



Schoolplan 2019-2023

OBDS Puntenburg

Inleiding

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van *OBDS Puntenburg* te lezen. Voor de periode 2019-2023 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken. De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2019-2023 van onze stichting, SPO Utrecht, 'De kracht van vakmanschap'.

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

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie en is vastgesteld op *16-09 2019* na instemming van de MR op *16-09-2019*. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Team Puntenburg

Inhoudsopgave

1. School en context.....	2
2. Koers, visie en speerpunten	5
3. Beleidsambities	7
3.1 Onderwijs	7
3.2 Personeel.....	12
3.3 Organisatie	15
3.4 Kwaliteit.....	18
4. Samenvatting.....	20
Gerelateerde documenten.....	22

1. School en context

Onze school

ODBS Puntenburg biedt goed en aansprekend onderwijs voor alle leerlingen.

We werken vanuit de volgende uitgangspunten:

- We zijn een kleine school en willen een afspiegeling van de stad Utrecht zijn waarin alle culturen samenkomen.
- Op Puntenburg krijg je de ruimte krijgt om te groeien, ieder op zijn eigen niveau en in zijn eigen tempo. Naast aandacht voor cognitieve ontwikkeling, richten wij ons op de brede persoonsvorming van kinderen. Omdat kinderen de toekomst zijn en omdat de toekomst er is voor de kinderen.
- We zijn trots op het feit dat we een Daltonschool zijn. We houden de Daltonwaarden zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid hoog omdat we erin geloven dat dit werkt voor mensen en kinderen. Ons aanbod passen we hierop aan.
- We staan voor positiviteit en duidelijkheid. Kinderen en ouders weten wat er van hen verwacht wordt en wat zij van de school mogen verwachten.
- We blijven als team in ontwikkeling. Scholing, vernieuwingen en projecten zijn hier voorbeelden van
- We gaan voor kwaliteit. Dit komt tot uiting in de wijze waarop op onze school schoolontwikkeling wordt opgepakt en kwaliteit systematisch wordt bewaakt. Deze kwaliteit levert de kinderen hoge resultaten op en een vervolgschool die bij hen past.
- Onze school staat midden in de samenleving en heeft oog voor de verschillende achtergronden van mensen. Onze school biedt veiligheid en geborgenheid voor elke leerling. Ieder kind is welkom: dat schept rechten en verplichtingen voor leerlingen, ouders en personeel.
- Onze school is één van de scholen van de Stichting openbaar Primair Onderwijs (SPO) Utrecht en wordt controleerbaar democratisch bestuurd. Onze school hecht waarde aan een goede betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij het onderwijs en zij zijn dan ook welkom om op actieve wijze mee te denken en mee te doen. De medezeggenschapsraad (MR) is nauw betrokken bij de totstandkoming van ons schoolbeleid.

Onze school in de wijk

De kinderen van Puntenburg komen van overal. De kinderen die op deze school onderwijs ontvangen wonen voor een groot deel niet bij elkaar in dezelfde buurt. School is dus de plek waar de kinderen en ouders elkaar ontmoeten. In hun vrije tijd bevinden ze zich voor een belangrijk deel tussen andere kinderen dan hun klasgenoten.

De kinderen van Puntenburg komen uit gezinnen van diverse signatuur, zowel qua sociale status, opleidingsniveau van de ouders, culturele achtergrond als opvoedingsstijl.

Puntenburg is daarom met recht een school waar je jezelf, elkaar en de wereld kunt ontmoeten.

Dit schooljaar hebben we ongeveer 130 leerlingen. Maar de school groeit weer! De groepen variëren in grootte maar bestaan gemiddeld uit 20 leerlingen. Vooral in de kleutergroep stromen kinderen in. Daarnaast zijn er de zogenaamde zij-instromers: kinderen die later in hun schoolloopbaan van een andere school komen.

Onze schoolpopulatie

In de afgelopen jaren had onze school 3% gewichtenleerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 24,5. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging in de komende jaren *gelijk blijft al is dat op een kleine school moeilijk te voorspellen*.

Inwoners

Op 1 januari 2019 telt de Binnenstad 18.989 inwoners. De Binnenstad is de kleinste wijk van Utrecht. De Binnenstad heeft twee subwijken: 'Binnenstad city en winkelgebied' en 'Binnenstad woongebied'. Het aantal inwoners is hoger in Binnenstad woongebied (13.182 inwoners) dan in Binnenstad city- en winkelgebied (5.807 inwoners). Het aantal inwoners in het city- en winkelgebied is sinds 2015 gestegen (4.521 in 2015).

