



Meerjarenplan 2024-2027
KC Haarzicht

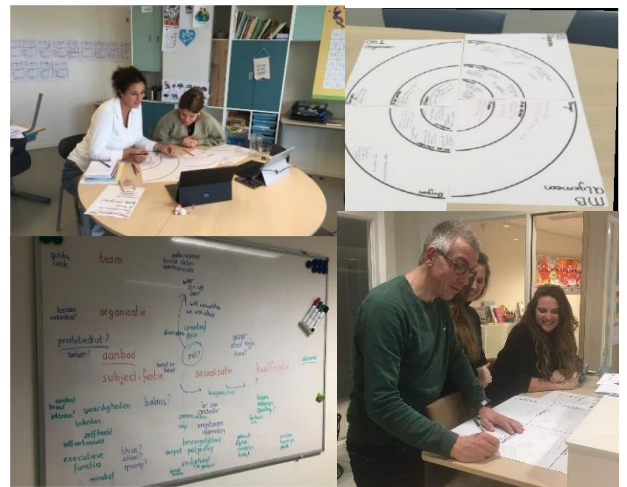
Voorwoord

Graag nodigen wij je uit dit meerjarenplan van KC Haarzicht te lezen. Voor de periode 2024 tot en met 2027 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken.

De ambities hebben relatie met het Koersplan 2023-2027, Koersen op kansen, van ons onderwijsbestuur SPO Utrecht én met het meerjarig beleidsplan van Kind&Co Ludens.

Dit meerjarenplan 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.

De inhoud van dit meerjarenplan is het resultaat van een gezamenlijk proces. Kinderen, ouders en teamleden waren hierbij betrokken. Alle collega's onderwijs hebben meegedacht over thema's die we de komende jaren willen borgen, waar we mee verder willen en die we willen oppakken. Zij richtten zich op onze kernopdrachten m.b.t. socialisatie, subjectificatie en kwalificatie. De collega's van de opvang hebben meegedacht d.m.v. een droomsessie. Welke bestemming willen wij bereiken? En: wat hebben we al in onze rugzak? Ouders zijn betrokken geweest in het proces tijdens drie klankbordmomenten, gericht op wat willen we de kinderen meegeven, hoe geven we ons aanbod vorm en hoe zetten we de omgeving in? Ook de kinderraad heeft kennis gemaakt met het meerjarenplan en nagedacht over de doelen voor de komende periode.



Dit meerjarenplan is vastgesteld op 21 december 2023 door Melle van Tricht na instemming van de KC-raad op 6 december 2023. Op basis van het meerjarenperspectief in dit plan stellen we jaarlijks in de mini-teams, ontwikkelgroepen én KC-breed jaarplannen op, waarin we de doelen en activiteiten voor het betreffende schooljaar nader uitwerken.

Daar waar dit meerjarenplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten (o.a. rubrics kwaliteit) op KC- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Team KC Haarzicht

Inhoudsopgave

Voorwoord van het team

Samenvatting – als (visuele) publieksversie

1. Context en analyse
2. Visie en inhoudelijke keuzes
3. Bouwstenen en uitvoering op ons kindcentrum
4. Van speerpunten/ambities/werkagenda naar doelen in ons jaarplan

Samenvatting



*Goed onderwijs
voor alle kinderen*

Meerjarenplan 2024-2027

Kind & Co
LUDENS



Als Kindcentrum staan wij voor:

Kinderen tools geven en voorbereiden op een (nog onbekende) toekomst – met het oog op het kind nú – dát is waar we voor gaan. Omdat we niet weten welke banen 'onze' kinderen later zullen uitvoeren bouwen we met een frisse, continue focus op ontwikkeling aan een rijke speel-leromgeving middenin en voor zoveel mogelijk kinderen in de wijk Haarzicht. Vanuit die gemeenschappelijkheid en verbinding leer je jezelf (en je talenten) kennen. De professionals om de kinderen heen kijken steeds naar de ontwikkelbehoefte van de kinderen en stellen zichzelf de vraag: 'wat heeft het kind nu nodig?'

De kernwaarden van ons kindcentrum zijn:



Bezieling, reflectief, duurzaamheid, verbinding, zichtbaarheid, groei & ontwikkeling

De kernwaarden van SPO zijn:



Open Ontwikkelingsgericht Ondernemend

In de komende vier jaar gaan wij voor:



In het kindcentrum leren we van en met elkaar. We borgen en bouwen samen verder aan ons aanbod, zowel methodisch als thematisch. We richten ons hierbij op socialisatie, subjectificatie en kwalificatie.

We bouwen verder aan een fijne professionele werkplek en team(cultuur). Werkplezier vinden we belangrijk. Onze gesprekkencyclus werken we verder uit en borgen we vervolgens.

We bouwen gezamenlijk verder aan het kindcentrum, we maken hiervoor gebruik van de speerpunten uit ons groeidocument. We verstevigen onze werkwijze met miniteams en bouwen verder aan het groep-doorbroken werken.

We werken samen met de wijk, halen de wereld van buiten naar binnen, hierbij maken we gebruik van de professionals en netwerken in onze omgeving. We zorgen dat ons kindcentrum 'zichtbaar' is.

1. Context en analyse

Ons kindcentrum

Kindcentrum Haarzicht opende (na een start in aug. '19 als OBS Haarzicht) in januari 2020 zijn deuren in de duurzame nieuwbouwwijk Haarzicht. We delen ons brinnummer met de Kees Valkensteinschool. In ons kindcentrum werken collega's van SPO Utrecht en Kind&CO Ludens intensief samen. Het kindcentrum groeit hard. Vanaf maart 2024 ontvangen we dagelijks meer dan 300 kinderen voor onderwijs. Het kindcentrum is verdeeld in kleinere afdelingen, zogenoemde 'mini-teams'. Kinderen gaan naar het kinderdagverblijf tot ze vier zijn (vier groepen), spelen en leren vervolgens in onderbouw 1 of onderbouw 2 (2x 3 groepen én 3 BSO-groepen), de middenbouw (3 groepen én 2 BSO-groepen) of de bovenbouw (3 groepen). We hebben in ons gebouw 16 groepsruimtes. Daarmee is er capaciteit om de kinderen van Haarzicht te kunnen ontvangen.

