlingen in de leeftijd van vier tot en met twaalf jaar. Onze leerlingen hebben Speciaal Onderwijs nodig, omdat zij meer dan gemiddelde ondersteuning nodig hebben op het gebied van gedrag. Wij zien het gedrag van leerlingen niet als moeilijk, vervelend of problematisch, maar als een vraag.

SO Fier biedt leerlingen een stimulerende en betrouwbare leeromgeving, met als doel het realiseren van de maximale ontwikkeling voor iedere leerling in het eigen tempo met respect voor de leerling als mens.

Over de afgelopen jaren bezien, is de school gegroeid van een gemiddelde grootte van 125 leerlingen tot momenteel een gemiddelde grootte van 150 leerlingen. Omdat er gedurende het schooljaar sprake is van tussentijdse instroom, wisselt het leerlingenaantal per maand. We hebben plaats voor maximaal 168 leerlingen. Deze kinderen komen uit het voedingsgebied van de samenwerkingsverbanden 'SWV Utrecht PO' (gemeente Utrecht) en 'Passenderwijs' (regio Utrecht West: gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden).

Onze schoolpopulatie

Op SO Fier geven leerkrachten onderwijs aan leerlingen die intensieve gedragsvragen stellen. De leerling-populatie van SO Fier kenmerkt zich in grote mate door gedragsproblematiek. Deze sociale gedragsproblematiek bestaat uit vier subdimensies: oppositioneel opstandig gedrag, agressief gedrag, ontremd gedrag en antisociaal gedrag. Een kleiner deel van de leerling-populatie laat kenmerken zien van angstig en stemmingsverstoord gedrag. Het gaat hierbij om sociaal teruggetrokken gedrag, vage angsten, veel piekeren en somber, terneergeslagen gedrag. Daarnaast vertoont een ander klein deel van de leerling-populatie autistisch gedrag, waarbij er ernstige problemen zijn in de sociale communicatie, zoals in een geheel eigen wereld leven, bedoelingen en emoties van een ander niet begrijpen, eigen gevoelens niet kunnen uitdrukken, stereotiepe gedragingen, weinig wendbaar zijn en een sterke behoefte aan bekende patronen. Bij veel van onze leerlingen spelen naast bovengenoemde problemen, hechtingsproblemen ook een rol.

Leren is voor onze gemêleerde groep leerlingen niet altijd plezierig en eenvoudig. Belangrijk uitgangspunt voor ons is dat we er van overtuigd zijn dat alle leerlingen willen leren.

Al rondkijkend in onze school vallen de volgende zaken op als het gaat over het leren van onze leerlingen: we hebben relatief veel leerlingen met leerachterstanden of

leerlingen die met leerachterstanden op onze school binnenkomen; op onze school zitten veel leeszwakke leerlingen die moeite hebben met het aanvankelijk leren lezen (en schrijven); het percentage leerlingen met dyslexie (lees-/spellingstoornis) ligt op onze school hoger dan het landelijke gemiddelde; er is een flink aantal leerlingen met een moeilijk lerend of een discrepant intelligentieprofiel. Deze problemen maken het leren niet vanzelfsprekend en daarom is het erg belangrijk dat we onze leerlingen leren om te leren.

SO Fier biedt onderwijs aan al deze leerlingen met deze uiteenlopende gedragsvragen, waarbij het belangrijk is om op te merken dat de hierboven genoemde gedragsproblemen zich ook zeer regelmatig in combinatie met elkaar voordoen.

Onze school in de wijk

Onze school staat tot halverwege schooljaar 2019-2020 in de wijk Overvecht in Utrecht. Daarna verhuizen we terug naar onze oorspronkelijke locatie in Tuindorp-Oost, waar nieuwbouw wordt gerealiseerd. De school is makkelijk bereikbaar via de verschillende toegangswegen. Er is beperkte parkeergelegenheid voor auto's. De kinderen die onze school bezoeken komen vanuit de stad Utrecht en ook van buiten Utrecht, uit de regio. Een groot deel van onze leerlingen komt met de taxi naar school. Er is sprake van een positief contact tussen de school en de wijk.

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 de 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

Op SO Fier werken we vanuit de missie "SO Fier; waar je trots op jezelf kan zijn!". We werken hieraan door het gedrag van kinderen te zien als vraag aan ons als team. We onderscheiden zowel pedagogische als didactische vragen. Op het moment dat je

goed rondkijkt in onze cluster 4 school, wordt zichtbaar dat de vragen die ons door kinderen gesteld worden even speciaal als universeel zijn. In onze school horen wij kinderen door middel van hun gedrag en soms ook letterlijk de volgende vragen aan ons stellen:

- 1) Wil je me zien en horen?
- 2) Wil je doen wat je zegt en zeggen wat je doet?
- 3) Wil je er voor zorgen dat ik belangrijk kan zijn?
- 4) Wil je me leren hoe ik me op een andere manier kan gedragen?
- 5) Wil je me laten ontdekken wat ik goed doe?