Prognose

In 2040 zal de wijk Binnenstad zijn gegroeid naar 30.476 inwoners. Dit is een groei van 68%. Deze groei komt met name door groei in het aantal inwoners in Binnenstad city- en winkelgebied (+ 12.311 inwoners vanaf 2018). De Binnenstad zal dan niet meer de kleinste wijk van Utrecht zijn.

Woningen

In de wijk Binnenstad staan 9.803 woningen, het is daarmee de enige wijk in Utrecht met minder dan 10.000 woningen. De meeste woningen in de Binnenstad staan in de subwijk Binnenstad woongebied, namelijk 7.038 woningen.

Koopwoningen per wijk

In 2018 is 38% van de woningen in de wijk Binnenstad een koopwoning. Dit aandeel is laag vergeleken met Utrecht, waar 47% van de woningen een koopwoning is. In het woongebied is een groter aandeel van de woningen een koopwoning (41%) dan in het city- en winkelgebied (30%).

Rapportcijfer woning

In de Binnenstad geven inwoners in 2018 gemiddeld een 7,6 voor hun woning. Dit is vergelijkbaar met het gemiddelde rapportcijfer in Utrecht (7,5). In de Binnenstad is dit rapportcijfer de laatste jaren gedaald van een 7,9 in 2014 naar een 7,5 in 2018. In 2017 was het rapportcijfer voor de eigen woning iets hoger, een 8,0. De gemiddelde score voor de woning verschilt nauwelijks tussen de twee subwijken. In het Binnenstad city- en winkelgebied is dit cijfer een 8,0 en in het Binnenstad woongebied een 7,9.

Leeftijd

De Binnenstad valt als wijk op door het relatief hoge aandeel inwoners in de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar. Dit is dan ook de grootste leeftijdscategorie in de Binnenstad. Het aandeel 25 t/m 34 jarigen is in de Binnenstad 35,2%, tegenover 21,8% in heel Utrecht. In de Binnenstad is het aandeel 25 t/m 34 jarigen sinds 2014 met 3,6% gestegen. Het aandeel inwoners in deze leeftijdscategorie is relatief groter in Binnenstad city- en winkelgebied (41,8%) dan in Binnenstad woongebied (32,2%).

Migratieachtergrond

In de Binnenstad heeft in 2017 bijna 70% van de inwoners een Nederlandse achtergrond. Dit is meer dan in Utrecht (65%). De Binnenstad heeft een hoger aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond dan Utrecht (18% tegenover 12%), maar een lager percentage inwoners met een niet westerse migratieachtergrond (13% tegenover 24%). Sinds 2014 is het aandeel inwoners met een Nederlandse migratieachtergrond iets gedaald en het

aandeel inwoners met een niet-westerse migratiegrond en westerse migratieachtergrond iets gestegen. In Binnenstad woongebied is het aandeel inwoners met een Nederlandse achtergrond hoger dan in Binnenstad city- en winkelgebied (72 tegenover 64%). In het city- en winkelgebied is het percentage inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond juist hoger (17 tegenover 11%).

Huishoudens

De Binnenstad valt op als wijk door het relatief hoge aandeel eenpersoonshuishoudens. In 2019 was 69,8% van de huishoudens in de Binnenstad een eenpersoonshuishouden. In Utrecht was 52,6% van de huishoudens een eenpersoonshuishouden. In de Binnenstad wonen relatief weinig paren met kinderen (5,9%) in vergelijking met Utrecht (20,7%). Sinds 2014 is het aandeel eenpersoonshuishoudens in de Binnenstad iets gedaald (van 71,5% naar 69,8%) terwijl het aandeel paren iets is gestegen (van 18,3% naar 20,9%). In de subwijk Binnenstad city- en winkelgebied is het aandeel paren hoger dan in Binnenstad woongebied (23% tegenover 20,1%). In Binnenstad woongebied woont een hoger aandeel paren met kinderen, 6,6% tegenover 4% in Binnenstad city- en winkelgebied.