Ons kindcentrum in de wijk in de stad

De stad Utrecht groeit en wordt steeds diverser. Daarbij hebben we te maken met segregatie en een niet evenredig verdeelde groei. Ook in Utrecht merken we dat de polarisatie en kansenongelijkheid oplopen. Deze ontwikkelingen vragen van ons als onderwijs en kinderopvang expliciete aandacht voor sociale veiligheid en een open blik naar elkaar. In de stad werken we daarin samen met de kernpartners. We doen dat in een periode waarin het personeelstekort juist in stedelijke gebieden hoog is. Ons kindcentrum staat in de wijk Vleuten-De Meern, een 'jonge' wijk in de stad Utrecht. Wij zijn onderdeel van het dorp Vleuten, waar ook nog drie andere basisscholen zijn. De wijk Haarzicht bestaat voor een groot gedeelte uit koopwoningen uit het duurdere segment. Daarnaast is er een deel sociale woningbouw. Dit houdt in dat de kinderen bij ons op het kindcentrum veelal uit gezinnen met tweeverdieners komen en deels vanuit gezinnen met een andere economische (en veelal culturele/sociale) achtergrond. De wijk Haarzicht is een duurzame wijk.

We werken samen met diverse kernpartners zoals buurtteam, SWV, JGZ en leerplicht. Voor de gemeente en sociale partners geldt dat onze wijk steeds meer aandacht krijgt. De samenwerking met o.a. DOCK, JOU en Sport Utrecht komt op gang.

Onze populatie

De meeste kinderen die bij ons naar het kindcentrum komen wonen in de nieuwbouwwijk Haarzicht en/of zijn hier komen wonen door verhuizing. We hopen dé plek te kunnen zijn waar kinderen van 0-12 zich overdag kunnen ontwikkelen willen een afspiegeling zijn van de wijk.

Ons kindcentrum werkt vooralsnog samen met de Kees Valkensteinschool onder brinnummer 08HP. 08HP heeft een 'gezamenlijke' schoolweging van 25,85 (driejaarsgemiddelde)/ 25,47 (2022-2023) en een spreidingsgetal van 6,59. We schatten in dat onze eigenlijke weging lager is (ongeveer 24,25). Het spreidingsgetal zou goed kunnen kloppen. Dit betekent dat onze kind populatie voor wat betreft complexiteit grote differentiatie heeft. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de weging en spreiding in de komende jaren nog zal schommelen.

Van ons wordt (dus) een aanpak gevraagd die extra gericht is op differentiatie. Het onderwijs wordt anders ingevuld dan op traditionele scholen. De kinderen zitten bij ons in een heterogene basisgroep waarbij kinderen van meerdere leeftijden en ontwikkelniveaus door elkaar heen zitten. Het van en met elkaar leren vinden wij belangrijk. Bij de basisvakken werken we op niveau door groep doorbroken te werken. Door op niveau te werken krijgen kinderen de mogelijkheid om (per vak) bij hun eigen niveau aan te sluiten. Wij proberen hiermee aan te sluiten bij de verschillen tussen kinderen en ruimte te bieden om je te ontwikkelen in je eigen leerniveau en tempo en tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeftes van de leerlingen.

We willen intensief samenwerken binnen het kindcentrum in de mini-teams en maken gebruik van

elkaars kwaliteiten. Samen met diverse ketenpartners denken wij in mogelijkheden om het voor elkaar te krijgen om voor elk kind het onderwijs te bieden dat ze nodig hebben waarbij de onderwijsbehoefte van het kind centraal staat. Op het KC werkt een divers team van medewerkers (onderwijs en opvang). Doordat we groep-doorbroken werken vanuit miniteams zijn er meerdere begeleiders bij een kind betrokken. Voor een nadere uitwerking van onze ondersteuningsmogelijkheden verwijzen we naar de beschrijving van ons schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Onze ontwikkelingen

Ons kindcentrum is de afgelopen jaren flink gegroeid. Naar de groei van de organisatie(structuur) ging veel aandacht. Inmiddels is er een (steeds steviger) structuur ontstaan van groep-doorbroken werken in miniteams, om zo goed aan te kunnen sluiten bij de behoeftes van een kind. Om ontwikkelingen inzichtelijk te maken, maken we gebruik van een kind portfolio.

Als we kijken naar de (maatschappelijke) ontwikkelingen binnen en buiten ons kindcentrum dan zien we de volgende kansen en bedreigingen:

Breed vakmanschap verder brengen (aanbod)

<i>Kracht (strength)</i>	<i>Zwakte (weakness)</i>
Samenwerking tussen school en opvang. Thematisch werken. Brede focus. Groepsdoorbroken werken.	Doorgaande lijn lezen en portfolio. Afstemming mini-teams.
<i>Kansen (opportunities)</i>	<i>Bedreigingen (threats)</i>
Sterke partnerschap ouders en de school inbrengen. Zoeken naar externe uitbreiding van thema's en mensen met expertise.	Welwillende maar ook drukbezette ouders. Bewust kiezen voor evidence based? Personeelstekort.

Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt (Team)

<i>Kracht (strength)</i>	<i>Zwakte (weakness)</i>
Plek waar je je ambities kwijt kunt. Ruimte voor kwaliteiten en ontwikkeling. Door samenwerking leer je veel van elkaar.	Te weinig rustige fysieke werkplekken (waardoor veel prikkels).
<i>Kansen (opportunities)</i>	<i>Bedreigingen (threats)</i>
Dynamische werkomgeving.	Personeelstekort.