De leerlingen van SO Fier doen in het leren een krachtig appèl op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkrachten van SO Fier. De volgende vragen die onze leerlingen ons stellen zijn het uitgangspunt van ons didactisch handelen:

- 1) Wil je me laten voelen dat je gelooft dat ik het kan?
- 2) Wil je me leren om te leren?
- 3) Wil je er voor zorgen dat ik geboeid en betrokken blijf?
- 4) Wil je me een actieve rol geven tijdens het leren?
- 5) Wil je me feedback geven die me verder helpt in mijn leerproces?

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die zich richt op het geven van goed onderwijs aan onze leerlingen. In de afgelopen schoolplanperiode (2015-2019) hebben veel van de ontwikkelingen op onze school in het teken gestaan van een aantal belangrijke ontwikkelingen. Ten eerste hebben we ons steeds verhouden tot de groei van de school, wat veel heeft gevraagd van de inrichting van onze organisatie, zowel op praktisch als inhoudelijk vlak. Daaruit volgde dat we ten tweede veel tijd en aandacht hebben gericht op de professionele cultuur in het team, wat van en met elkaar leert. Ten derde was een belangrijk speerpunt het behouden en verstevigen van de sterke pedagogische basis op SO Fier in alle groepen. We zijn tevreden over hoe het is gelukt deze drie speerpunten centraal te stellen in de schoolontwikkeling afgelopen jaren. Uiteraard hebben we ook gewerkt aan alle andere geformuleerde doelen uit het vorige schoolplan. Voor de evaluatie daarvan verwijzen we naar de inhoudelijke jaarplannen van de afgelopen vier jaar.

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.	Vanuit pedagogisch vakmanschap van en met elkaar leren en werken aan didactisch meesterschap.
2.	Eigentijds onderwijs vormgeven door middel van 21e eeuwse vaardigheden, waarbij kinderen zien waarin ze trots op zichzelf kunnen zijn en steeds meer zelfstandig kunnen functioneren.
3.	Creativiteit en wendbaarheid faciliteren in de organisatie en in de inzet van personeel met behoud van basisveiligheid voor leerlingen.
4.	De school als centrale plaats waar samenwerking plaatsvindt tussen ouders en onderwijsprofessionals ondersteund door kernpartners en gespecialiseerde jeugdhulp.

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

Ons pedagogisch handelen is gebaseerd op de gedragsvragen van leerlingen. We monitoren ons eigen handelen door maandelijks de leerkrachtvaardigheden uit onze visiestukken bij alle leerkrachten van feedback te voorzien door middel van een consultatie. Op basis hiervan scholen we ons indien nodig bij op specifieke vaardigheden en kennis.

De sociale veiligheid van leerlingen monitoren we jaarlijks met de kwaliteitsvragenlijst van SPO Utrecht, waarin de veiligheidsvragenlijst vanuit Vensters PO is verwerkt. De uitslagen hiervan analyseren onze gedragswetenschappers en geven hiervan een terugkoppeling aan het team. Indien nodig verbinden we hier acties aan.

In ons pedagogisch klimaat bieden we kinderen veel kansen om hun gedrag te herstellen. We doen dit door middel van het groene stoelenplan. In dit plan is schoolbreed vastgelegd op welke plekken en momenten leerlingen ervoor kunnen kiezen om even tot rust te komen op een hiervoor gemarkeerde plek (de groene stoel). Hierin zijn verschillende stappen te onderscheiden, die gericht zijn op herstel naar de situatie in de klas.

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 13 van de Wet op de Expertisecentra. In schooljaar 2017-2018 en schooljaar 2018-2019 hebben we vanuit SO Fier als pilot meegedaan aan de afname van de eindtoets Route 8. Op basis van deze twee afnames hebben we nog te weinig informatie om goede schoolnormen op te stellen voor de referentieniveaus. We hebben dit in schooljaar 2017-2018 wel gedaan voor de verschillende vakken en onze uitstroom in groep 8. SO Fier heeft als doel dat al onze leerlingen op de verschillende vakgebieden resultaten halen die passen bij de uitstroombestemming zoals die is geformuleerd in hun OPP. Als norm hebben we een percentage bepaald voor het behalen van de toetsen die aansluiten bij doelen in het OPP en voor de uitstroom in groep 8. Deze zijn te vinden in onze schoolgids. We evalueren dit in het najaar van 2021 en zullen dan ook onze normen verbinden aan de referentieniveaus.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	Veilig Leren Lezen, Taal Actief, Taal Actief Spelling, Taal Actief Woordenschat, Lekker Lezen, Nieuwsbegrip XL, Pennenstreken
Rekenen en wiskunde	Reken Zeker
Engelse taal	Just Do It
De Natuur, waaronder biologie	Natuniek
Geschiedenis	Speurtocht
Aardrijkskunde	De Blauwe Planeet
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Leefstijl
Expressie activiteiten	Gastlessen en workshops in samenwerking met organisaties buiten school
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Leefstijl
Lichamelijke oefening	Leerlijn lichamelijke ontwikkeling en kerndoelen SO