Samenvattend kunnen we zeggen dat onze school het bovenstaande bevestigt en dat de aanname dat de school zal groeien de aankomende jaren gestaafd wordt door de bovenstaande gegevens.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Visie van de school

"Wat wij nodig hebben zijn mensen zonder vrees! Kinderen die initiatief durven nemen en verantwoordelijkheid kunnen dragen voor zichzelf de medemens en zijn omgeving'
Zo verwoordde Helen Parkhurst heel treffend haar benadering van kinderen.

We gunnen het kinderen om zonder vrees in de wereld te staan.

We gunnen het kinderen dat ze beslissingen durven te nemen en dat ze niet weglopen voor hun verantwoordelijkheden. Dit gunnen we kinderen in een ononderbroken ontwikkelingslijn van 0 tot 12 jaar. Dat betekent dat we willen uitgroeien naar Kindcentrum Puntenburg waar kinderen al vanaf 0 jaar naar toe kunnen.

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die de kinderen vragen laat stellen binnen de kernwaarden van ons onderwijs. De vragen die de kinderen ons stellen zijn de volgende:

Verantwoordelijkheid:

- Wil je me duidelijk maken welke ruimte ik in mag nemen?
- Wil je er voor zorgen dat ik belangrijk kan zijn?
- Wil je me zien en horen

Zelfstandigheid:

- Wil je me leren reflecteren op mijn handelen?
- Wil je me leren zelfstandig mijn werk te doen?

Samenwerken:

- Wil je me de ruimte geven mijn talenten en interesses te ontdekken en te ontwikkelen?
- Wil je me leren omgaan met verschillen?

Samen met de kinderen gaan we op weg naar de antwoorden op deze vragen.

De school heeft de afgelopen jaren gewerkt aan het verder ontwikkelen van de Dalton vaardigheden. De zoektocht naar de antwoorden op de hierboven genoemde vragen is leidend geweest.

We hebben gekozen voor een wereld oriënterende methode waar kinderen veel ruimte krijgen om zelf keuzes te maken in het leren. Ook de samenwerking met het museum waardoor creativiteit en cultuur en kunst de school in komt is van grote waarde.

De school heeft op rekengebied de keuze gemaakt om de kinderen digitaal te laten werken.

De afgelopen schooljaren is er veel verloop geweest in het personeelsbestand. Dat betekent dat we op Puntenburg vanaf 2019-2020 starten met veel nieuwe gezichten. Dat resulteert erin dat we weer moeten afstemmen en samen de visie moeten herijken.

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.	Dalton Kind Centrum
2.	Talentenonderwijs
3.	Dalton vaardigheden uitbreiden
4.	Leerlingen in beeld, zorg op orde

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

De aankomende vier jaren staan in het teken van ontwikkelen van het schoolteam tot een Daltonteam. Er zijn een aantal nieuwe gezichten in de school en het lijkt er op dat we de aankomende schooljaren zullen groeien en dat betekent dat we daar Daltonleerkrachten die de daltonvaardigheden beheersen voor zullen moeten aantrekken.

De onderwijskwaliteit op Puntenburg zal de aankomende jaren versterkt worden. Schooljaar 2018-2019 zijn de resultaten op schoolniveau op orde. De werkwijze die we dit schooljaar hebben ingezet zal worden uitgebouwd.

De kernwaarden staan centraal. Naast de eerder benoemde drie kernwaarden worden toegevoegd de kernwaarden: reflectie en effectiviteit.

Het onderwijs van de kinderen op Puntenburg zal de aankomende schooljaren boven het landelijk gemiddelde liggen. De doelstelling is dat de kinderen hun verantwoordelijkheid nemen in hun ontwikkeling. De leraren zullen hier steeds meer coachend en vragend op sturen.

In de klassen staan de kind-gesprekken centraal. Kinderen zullen de aankomende jaren steeds meer aanwezig zijn bij de ouder-kind gesprekken. Daar zullen de kinderen aan de hand van hun portfolio vertellen over hun ontwikkeling.

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Het handelen van leerkrachten

Op onze school zijn de vragen die leerlingen ons stellen het uitgangspunt voor ons handelen. Dit betekent dat we zowel door ons didactisch als door ons pedagogisch handelen antwoord geven op de vragen die leerlingen ons stellen. Om hier eenduidigheid in aan te brengen hebben we met elkaar geformuleerd welk leerkrachtgedrag we bij elkaar willen zien. Dat hebben we gedaan door specifieke ijkpunten te formuleren. Deze specifieke omschrijving hebben we nodig om onze kwaliteitszorg op het gebied van didactisch en pedagogisch handelen goed vorm te kunnen geven. Als we onze opdracht, gerelateerd aan de Daltonprincipes namelijk niet vertalen naar zichtbare, hoorbare, voelbare en meetbare leerkrachtvaardigheden, valt er op het gebied van kwaliteit niets te monitoren. In onderstaande tekst zullen we de leerkrachtvaardigheden behorend bij de vragen die ons door leerlingen gesteld worden, verder uitwerken.