Creatief organiseren en ontwikkelen/ Sterke stedelijke en wijkgerichte en onderlinge samenwerking (Organisatie)

<i>Kracht (strength)</i>	<i>Zwakte (weakness)</i>
Teamgericht werken. Combinatiefuncties/ Vrijwilligers/ Onderwijsambassadeurs. Creatieve oplossingen zoeken/vinden bij personeelstekort.	Miniteam doorbroken is nog niet voldoende in ontwikkeling. Evalueren of het doel bereikt is.
<i>Kansen (opportunities)</i>	<i>Bedreigingen (threats)</i>
Echt een buurt hub worden. Samen met andere scholen samenwerken.	Personeelstekort. Hebben alle 'partijen' hetzelfde ontwikkeltempo?

2. Visie en inhoudelijke keuzes

Bij het opstellen van dit meerjarenplan baseren we ons ten dele op het koersplan van SPO Utrecht.

*‘Wij staan als SPO Utrecht voor **goed onderwijs voor alle kinderen**. In goed onderwijs komen de drie opdrachten van onderwijs samen: socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. Dit hebben wij als SPO Utrecht betekenis gegeven in ons motto ‘Samen, leren, groeien’.*

SPO Utrecht werkt vanuit drie kernwaarden: open, ontwikkelingsgericht en ondernemend. Dat betekent dat iedereen ertoe doet en zichzelf mag zijn; dat we gericht zijn op groei en beweging én dat we initiatiefrijk en vindingrijk zijn. Vanuit deze kernwaarden heeft SPO Utrecht als visie geformuleerd dat alle scholen goed onderwijs verzorgen, een goed pedagogisch klimaat bieden, opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving en binnen een goede structuur werken.’

Binnen deze waarden en visie van SPO Utrecht en onze eigen context zijn wij een kindcentrum dat kinderen tools geeft en voorbereidt op een (nog onbekende) toekomst – met het oog op het kind nú – dát is waar we voor gaan. Omdat we niet weten welke banen ‘onze’ kinderen later zullen uitvoeren bouwen we met een frisse, continue focus op ontwikkeling aan een rijke speel-leeromgeving middenin en voor zoveel mogelijk kinderen in de wijk Haarzicht. Vanuit die gemeenschappelijkheid en verbinding leer je jezelf (en je talenten) kennen. De professionals om de kinderen heen kijken steeds naar de ontwikkelbehoefte van de kinderen en stellen zichzelf de vraag: ‘wat heeft het kind nu nodig?’

We werken intensief samen om die visie te realiseren. In de (mini)-teams (en dus: met kinderen), met experts en professionals, met ouders én met onze omgeving! Onze opdracht verbindt: iedereen bouwt mee en is partner! De betrokkenheid voor die opdracht is groot. We zijn een speel- leeromgeving en leren en ontwikkelen met én van elkaar. Om dat mogelijk te maken is er veel ruimte voor ontmoeting, afstemming en gesprek. Hoewel er traditionele manieren zijn om iets te leren en ontwikkelen, gebeurt dit ook veelal vanuit betekenisvolle contexten en in coöperatieve werkvormen.

Onze kernwaarden zijn:



Bezieling, reflectief, duurzaamheid, verbinding, zichtbaarheid, groei en ontwikkeling.

De visie van SPO Utrecht en onze visie betekent voor KC Haarzicht:

1. Ons kindcentrum biedt goed onderwijs

Goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van kinderen stimuleren in betekenisvolle leersituaties.

Wij bieden onze kinderen in de jaren bij ons op het KC de mogelijkheid zich breed te ontwikkelen op cognitief, sociaal-emotioneel, creatief en motorisch gebied. Waar mogelijk bieden we de vakgebieden in samenhang aan. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen.

Een doorlopende leerlijn – daar gaan we voor. Hieronder ons aanbod voor álle kinderen. We richten een omgeving in waar kinderen de kans krijgen zichzelf te leren kennen (subjectificatie), onderdeel leren te zijn van onze democratische gemeenschap (socialisatie) én de kans krijgen basisvaardigheden te leren (kwalificatie).

We sluiten aan bij de interesses, motivatie en belevingswereld van kinderen en werken veelal thematisch. Spel is voor jongste kinderen bij uitstek een manier om jezelf en de wereld te ontdekken. We ontwerpen met/voor kinderen (0-6 jaar) rijke spelsituaties. De ruimtes zijn ingericht om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren. Er zijn veel open kasten en kinderen kunnen veelal zelf kiezen. Meerdere momenten per dag worden er activiteiten aangeboden. Voor de kinderen van 0-4 maken we gebruik van het programma 'Uk & Puk'. - Oudere kinderen leren ook door te onderzoeken. We gebruiken de methode Da Vinci om onze thema's te verdiepen.

Subjectificatie

De ontwikkeling van ieder kind komt tot uiting in een portfolio, dat de ontwikkeling van het kind in beeld brengt. In dit portfolio is aandacht voor productdoelen/ cognitieve doelen maar juist ook voor het proces en leren leren. Kinderen leren 'wie ben ik, waar ben ik goed in, wat heb ik nodig in het leven.' In de groepen (klassikaal en individueel) wordt gesproken over leren. Kinderen voelen zich betrokken bij hun eigen leerproces. Er is een opbouw: we leren kinderen zelf regie te nemen. Oudere kinderen sluiten aan bij de portfoliogesprekken. Als de ontwikkeling van een kind niet volgens verwachting verloopt, worden passende maatregelen genomen.