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, methodegebonden 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.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	Observaties, methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem (CITO 3.0 toetsen Taal voor Kleuters, AVI, DMT, spelling en begrijpend lezen)
Rekenen en wiskunde	Observaties, methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem (CITO 3.0 toetsen Rekenen voor Kleuters, Rekenen)
Engelse taal	Observaties en methodegebonden toetsen
De Natuur, waaronder biologie	Observaties en methodegebonden toetsen
Geschiedenis	Observaties en methodegebonden toetsen
Aardrijkskunde	Observaties en methodegebonden toetsen

Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Observaties en methodegebonden toetsen, volgen op de leerlijn Leren Leren en Sociaal Emotionele Ontwikkeling
Expressie activiteiten	Observaties
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Observaties en methodegebonden toetsen, volgen op de leerlijn Leren Leren en Sociaal Emotionele Ontwikkeling
Lichamelijke oefening	Observaties en eindopdrachten per leergebied

Twee keer per jaar in januari en juni reflecteren leerkrachten samen met de intern begeleider (IB) en gedragswetenschapper (GW) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in het OPP van de leerling en in het groepsplan. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in het document over de Onderwijscyclus en alle bijbehorende bijlages. We hebben hierin ook beschreven hoe we als SO-voorziening de ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen ondersteunen en hoe we hierbij afstemmen op de onderwijs- en zorgbehoeften van onze leerlingen.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen via de directie.

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
We streven ernaar dat er in de hele school op een goede manier instructies worden gegeven.
We willen een school zijn waar het werken vanuit leerlijnen centraal staat in het aanbod voor leerlingen.
We streven naar een specialist voor de didactische hoofdvakken.
We streven naar een modern aanbod voor de wereldoriëntatie-vakken, waarin kinderen oefenen in de 21 ^e eeuwse vaardigheden.
We bieden alle kinderen de kans zich breed te ontwikkelen.
In alle klassen bieden we kinderen een veilig pedagogisch klimaat.

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

Doelen	Acties
A. Alle leerkrachten zijn in staat in elke les het ADI model toe te passen.	1. Opfriscursus ADI model en verbinden met EDI. 2. Feedback aan de hand van de didactische kijkwijzer door IB-ers 3. Collegiale consultaties tussen leerkrachten om van en met elkaar te leren.
B. Leerkrachten zijn in staat om het aanbod in de klas vorm te geven aan de hand van de analyse van de toetsgegevens.	1. De analyses van de toetsgegevens worden schoolbreed besproken op teamoverleggen om inzicht te verkrijgen in de ontwikkeling van leerlingen om inzicht te krijgen in de verschillen en overeenkomsten teambreed. 2. Leerkrachten formuleren hun eigen leerpunten op het gebied van didactiek en werken hieraan planmatig. 3. IB-ers hebben een stimulerende rol in het verbeteren van didactische kwaliteiten op individueel leerkracht niveau. 4. De didactische vakken krijgen een meer structurele rol in de overlegstructuur (bouw en team). Specialisten zijn hierin aanjagers. 5. We verdiepen ons in de manier van werken en leren van meer- en hoogbegaafde leerlingen en ontwikkelen hiervoor indien nodig een zo passend mogelijk aanbod.
C. We geven inhoud aan het werken met didactische specialisten.	1. We formuleren met elkaar op welke vakgebieden we een specialist nodig hebben. 2. We leiden geïnteresseerde collega's op tot specialist. 3. Specialisten consulteren bij de didactische hoofdvakken de lessen van collega's en geven hierop feedback.
D. Op pedagogisch gebied houden we onze kennis en kunde op peil door van en met elkaar te leren.	1. Intervisie over pedagogische vraagstukken heeft een vaste plek in onze overlegstructuur. 2. We organiseren specialistische

	studiedagen die aansluiten bij onze populatie. 3. De werkgroep gedrag heeft een signalerende en voortrekkersrol in het inspelen op behoeftes van het team.
E. We werken planmatig aan het aanleren van 21 ^e eeuwse vaardigheden aan onze leerlingen.	1. Onze ICT-middelen sluiten aan bij de moderne tijd. We leren leerlingen hiermee omgaan op praktisch niveau. 2. We besteden ruimschoots aandacht aan mediawijsheid. 3. We maken een doorgaande lijn in het aanleren van 21^e eeuwse vaardigheden aan leerlingen. 4. We bieden kinderen de kans om kennis te maken met een breed aanbod in sport en cultuur.
F. We besluiten op welke manier we kinderen de wereldoriëntatievakken willen aanleren.	1. We oriënteren ons op een nieuwe methode om de wereldoriëntatievakken aan te leren, waarin 21^e eeuwse vaardigheden verweven zijn. 2. We betrekken het team bij de keuze van een nieuwe methode en maken een implementatieplan. 3. We ontwikkelen een leerlijn voor onze doelgroep leerlingen voor de wereldoriëntatievakken. 4. We zorgen voor een opbouw door de school heen in het werken aan deze vakken, waarin aandacht is voor groepsdoorbroken aanbod.