Organisatie van het onderwijs

We betrekken de omgeving bij het leerproces en brengen kinderen passief en actief in aanraking met cultureel erfgoed, kunst, cultuur en sport. Het leerproces zet kinderen aan tot activiteit die creativiteit, expressiviteit, zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid bevordert. Er wordt een beroep gedaan op verschillende leerstijlen en bevordert de ontwikkeling van 21e-eeuwse vaardigheden.

Socialisatie

Hoewel we kinderen benaderen als individu, leren we hun ook samen te leven in een gemeenschap. Aan de basis van ons pedagogisch handelen liggen vier doelen ten grondslag: het bieden van veiligheid, gelegenheid tot ontwikkelen van persoonlijke én sociale competenties én overdracht van waarden en normen. Uitgangspunt is dat ieder mens een natuurlijke behoefte heeft aan relatie, autonomie en competentie om zich te ontwikkelen.

We begeleiden de kinderen in hun interacties. Spelenderwijs werken we aan sociale kennis en vaardigheden, waardoor zij steeds zelfstandiger relaties met anderen leren opbouwen en onderhouden. Ook leren kinderen veel van wat zij (om zich heen) zien, zowel van andere kinderen als van het team. We vinden coöperatief werken en leren dan ook belangrijk.

We maken gebruik van de methodiek 'de Vreedzame School'. Er wordt gewerkt vanuit de normen en waarden die in de democratische Nederlandse samenleving centraal staan. Kinderen worden voorbereid op hun rol als zelfstandig en actief burger in een democratische en humane samenleving. In de groepen is er ruimte tot eigen initiatief en meedenken. Het kindcentrum staat open voor alle kinderen van alle gezindten. Kinderen worden geconfronteerd met de mening van andersdenkenden en leren daar respectvol mee omgaan. We gaan uit van erkenning van verschillen. Teamleden hebben een voorbeeldfunctie. We nemen tijd voor elkaar!

We brengen de wereld naar binnen en treden als kindcentrum ook naar buiten.

Kwalificatie

We willen kinderen leren schrijven, spellen, stellen, technisch en begrijpend lezen en rekenen op een niveau dat past bij hun mogelijkheden. Vanaf 'niveau 3' werken we vooralsnog óók met methodes en stevige instructies. We zetten ICT in waar mogelijk/wenselijk. We bieden Engels aan vanaf 4 jaar.

Onze schooleigen normen

We werken aan het bereiken van 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/artikel 13 van de Wet op de Expertisecentra.

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor ál onze kinderen die uitstromen naar vmbo, havo en vwo. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 85% (lezen), 63% (taalverzorging) en 53% (rekenen) van onze leerlingen bereiken (passend bij de vermoedelijke weging 24,25). In ons aanbod richten we ons eveneens op het behalen van de referentieniveaus voor mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid.

We stemmen het aanbod en de aanpak dagelijks zo goed mogelijk af op de onderwijsbehoeften van onze kinderen. We gebruiken daarvoor de informatie die we over de ontwikkeling van de kinderen hebben vanuit observaties in de groep, methodegebonden toetsen en toetsen uit ons leerlingvolgsysteem. We bundelen deze informatie in een portfolio waar het kind zich eigenaar van voelt.

Zicht op ontwikkeling van onze kinderen

Enkele keren per jaar in oktober, februari en juni reflecteren de mini-teams o.l.v. intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de kinderen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in formats voor groepsbesprekingen. In februari en juni werken we een trendanalyse uit (gericht op de basisvaardigheden) om ook KC-breed de overview te hebben. We slaan e.e.a. op in onze SharePoint omgeving en in Parnassys. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in de werkwijze kwaliteit en de werkwijze zorg.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Ons SOP is te vinden op onze website (www.kchaarzicht.nl), bij praktische informatie.

2. Ons kindcentrum biedt een goed pedagogisch klimaat

Een goed pedagogisch klimaat betekent dat binnen de gemeenschap van een kindcentrum 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. Het kindcentrum is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.

(Sociale) veiligheid

Wij hechten veel belang aan ons veilige en pedagogische klimaat. Pas als kinderen zich veilig voelen kunnen zij tot leren komen. Op kindcentrum Haarzicht bieden we kinderen de kans om vreedzaam samen te leren leven, leren, spelen en werken. We werken aan positief geformuleerde leefregels. Die visuele ondersteuning én taal zie en hoor je steeds meer in het hele kindcentrum.

We werken veelal (gepland) coöperatief. We gebruiken dagelijks werkvormen terwijl we oefenen aan basisvaardigheden of juist als we met elkaar nadenken over een bepaald thema. Kinderen kennen steeds meer van deze werkvormen, die we overigens ook in de doelenposters opnemen.

Daarnaast werken we geregeld samen in heterogene basisgroepen en organiseren instructies waarbij kinderen juist ook peers/ niveau-genoten treffen. Kinderen ontdekken zo verschillende sociale rollen. Tijdens het spelen in een hoek, het werken rond een thema of juist na een instructie: samenwerken wordt continu aangemoedigd. In álle weekplanningen (in het KDV t/m de bovenbouw) staan momenten waarop socialisatie expliciete aandacht krijgt. We gebruiken daarbij de methodiek Vreedzaam.

Doordat we in het jaar als openbaar kindcentrum allerlei evenementen tegenkomen krijgen kinderen regelmatig de kans om ook te leren over andere culturen en gebruiken.

Als er sprake is van pestgedrag richting één van onze kinderen, kunnen we terugvallen op een pestprotocol. Dit protocol is eerder overgenomen van de Kees Valkensteinschool en is gebaseerd op de 'Sta op tegen pesten'-methodiek.

Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheidsbeleving van onze kinderen met een valide instrument. De uitkomsten daarvan wisselen we uit met de onderwijsinspectie en gebruiken we intern om waar nodig passende interventies in te zetten. Een uitwerking van de wijze waarop we zorgdragen voor de veiligheid op het kindcentrum is te lezen in onze informatiegids en ons veiligheidsplan.

3. Ons kindcentrum voedt op tot burger in de Nederlandse samenleving.

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

Burgerschapsonderwijs

Passend bij onze kind-populatie werken wij expliciet aan doelen voor ons burgerschapsonderwijs. We doen dat aan de hand van een samenhangende leerlijn. Ons kindcentrum dient hierbij als veilige oefenplaats voor onze kinderen. Voor onszelf als professionals binnen het KC zien we hier een voorbeeldrol. Hoe we werken aan het bereiken van onze doelen en hoe onze leerlijn er uit ziet staat beschreven in de werkwijze 'socialisatie'.

4. Ons kindcentrum biedt een goede structuur

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

Kwaliteitsbeleid binnen ons kindcentrum (en besturen)

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het aanbod op ons kindcentrum. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op het gebied van het pedagogisch/didactisch handelen van de medewerkers. We relateren dit aan de ontwikkeling en de resultaten van onze kinderen. Hierbij hebben de intern begeleider, schoolopleiders én seniors(procesbegeleiders)/directie/ management een eigen rol. Feedback wordt op individueel en teamniveau teruggekoppeld.

Op basis van de analyse van de resultaten en de monitoring van de sociale veiligheid en tevredenheid van onze kinderen stellen we ons aanbod bij. Deze analyse wordt besproken in de mini-teams (in aanwezigheid van IB en/of KC-leiding), maar ook in de kinderraad en de KC-raad (onderwijskamer).

'Met het Koersplan en het kwaliteitskader van SPO Utrecht geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. We werken gezamenlijk op een cyclische wijze aan kwaliteit door het voeren van kwaliteitsgesprekken, audits en schoolbezoeken. Het geheel van kwaliteitszorg is beschreven in het document 'Zicht op kwaliteit bij SPO Utrecht'. Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de GMR en externen op bestuursniveau.

De directeuren werken bovenschols samen met de beleidsmedewerkers van SPO Utrecht aan goed onderwijs. Tijdens de maandelijkse directeurenoverleggen (DOPO's), domeinoverleggen en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld.

Bovenschols wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle scholen van SPO Utrecht. Vierjaarlijks worden de (zelf)evaluatie en tevredenheidsgegevens geanalyseerd. Hierover wordt gecommuniceerd in de jaarverslagen.'

Materiele en/of geldelijke bijdragen (sponsoring)

Ons kindcentrum ontvangt op dit moment geen materiële en/of geldelijke bijdragen in de vorm van sponsoring.

3. Bouwstenen en uitvoering op ons kindcentrum

Het Koersplan 2023-2027 van SPO Utrecht bouwt verder op het vorige koersplan en de ingezette richting. We werken vanuit onze missie en visie aan de volgende bouwstenen:

1. Breed vakmanschap verder brengen
2. Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt
3. Creatief organiseren en ontwikkelen
4. Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking

In dit meerjarenplan beschrijven we een uitwerking van deze bouwstenen in de komende vier jaar op ons kindcentrum.

1. Breed vakmanschap verder brengen

Onze collega's vormen de sleutel tot goed onderwijs voor alle kinderen. Het vak is een maatschappelijk essentieel, maar complex vak. Vakmanschap is het fundament voor de hoge onderwijskwaliteit waar we voor staan. SPO Utrecht heeft een sterke professionele cultuur, waarbij continue ontwikkeling en professionalisering centraal staan voor iedereen binnen de organisatie. Betekenisvolle en inspirerende teamleden verbinden de kinderen met het kindcentrum.

Didactische- en pedagogische kwaliteit van ons team

De basis voor goed aanbod is een deskundig team. We hechten veel belang aan de kwaliteitscultuur binnen ons kindcentrum. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele collega's. In de komende vier jaar verleggen we de focus nog meer naar het vakmanschap van het gehele team voor het verzorgen van goed aanbod. Omdat goed aanbod gezamenlijk in een team van experts vormgegeven wordt.

Binnen ons kindcentrum werken we in miniteams, deze teams zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het pedagogisch/didactisch handelen van alle collega's binnen dit team. Zij werken doelgericht aan het behouden en verbeteren van goed aanbod. Door middel van collegiale consultaties, observaties en gesprekken met de directie, intern begeleiders en schoolopleiders (volgens de werkwijze kwaliteit) ontwikkelen de miniteams.

De komende vier jaar is het van belang dat we de al ontwikkelde werkwijzen (vooral ook m.b.t. aanbod aan kinderen) verder gaan borgen en waar nodig is blijven ontwikkelen.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

Op ons kindcentrum is van ieder teamlid het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig.

Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van het team (zowel de pedagogen als de leerkrachten) en anderzijds op KC-ontwikkeling die gericht is op het team als geheel. In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. De gesprekscyclus, de observatie instrumenten (waaronder ICALT) en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van de teamleden te monitoren.

Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie. Ook zijn er (via Utrecht Leert) incompany opleidingen voor o.a. intern begeleiders, schoolopleiders en directeuren. Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inductie- en inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten.

Onze invulling van de Koers 2024-2028

Team

- We zorgen voor goede begeleiding voor (nieuwe) collega's, we borgen en bouwen dit uit; Leren van elkaars kwaliteiten, zetten talenten van collega's nog meer in, organiseren intervisie in verschillende samenstellingen, collegiale consultatie, een leerplek zijn voor iedereen (samenwerking HBO/MBO verder uitbouwen), coaching en inductie.
- We willen dat collega's zich kunnen richten op hun kerntaak, om dit mogelijk te maken zetten we in op verschillende soorten vakmanschap, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een evenementenregisseur.