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.

We hebben op SO Fier in onze visiestukken beschreven welke pedagogische en didactische vaardigheden we verwachten van leerkrachten die bij ons op school werken. Leerkrachten geven door middel van hun aanpak antwoord op de diverse gedragsvragen die kinderen hen stellen. In maandelijkse consultatierondes monitoren we onze eigen kwaliteit hierin, naar aanleiding hiervan scholen we ons eventueel bij.

In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. Naast de drie 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 en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten veel 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 directeuren
- 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, IB's en directeuren.

Naast het SPO aanbod wordt er op SO Fier een aantal keer per jaar een teambrede studiedag of -middag georganiseerd over een inhoudelijk pedagogisch of didactisch thema. Ieder personeelslid beschikt verder over een eigen professionaliseringsbudget om in te zetten voor de eigen ontwikkeling, zoals bijvoorbeeld beschreven in het POP.

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 verwacht in schooljaar 2019-2020 een gecertificeerde opleidingsschool te worden voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk wordt na een audit verkregen.

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

In vier verschillende werkgroepen (gedrag, 21^e eeuwse vaardigheden, lezen en ICT) wordt door alle teamleden (leerkrachten, onderwijsassistenten en CvB-leden) samen gewerkt aan schoolontwikkeling. Hun jaarplan wordt gevoed door het schoolplan en ontwikkelingen door het jaar heen. Door de manier van werken in werkgroepen zijn we samen verantwoordelijk voor de inhoudelijke ontwikkeling van ons onderwijs, ieder vanuit zijn eigen expertise.

De schoolopleiders, IB-ers, gedragswetenschappers en directie nemen deel aan diverse netwerken, zowel binnen de SPO als binnen het samenwerkingsverband.

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
We streven ernaar dat alle personeelsleden die werkzaam zijn op SO Fier hun werk voor en met leerlingen met een betrokkenheid en bevlogenheid doen, die verder gaat dan de deur van je eigen klas. Met elkaar voelen we ons verantwoordelijk voor iedere leerling op SO Fier en zorgen we voor een veilige plek voor alle leerlingen.

We willen een team zijn waarin we op alle niveau's van en met elkaar leren om zo elke dag een beetje beter te worden in ons werk voor leerlingen.

We streven er naar om een goede opleidingsplek te zijn voor stagiaires die zich willen verdiepen en bekwamen in werken in speciaal onderwijs.

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

Doelen	Acties
A. Op SO Fier werken uitsluitend mensen met een sterke bevlogenheid voor onze doelgroep leerlingen.	1. Bij het werven van nieuwe collega's zoeken we vooral naar mensen die bevlogenheid bij de doelgroep laten zien. 2. In het team houden we elkaar door middel van collegiaal contact, intervisie en informeel overleg scherp op onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilige plek voor alle leerlingen.
B. We werken aan en in een cultuur van samen elke dag een beetje beter.	1. We delen onze successen in de klas met elkaar. 2. We bereiden lessen voor met collega's. 3. We geven elkaar feedback over professioneel gedrag. 4. We dragen actief bij aan onze eigen professionele ontwikkeling en die van collega's.
C. We bieden aan verschillende stagiaires een stageplaats.	1. We ronden de audit tot opleidingsschool met goed gevolg af. 2. We bieden voor stagiaires van de ALPO en de PABO een leerzame stageplaats. 3. We geven stagiaires die in opleiding zijn tot gedragswetenschappers een opleidingsplaats. 4. We bieden de mogelijkheid aan zij-instromers om hun opleiding te volgen en af te ronden naast een baan bij ons op school. 5. Onderwijsassistenten in opleiding kunnen bij ons hun stage lopen.

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar 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 SO Fier komt voort uit onze visie en speerpunten.

Onze organisatie hebben we zo ingericht, dat deze voor leerlingen altijd veilig, voorspelbaar en overzichtelijk is. Dit doen we bijvoorbeeld door in kleine bouwen samen te werken van maximaal 5 klassen. Kinderen bewegen zich door de dag heen in deze bouw en voelen zich door alle personeelsleden in die bouw gekend en gezien.

Ook in het team hebben we ons in eerste instantie in bouwen georganiseerd, waarin het overleg, de afstemming en de eerste reflectie over dagelijkse werkzaamheden plaatsvindt. Daarnaast hebben we schoolontwikkeling belegd in bouwdoorbroken werkgroepen van personeelsleden, en komen we regelmatig met het hele team bij elkaar voor onderwijsinhoudelijke vergaderingen, studiedagen en teamactiviteiten. De leden van de CvB hebben daarnaast regelmatig overleg over in-, door- en uitstroom van leerlingen vanuit hun wettelijke verantwoordelijkheid hiervoor.

We hebben er voor gekozen om leerlingen in stamgroepen van maximaal 12 leerlingen te plaatsen. Door de dag heen wordt groepsdoorbroken gewerkt, met name in de middenbouw en bovenbouw (hoe ouder de leerlingen, hoe meer we dit doen).

De komende vier jaar willen we ons oriënteren op nieuwe, creatieve en toekomstbestendige manieren van het organiseren van de personele bezetting van de klassen en bouwen. Niet alleen ervaren leerkrachten, maar ook zij-instromers, net afgestudeerde leerkrachten en onderwijsassistenten kunnen en zullen verantwoordelijkheid dragen voor (een deel van) het onderwijs aan onze leerlingen.

De schoolopleiders krijgen een belangrijke taak in het innoveren van onze personele bezetting, met daarbij de opdracht de basisveiligheid voor leerlingen centraal te blijven stellen.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang. Met de MR wordt ongeveer 6 keer per jaar vergaderd. Hierin bespreken we de belangrijkste ontwikkelingen op schoolniveau, geeft de MR gevraagd en ongevraagd advies over schoolbeleid en wordt verzocht om instemming voor documenten waarvoor dat verplicht is.

Met ouders communiceren leerkrachten structureel via mondelinge overdracht, de app, telefonisch contact en via de mail. Vanuit school wordt maandelijks een nieuwsbrief (a-Fiertje) verstuurd met daarin de relevante informatie voor de komende maand. Incidentele berichten voor een of meerdere klassen worden via de Parro app verstuurd. Wanneer ouders daar geen beschikking over hebben, kunnen zij vragen om een papieren versie van de berichtgeving.

Op onze school werken we structureel samen met het samenwerkingsverband Passenderwijs en SWV Utrecht PO. Met de kernpartners (JGZ, leerplicht, buurtteams en SWV) zijn afspraken over overlegmomenten door het jaar heen.

Vanuit de specialistische jeugdzorg werken we structureel samen met Youké als aanbieder van de jeugdzorgondersteuning in de OZA groep.

Ambities, doelen en acties voor organisatie

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

Ambities
We willen een school zijn waar personeel vanuit verschillende taken en rollen samen verantwoordelijk zijn voor het onderwijs aan leerlingen in de bouw.
We streven ernaar ons personeel flexibel te kunnen inzetten binnen onze school, om hiermee antwoord te kunnen geven op de vragen die aan ons worden gesteld door het actuele lerarentekort. We denken hierin ook na over alternatieve vormen om onze leerlingen te groeperen.
We willen in ons nieuwe gebouw gebruik maken van de mogelijkheden die ontstaan door de manier waarop het gebouw is ingericht met groepslokalen, een aquarium per klas en de leerpleinen.
We streven er naar om een school te zijn waar actief contact wordt gezocht met ouders, en waar ouders de mogelijkheid krijgen om vanuit hun talenten bij te dragen aan het reilen en zeilen van de school.
We willen ons ontwikkelen tot een centrale plaats voor kinderen met intensieve vragen op het gebied van gedrag waar onderwijs en indien nodig gespecialiseerde jeugdhulp samenkomen.

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

Doelen	Acties
A. We willen ons op een andere manier georganiseerd hebben om zo het hoofd te bieden aan het leerkrachtentekort.	1. We maken personeelsbeleid dat erop is gericht om toekomstbestendig les te kunnen geven aan onze doelgroep leerlingen. 2. Alle personeelsleden voelen zich verantwoordelijk voor de bezetting van de groepen in de school, en stellen zich flexibel op in de inzetbaarheid binnen verschillende bouwen. 3. We oriënteren, onder aanvoering van de schoolopleiders, ons op manieren om met meer collega's van verschillende expertises en soorten ervaring verantwoordelijk te zijn voor een grotere groep leerlingen. 4. De schoolopleiders betrekken bij de planvorming de mogelijkheden van de inzet van onderwijsassistenten, stagiaires en zij-instromers.
B. We spreken met elkaar af op welke manier we gebruik maken van de verschillende leerplekken in de nieuwe school.	1. We maken afspraken over het gebruik van de leerplekken (wanneer en door wie?). 2. We passen het groene stoelen plan aan op de nieuwe inrichting van de school. 3. We ontwikkelen een doorgaande lijn in het steeds meer zelfstandig maken van leerlingen, op een manier die gebruik maakt van de mogelijkheden die het nieuwe gebouw biedt.
C. We betrekken ouders actief bij de school.	1. Vanuit de groepsleerkracht wordt er actief contact onderhouden met ouders op een manier die met ouders zelf is afgesproken. Jaarlijks wordt minimaal één huisbezoek afgelegd.