Aanbod

Algemeen

- We willen onze werkwijzen (duurzaam) verder borgen en ontwikkelen, de gemaakte routines vastleggen en verder uitbouwen.
- We bereiden ons thematisch onderwijs verder uit en werken meer cyclisch. We hebben aandacht voor creativiteit. Spelend en onderzoekend leren (m.b.v. methodieken als Zin in Lezen en Da Vinci) werken we verder uit. Tijdens methodische lessen is er aandacht voor coöperatief en bewegend leren.
- We onderzoeken verder (met Vleuten Versterkt) wat de prestatiedruk met onze kinderen doet. We maken de zoektocht naar welke toetsen nemen we af en wanneer toetsen we formatief en wanneer summatief.
- We gaan de gesprekscyclus én de werkwijze met portfolio's van onze kinderen optimaliseren, wie sluiten eraan bij een gesprek (dus wanneer sluiten 'andere' collega's aan?) en wanneer voeren we welke gesprekken?
- We ontwikkelen ons passend onderwijs verder en onderzoeken hierbij hoe inclusief we kunnen en willen zijn. Hierbij richten we ons in eerste instantie specifiek op het aanbod voor kinderen met een ontwikkelvoorsprong.



- We gaan verder met de doorgaande lijn gericht op socialisatie, daarbij gebruiken we de methode Vreedzaam. We richten ons op normen en waarden (als: hoe ga je om met materiaal, hoe speel je buiten?) en gebruiken daarbij stappenplan (o.a. conflicten). We houden rekening met de dynamiek van een schooljaar (bijv. Gouden Weken).
- We maken routines in de samenwerking van kinderen tussen de verschillende miniteams en het KDV, we vinden het belangrijk dat de kinderen elkaar ontmoeten, bijvoorbeeld door samen te lezen. We zetten (ook binnen de mini-teams) het werken met coöperatieve en activerende werkvormen door.
- We werken onze leerlijn burgerschap verder uit. We geven onze kinderraad/kindercommissies een vaste plek in ons aanbod. We maken explicieter gebruik van het aanbod binnen Da Vinci en Vreedzaam.
- We richten ons op één pedagogische aanpak voor het hele kindcentrum.



- We gaan verder met de ontwikkeling van het 'leren leren'. We werken de werkwijze 'executieve vaardigheden' uit. We hebben specifieke aandacht voor de werkhouding van kinderen (betrokkenheid). We willen kinderen ruimte geven om eigenaar te zijn, bijv. door het gebruiken van de kleurenmonsters. We onderzoeken waar we e.e.a. specifieker aan bod kan komen in ons aanbod. We willen binnen het kindcentrum een opbouw maken in 'uitgestelde aandacht'. We zetten 'middelen' in zoals een weektaak.
- We ontwikkelen onze portfolio's door zodat de kinderen hier meer eigenaar worden en er een doorgaande lijn binnen het KC ontstaat. We willen kinderen meer zicht op de 'ik' geven, meer aansluiten bij/ werken vanuit het kind en de kwaliteiten van kinderen inzetten. We willen dat kinderen hun talenten ontdekken, een realistisch zelfbeeld ontwikkelen en zelfvertrouwen krijgen.
- Voor de kinderen van 4-6 jaar willen we op de achtergrond gebruik gaan maken van 'mijn kleutergroep', voor de oudere kinderen werken we voornamelijk met methodes (en methodetoetsen).



- We borgen de leerlijn taal: (ww.) spelling, taal (nu: veelal vanuit de methode Staal), mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid (en brengen de ontwikkeling van deze laatste domeinen verder in beeld).
- We bouwen verder en borgen onze leerlijn lezen: Zin in lezen/ List/BOUW/ Begrijpend lezen (Nieuwsbegrip/ Rijke Teksten). We bouwen verder aan onze bibliotheek, deze krijgt een 'vaste' plek in ons kindcentrum.
- We ontwikkelen en borgen onze leerlijn Engels, hierbij hebben we ook aandacht voor de jongere kinderen.
- We borgen de leerlijn rekenen (m.b.v. methodes SemSom, Snappet).
- We ontwikkelen en borgen de leerlijn (fijne en grove) motoriek. We maken hierbij gebruik van het sportfolio en hebben ook aandacht voor bewegen op muziek/dans.
- We bereiden de digitale vaardigheden van onze kinderen uit, we maken hierbij gebruik van de expertise van onze collega's.

2. Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt

Als SPO Utrecht zijn we er trots op dat we worden gezien als een goede en prettige werkgever. Dat willen we blijven. Onze collega's vormen de belangrijkste sleutel in het leveren van onderwijskwaliteit. Hun werk is cruciaal voor de ontwikkeling en kansen van onze kinderen. Tegelijkertijd hebben we te maken met krapte op de arbeidsmarkt. We vinden het belangrijk dat onze collega's zich gezien en gewaardeerd voelen. We bevorderen vitaliteit en werkplezier, zorgen voor gelukkige collega's en beperken werkdruk. We blijven de komende vier jaar volop inzetten op het opleiden, werven en inwerken van nieuwe collega's. Ook blijven we onze collega's loopbaanperspectief bieden.

Ons kindcentrum is een lerende organisatie. De collega's in de mini-teams ontwerpen – onder aanmoediging van collega's (als: de procesbegeleiders), de intern begeleider, de schoolopleider/

senior kinderopvang, én de KC-leiding aanbod voor kinderen. De mini-teams stellen zichzelf ontwikkelopdracht en volgen zélf kwaliteit. Er wordt intensief samengewerkt vanuit transparante, open ruimtes. Daarbij horen collegiale consultatie (ook m.b.v. kijkwijzers en a.d.h.v. werkwijzen) en intervisie in onze leergemeenschap. We bouwen aan een (team)portfolio én er is aandacht voor individuele ontwikkeling. Collega's stellen zichzelf leervragen waarmee ze 'de wereld' in gaan. Zo kunnen ze aansluiten bij een van de netwerken. Ook krijgen teamleden waar passend de ruimte om een cursus/module of grotere opleiding te volgen.