	2. Vanuit de school wordt maandelijks informatie gestuurd via de app aan alle ouders over het reilen en zeilen van de school. 3. Voor ouders die dat willen, zijn er mogelijkheden om te helpen in de school.
D. We zoeken actief naar samenwerking en een gedeelde visie met de kernpartners.	1. We werken aan het vinden van afstemming op de visie van buurtteams, Samen Veilig. 2. We houden ons aan de landelijke meldcode. 3. We streven naar een stabiel netwerk van kernpartners rondom de school. 4. We betrekken de diverse kernpartners structureel bij onze overleggen, bijvoorbeeld in de CvB en in teamoverleg, maar ook in het bespreken van individuele leerlingen.
E. We oriënteren ons op en nemen een besluit over structurele en intensievere samenwerking met gespecialiseerde jeugdhulp.	1. We volgen de ontwikkelingen van de aanbesteding gespecialiseerde jeugdhulp 2020 in Utrecht nauwgezet. 2. We oriënteren ons op het aangaan van een verbintenis met één of meer aanbieder(s) van gespecialiseerde jeugdhulp. 3. We willen gespecialiseerde jeugdhulp dicht bij de kinderen organiseren op een vertrouwde plaats in de stad, die wij als school zijn. 4. We innoveren op passend behandelaanbod voor onze doelgroep in samenwerking met gespecialiseerde jeugdhulp, zoals naschoolse opvang voor onze doelgroep leerlingen.

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.

Op SO Fier voelen we ons verantwoordelijk om antwoord te geven op de vragen die kinderen ons stellen. Daarom hebben we met elkaar afgesproken welk leerkrachtgedrag past bij leerkrachten die antwoord geven op de vragen van kinderen. Leden van de CvB bezoeken de klassen maandelijks en aan de hand van een kijkwijzer die gerelateerd is aan de vragen die kinderen ons stellen en het daarbij passende gedrag, wordt de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in kaart gebracht. De teamleden krijgen maandelijks een persoonlijke en schoolbrede terugkoppeling van deze consultaties en denken actief mee wat de bevindingen betekenen voor hun handelen. Daarnaast krijgen de leerkrachten de gelegenheid om elkaar collegiaal te consulteren zodat er een levendig gesprek is over de leervragen van iedere individuele leerkracht.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

Doelenboek

Op SO Fier hebben we een doelenboek ontwikkeld dat iedereen ontvangt wanneer het kind op school start. We hopen met dit boekje goed inzicht te geven in de doelen van ons onderwijs. De doelen komen voort uit de landelijk vastgestelde kerndoelen voor het onderwijs. Naast de vakken technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling zijn er ook doelen opgesteld voor de gebieden sociaal emotionele ontwikkeling en leren leren.

OPP

In de OPP's van leerlingen worden de ontwikkelingen van leerlingen op individueel niveau bijgehouden. De leerkracht maakt een analyse van alle resultaten van de klas in januari en in juni. De CvB is verantwoordelijk, onder leiding van de directeur, voor een schoolbrede analyse van de resultaten en daaruit volgende acties en verbeterpunten.

We communiceren over de resultaten van leerlingen twee keer per jaar naar alle ouders individueel in het OPP en bijbehorende gesprek.

Schoolnormen

Als school hebben we vastgesteld wat we onze leerlingen willen aanleren. We hebben ambities geformuleerd voor de resultaten die we met leerlingen willen behalen. Dit noemen we onze schoolnormen. We hebben schoolnormen geformuleerd voor zowel de didactische ontwikkeling (technisch lezen, begrijpend lezen, spelling, rekenen), als voor sociaal maatschappelijke competenties (leren leren en sociaal emotionele ontwikkeling). De didactische vakken volgen we door middel van observaties en methodetoetsen, in januari en juni nemen we bij leerlingen de

niet-methodegebonden toetsen van Cito af. Elk schooljaar in juni leggen we de resultaten van alle kinderen op school naast onze normen, doen we een uitspraak over de behaalde resultaten en bepalen we wat dit betekent voor ons handelen in de klas. We hebben de normen voor drie schooljaren vast gelegd en zullen de schoolnormen in juni 2020 evalueren en indien nodig bijstellen. We communiceren hierover intern in de schoolanalyse van de resultaten en extern in de schoolgids.

Uitstroom na groep 8 en schoolnorm

In groep 8 nemen we bij alle leerlingen een uitgebreid schoolverlatersonderzoek af om zowel op didactisch niveau als het gebied van onderwijsbehoeften en gedrag goed te kunnen adviseren voor het vervolgonderwijs. We nemen onder andere Route8 als eindtoets af, daarnaast leggen alle leerlingen een intelligentietest af (individueel of in de groep), en worden er diverse sociaal emotionele vragenlijsten afgenomen.

Voor de uitstroom van onze groep 8 leerlingen naar de verschillende niveaus van vervolgonderwijs, hanteren we als schoolnorm dat minimaal 80% van onze leerlingen een uitstroomniveau haalt in groep 8 dat past bij het IQ. Elk jaar leggen we de uitstroomniveaus van de leerlingen naast het niveau dat het kind na groep 8 heeft gehaald. We communiceren hierover intern in de schoolanalyse van de resultaten en extern in de schoolgids.