Door collega's in het hele kindcentrum in te zetten (combinatiecontracten met opvang) en in te zetten op collega's in opleiding bereiden we ons voor op een krappe arbeidsmarkt.

Samen opleiden

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vormgegeven wordt aan de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en waarin we samenwerken aan een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk.

Ons kindcentrum is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Om dit certificaat te behouden vinden er structureel peerreviews plaats. Ons kindcentrum zit in het eerste jaar van de cyclus Peerreview. Dit betekent voor onze organisatie dat we ons de komende jaren focussen op intervisie, collegiale consultatie, coaching en de gesprekkencyclus. In 2024/2025 is ons kindcentrum aan de beurt voor het peerreview.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de leiding

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

Onze invulling van de Koers 2024-2028

- We willen een fijne werkplek zijn voor alle collega's. We hechten belang aan werkplezier en we maken ruimte om elkaar informeel te ontmoeten. We bouwen samen en helpen elkaar.
- We hebben aandacht voor een professionele werkhouding en -cultuur, alle collega's voelen zich verantwoordelijk voor het werk (betrokkenheid), we komen onze afspraken na.
- We werken de Gesprekkencyclus verder uit en borgen vervolgens de afspraken en gemaakte routines.

3. Creatief organiseren en ontwikkelen

Goed aanbod begint met een goede organisatie en gestroomlijnde processen. Hiermee stellen we onze collega's in staat hun werk goed te doen en continue samen te leren en ontwikkelen. SPO Utrecht heeft de afgelopen vier jaar al actief gezocht naar nieuwe organisatievormen en oplossingen. We blijven werken aan creatieve oplossingen om in te kunnen spelen op de ontwikkeling van kinderen en om de organisatie wendbaar te maken. We willen binnen SPO Utrecht creatief organiseren, tussen scholen en in de scholen, waarbij we altijd kwaliteit waarborgen. In ons contact hebben we korte lijnen, we kunnen elkaar gemakkelijk vinden.

We zijn flexibel doordat we werken in miniteams, drie groepen die intensief groep-doorbroken met elkaar samenwerken. Ook de samenwerking van onderwijs en kinderopvang biedt kansen om creatief te organiseren. De komende jaren willen samen we verder ontwikkelen maar ook blijven borgen wat werkt.

Onze invulling van de Koers 2024-2028

- We willen de ruimtes multifunctioneel en flexibel gebruiken (o.a. de leerpleinen, werkplekken), hierbij willen we ook gebruik maken van de ruimtes buiten de lokalen en zorgen voor een rijke leeromgeving (o.a. uitdagende hoeken, bibliotheek).

- We willen een groener plein, met ruimte om te ontdekken en (daarmee indirect) aandacht voor de motoriek van kinderen.
- We borgen en blijven ons ontwikkelen in het groep-doorbroken werken.
- We willen het teamgericht organiseren verder vormgeven. We vinden antwoorden op vraagstukken als: waar vinden de teams elkaar/ hoe voorkomen we een nieuwe 'knip'? Hoe kunnen we flexibeler werken (met alle collega's) in binnen een miniteam? Wat is de rol van de procesbegeleider?
- We willen ouders meer betrekken in het kindcentrum, hoe geven we ouders zicht/betrokkenheid, denk aan inloophmomenten/ouderavonden. Ook willen we de expertise en ondersteuning van ouders nog meer inzetten.
- Ons gebouw heeft een wijkfunctie: we willen het gebouw nog breder inzetten.
- Na school bereiden we de workshops uit, we bieden een aanbod op maat en gaan NSA-activiteiten opzetten.

Binnen het kindcentrum werken onderwijs en opvang samen, de doelen voor de komende jaren:

2023-2024

- Visietraject afronden (voor april 2024) -borgen voor team, ouders, omgeving (i.o.m. bestuurders) - o.a. gesprek visie op ontwikkelen en samenwerken (en daarmee: groeperen)
- Collega's onderwijs en opvang krijgen meer zicht op 'elkaars' wereld.
- Koersplannen SPO en K&C vertalen naar meerjarenplan (vanuit teamonderwijs) en vervolgens naar jaarplannen onderwijs/KO (invlechten ambitiedocument)
- Visie (op) BSO uitwerken -> passend workshopaanbod/ ruimte talentontwikkeling i.p.v. verlengde schooldag/ thematisch. 1 visualisering dag.
- Vervolg samengebruik ruimten (groepsruimtes/leerpleinen, teamruimte, gym- en speelzaal, bibliotheek, magazijnen)
- Vervolg combi-functies: detacheren heen en weer (vanuit behoefte/ondersteuningsvraag), traject pedagogisch verbinder
- Overlegstructuur team onderwijs (richting professioneel statuut, functie 'procesbegeleiders') - meer agile werken
- Versterken lijnen tussen seniors en schoolopleider/seniors KO en IB/ seniors KO
- Gezamenlijke activiteiten (KBW, voorleesdagen, Sint, midwinterdiner, zomerfeest)
- Vervolg KC-raad (gelijktijdig overleg OC/MR) - richting partner in opvoeden (ouderavond thematisch 0-4/ 4+