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

In schooljaar 2018-2019 hebben we een groot tevredenheidsonderzoek afgenomen onder alle respondentgroepen (ouders, leerlingen, medewerkers en directie). De analyse hiervan is gedeeld met het team en ouders via nieuwsbrieven en de website. Elk jaar nemen we deze kwaliteitsvragenlijst af bij alle leerlingen van groep 6, 7 en 8 in de maanden oktober/november. Eens in de vier jaar nemen we de vragenlijst af bij alle respondentgroepen, de eerstvolgende keer is in oktober/november 2022. De informatie uit de kwaliteitsvragenlijsten is aanleiding tot het aanscherpen van het inhoudelijk jaarplan van de school.

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

Vlak voor de zomervakantie evalueren we ieder jaar het inhoudelijk jaarplan. Dit wordt gedaan door de diverse werkgroepen die hieraan input hebben gegeven en door de CvB. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de directie. Op basis van deze evaluatie, de input uit het schoolplan, de ontwikkelingen door het jaar heen en de input van de werkgroepen, stellen we in dezelfde periode een nieuw schoolplan op. Deze beide documenten delen we in het team, met de MR en uploaden we bij de inspectie in het ISD.

Aan het begin van het schooljaar stippelen alle betrokkenen uit wanneer welke doelen in het schooljaar aan bod komen en wordt dit gepland in het vergaderschema van dat schooljaar. De directie houdt contact met de diverse betrokken collega's (kartrekkers van de werkgroep, CvB leden) en houdt zo door het jaar heen vinger aan de pols om te zien of de doelen gehaald zullen worden. Waar nodig wordt bijgesteld.

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 directeurenoverleggen (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
We streven ernaar op alle gebieden onze eigen kwaliteit te monitoren en te voldoen aan de normen en doelen die we onszelf hebben gesteld.
We willen open en transparant communiceren over de kwaliteit die we leveren en over onze tevredenheid over de resultaten die we hebben bereikt.
Zowel intern als extern verantwoorden we de keuzes die we maken en staan we open voor feedback van ouders, leerlingen, collega's en samenwerkingspartners over ons handelen.