2024-2025

- Vervolg samengebruik ruimten (groepsruimtes/leerpleinen, teamruimte, gym- en speelzaal, bibliotheek)/ vervolg afstemmen begroting/afspraken gedeeld gebruik
- Toewerken naar effectiever/ efficiënter overleg (strategisch, tactisch en operationeel?) - organogram. Gesprek verhouding bestuursfilosofieën.
- Interne communicatie - gebruik office, Plek/Plein, gedeelde nieuwsbrief
- Teambuilding: vervolgen lief en leed (kerstpakkiet, dag van medewerker, borrels, teamuitjes)
- Versterken leerlandschap voor team (teamavonden, opties leerplein voor collega's onderwijs)/ één ontwikkelgesprek voor teamleden in combifunctie (zie: scholingsplan)
- Invlechten structuur 'zorg' (kindvolsysteem/ portfolio 0-12, observaties, kinderen spectieke vraag, werkwijzen m.b.t. gedrag, samenwerking PM/lkr, oudergesprekken, overdracht/wennen KDV naar PO/BSO - profiteren van elkaars expertise)
- Aansluiting peuters/kleuters
- AVG richtlijnen samenwerken / overdracht gegevens
- Pedagogisch/didactisch beleid: lijn spelend/ onderzoekend leren (0-12), sensopathisch werken, inzet methodiek Vreedzaam als KC, check werkwijzen en werkplannen (ook: informatiegids)
- Dagritme: check 'balans in de dag' (vraagstuk ontwikkelruimte na onderwijstijd/ huiswerk)
- Gezamenlijke communicatie: naast website ook gebruik app/ nieuwsbrief

2025-2026

- Structuur ontvangen bezoekers
- Zichtbaarheid: nieuw logo
- Naschoolsactiviteitsaanbod kinderen uit de wijk
- Verbinding met de wijk-omgeving
- Versterken opvoedondersteuning (kernpartners/ sociale partners)

4. Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking

SPO Utrecht voelt als organisatie een maatschappelijke opdracht voor de stad Utrecht. We kijken wat wij in de stad, in de wijk en op het kindcentrum kunnen doen. Die maatschappelijke opdracht voelen we extra sterk, als het gaat om het realiseren van kansengelijkheid en het tegengaan van segregatie en polarisatie. We werken samen met professionele partners om de ontwikkeling van kinderen te bevorderen en hen een breed en rijk aanbod van activiteiten te bieden. In deze samenwerking hebben we belangrijke stappen gemaakt met onze kernpartneraanpak, al zijn er uiteenlopende ervaringen per wijk. Met de maatschappelijke uitdagingen die op ons afkomen en met de schaarse middelen in een verdichtende stad, is deze samenwerking onverminderd belangrijk voor de stabiliteit en kwaliteit van het Utrechtse onderwijs. Wij vinden het hierbij belangrijk een betrouwbare en transparante partner te zijn.

In ons kindcentrum werken we intensief samen met Kind en Co Ludens. Daarnaast hebben we andere samenwerkingspartners.

Onze invulling van de Koers 2024-2028

- We willen nog meer samenwerken met partners als DOCK, de wijk. We willen de wereld van buiten naar binnen brengen en daarbij gebruik maken van externe kwaliteiten. Ook willen we onderzoeken hoe we onze wijkfunctie kunnen uitbreiden, denk aan een inloop, ouder-kind-groep, knutselclub, oudercafé.
- We willen blijven delen met andere professionals en ons verder ontwikkelen (leren). We maken hierbij gebruik van de netwerken in onze omgeving (binnen en buiten SPO/ Kind & Co Ludens). We doen bijv. mee aan projecten van Utrecht Leert. Kennis die we verzamelen borgen we (bijv. ook de kennis uit een arrangement, hoe verspreiden we die onder collega's). Ook onderzoeken we hoe we nog 'zichtbaarder' kunnen zijn, bijv. d.m.v. LinkedIn, podcasts ed.

4. Van speerpunten/ambities naar doelen in ons jaarplan

Als we kijken naar de bouwstenen uit het koersplan van SPO Utrecht en waar ons kindcentrum voor staat en gaat dan willen we voor de komende vier jaar de volgende speerpunten/ambities formuleren:

1. In het kindcentrum leren we van en met elkaar. Onze gesprekkencyclus werken we verder uit en borgen we vervolgens.
2. We borgen en bouwen samen verder aan ons aanbod, zowel methodisch als thematisch. We richten ons hierbij op socialisatie, subjectificatie en kwalificatie.
3. We bouwen verder aan een fijne professionele werkplek en team(cultuur). Werkplezier vinden we belangrijk.
4. We bouwen gezamenlijk verder aan het kindcentrum, we maken hiervoor gebruik van de speerpunten uit ons groeidocument.
5. We verstevigen onze werkwijze met miniteams en bouwen verder aan het groep-doorbroken werken.
6. We werken samen met de wijk, halen de wereld van buiten naar binnen, hierbij maken we gebruik van de professionals en netwerken in onze omgeving.
7. We zorgen dat ons kindcentrum 'zichtbaar' is.

Jaarplan

Jaarlijks maken we (met input van de mini-teams en ontwikkelgroepen) een jaarplan, gebaseerd op dit meerjarenplan. Het jaarplan geeft ons de gelegenheid eerdere activiteiten te evalueren en borgen, concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaats zullen vinden en de meerjarendoelen 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 tijdpad 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.

Onze speerpunten/ambities

In het vorige hoofdstuk hebben we de speerpunten/ambities van ons kindcentrum benoemd. Voor ons jaarplan van dit schooljaar verwijzen we naar het document: jaarplan Haarzicht 2023-2024

Jaarlijks monitoren we de voortgang van het meerjarenplan en bepalen we (nieuwe) doelen voor de volgende periode.

Gerelateerde documenten

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

<i>Koersplan 2023-2027</i>	<u>Koersen op kansen – SPO Utrecht</u>
<i>Informatiegids 2023-2024</i>	<u>Informatiegids Kindcentrum Haarzicht (kchaarzicht.nl)</u>
<i>SOP</i>	<u>Downloads Kindcentrum Haarzicht (kchaarzicht.nl)</u>
<i>Veiligheidsplan</i>	<u>Downloads Kindcentrum Haarzicht (kchaarzicht.nl)</u>
<i>Werkwijze kwaliteit</i>	
<i>Jaarplan Haarzicht 2023-2024</i>	