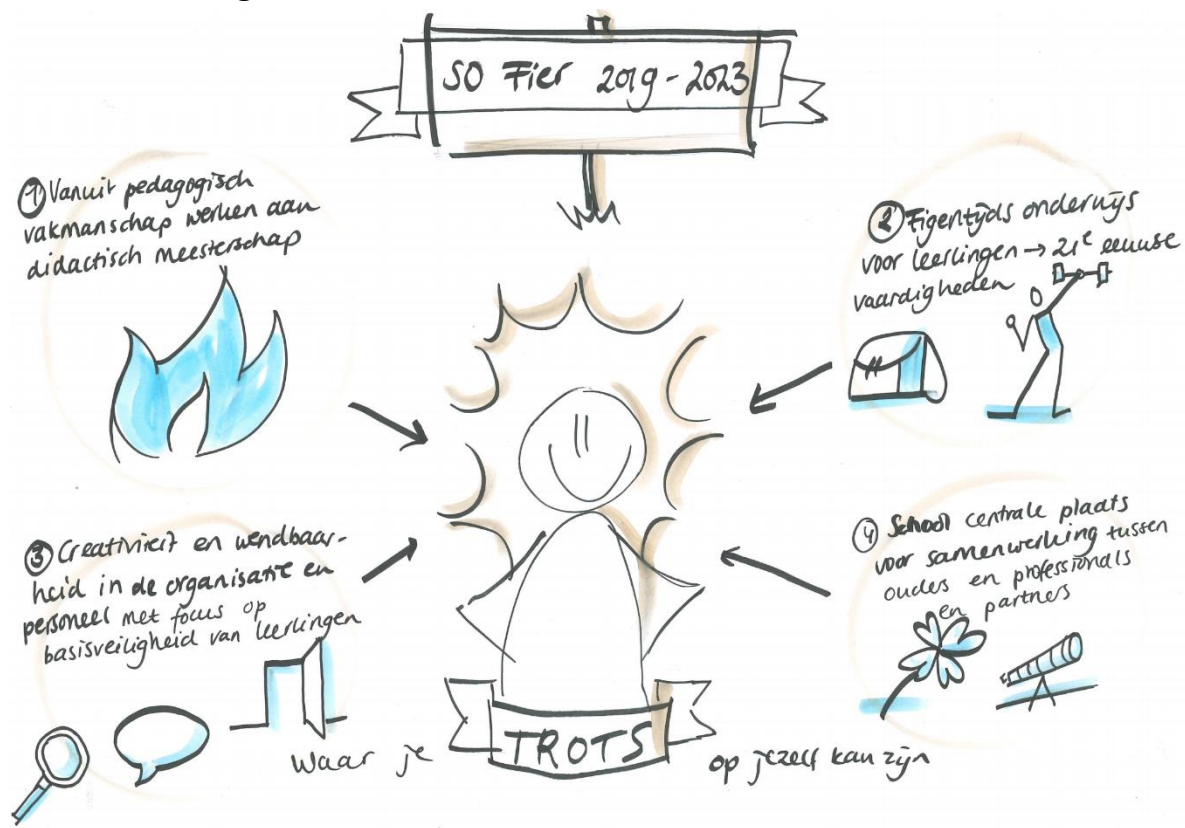
Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
A. We monitoren onze inhoudelijke onderwijsontwikkelingen door middel van het inhoudelijk jaarplan.	1. Werkgroepen verantwoorden zich over hun activiteiten en plannen hun doelen in het inhoudelijk jaarplan. 2. Directie en CvB nemen hun ambities voor schoolontwikkeling op in het inhoudelijk jaarplan en voeren deze uit, in samenspraak met het team.
B. We volgen de ontwikkeling van het werken vanuit de didactische leerlijnen nauwgezet.	1. We trainen onszelf te denken en werken vanuit de doelen in het doelenboek wanneer we aanbod in de klas vormgeven. 2. We gebruiken materiaal dat past bij het leerniveau van leerlingen. 3. We vertalen de resultaten van leerlingen na een inhoudelijke analyse naar nieuwe doelen. 4. We streven naar verbetering van ons lesaanbod om te voldoen aan onze schoolnormen. 5. We evalueren de opgestelde schoolnorm nadat we er drie jaar mee hebben gewerkt en stellen deze zo nodig beredeneerd bij.
C. We gebruiken de resultaten van de eindtoets beter om informatie te kunnen geven over de kwaliteit van ons onderwijs.	1. We maken jaarlijks een analyse van de eindtoets en trekken hieruit conclusies voor vervolgstappen in ons aanbod. 2. We evalueren de opgestelde schoolnorm nadat we er drie jaar mee hebben gewerkt en stellen deze zo nodig beredeneerd bij. 3. We maken een plan voor het werken met referentieniveaus, die in de eindtoets ook voor speciaal onderwijs een steeds prominentere plaats zullen krijgen.
D. We monitoren de voortgang van sociale competenties (leren leren en sociaal emotionele ontwikkeling) van leerlingen aan de hand van de leerlijnen uit het doelenboek.	1. We maken schoolbrede afspraken over het kiezen van doelen op deze leerlijnen. 2. We evalueren het niveau van leerlingen aan de hand van hun uitstroombestemming.

	3. Na drie jaar hiermee gewerkt te hebben, evalueren we onze eigen werkwijze met de leerlijnen uit het doelenboek en stellen deze waar nodig bij.
E. We monitoren onze didactische en pedagogisch kwaliteit.	1. We gaan door met de maandelijkse consultaties aan de hand van de kijkpunten uit de visiestukken. 2. We verbeteren de consultaties aan de hand van de evaluatie uit het team van deze aanpak door de werkgroep gedrag. 3. We borgen deze kwaliteitsaanpak.
F. We verantwoorden ons over onze kwaliteit.	1. We rapporteren in de schoolgids over de behaalde resultaten ten opzichte van de schoolnorm. 2. We rapporteren jaarlijks in het inhoudelijk jaarplan over de schoolontwikkeling en de evaluatie daarvan. 3. We houden ouders en evt. externen maandelijks via de nieuwsbrief op de hoogte van onze ontwikkelingen op het gebied van schoolontwikkeling. 4. We nemen een open houding aan voor feedback van onze samenwerkingspartners en zoeken deze actief op. 5. We stellen ons reflectief op ten aanzien van ons eigen handelen.

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
Onderwijs	A	1 2	2 3	2 3	2 3
	B	1 3 5	1 2 3 5	1 2 3 4	1 2 3 4
	C	1	2 3	3	3
	D	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	E	1 4	1 2 3 4	1 4	1 4
	F	1 2	3	4	
Personeel	A	1 2	1 2	1 2	1 2
	B	1 3 4	1 2 3 4	1 3 4	1 3 4
	C	1 2 4 5	2 3 4 5	2 3 4 5	2 3 4 5
Organisatie	A	1 2 3 4	2 3 4	2	2
	B	1 2 3	3		
	C	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	D	1 2 3	2 3 4	2 4	2 4
	E	1 2 3	2 3 4	3 4	3

Kwaliteit	A	1 2	1 2	1 2	1 2
	B	1 2 3	1 2 3 4 5	2 3 4	2 3 4
	C	1	1 2	1 3	1
	D	1 2	2 3	2	2
	E	1 2 3	1 3	1	1
	F	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

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

Visiestukken over pedagogisch en didactisch handelen en over burgerschap

SOP

Schoolveiligheidsplan

Doelenboek SO Fier