Leerkrachtvaardigheden in beeld

We borgen de kwaliteit door maandelijks een ronde klassenconsultaties te organiseren, waardoor de directeur of intern begeleider aan de hand van bovenstaande objectieve ijkpunten die zijn vastgelegd in kijkwijzers, de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in kaart brengt. Na iedere ronde wordt er een schoolbrede analyse gemaakt, waarna er een schoolbrede ambitie wordt opgesteld. Deze schoolbrede ambities en de

vorderingen van individuele leerkrachten ten opzichte van deze ambitie, zijn onderwerp van gesprek tijdens het inhoudelijk teamoverleg, tijdens collegiale consultaties en in de gesprekken met de directeur vanuit de gesprekscyclus met betrekking tot functioneren.

Wil je me zien en horen?

- De leerkracht begroet alle leerlingen aan de start en aan het einde van de dag persoonlijk.
- De leerkracht geeft de leerlingen een aantal malen per dag de gelegenheid om te vertellen hoe ze zich voelen.
- De leerkracht maakt oogcontact met de leerling.
- De leerkracht stelt zich uitnodigend op waardoor leerlingen vragen durven te stellen.
- De leerkracht laat de leerlingen door zijn reactie merken dat hij hen echt gehoord heeft.

Wil je me laten weten welk gedrag me verder helpt?

- De leerkracht benoemt welk gedrag er van de kinderen verwacht wordt.
- De leerkracht demonstreert op een natuurlijke manier voorbeeldgedrag en is hierdoor levend rolmodel.
- De leerkracht geeft de leerlingen opbouwende feedback op hun gedrag.
- De leerkracht geeft de leerlingen de ruimte om te reflecteren op hun eigen gedrag.
- De leerkracht betreft de leerlingen actief bij het maken van afspraken vanuit de Gouden Regels.

Wil je ervoor zorgen dat ik belangrijk kan zijn?

- De leerkracht geeft de leerlingen tijdens iedere les zoveel mogelijk keuzemogelijkheden.
- De leerkracht schakelt de leerlingen in en geeft ze verantwoordelijkheid.
- De leerkracht spreekt hoge verwachtingen uit naar de leerlingen toe.
- De leerkracht maakt de kinderen verantwoordelijk in het zijn van een maatje voor een andere leerling.
- De leerkracht vraagt naar de mening van leerlingen.

Wil je me duidelijk maken welke ruimte ik mag innemen en hoe ik dat kan doen?

- De leerkracht handelt consequent en duidelijk.
- De leerkracht maakt aan de kinderen duidelijk waar de grenzen liggen.
- De leerkracht geeft ruimte voor initiatieven van leerlingen.
- De leerkracht maakt gebruik van de geluidsmeter en het stoplicht.
- De leerkracht leert de leerlingen om te gaan met uitgestelde aandacht.

Wil je me leren om zelfstandig mijn werk te kunnen doen?

- De leerkracht benoemt aan de start van de les het doel op het gebied van zelfstandig werken.
- De leerkracht geeft de leerlingen de ruimte om zelfstandig te werken.
- De werkplekken zijn dusdanig ingericht dat kinderen zelfstandig kunnen werken.
- De leerkracht zorgt ervoor dat de leerlingen een verwerking op het juiste niveau hebben.
- De leerkracht geeft de leerlingen feedback op de kwaliteit van het zelfstandig werken.

Wil je me leren om te reflecteren op mijn eigen handelen?

- De leerkracht maakt gebruik van de reflectiemeter.
- De leerkracht biedt de leerlingen de gelegenheid om te reflecteren op de weektaak.
- De leerkracht hanteert de schoolbrede afspraken voor het beoordelen van werk door de leerlingen.
- De leerkracht geeft de leerlingen de gelegenheid om te benoemen wat ze gedaan hebben waardoor het lukte.
- De leerkracht geeft de leerlingen de gelegenheid om hem of haar feedback te geven op de kwaliteit van zijn instructie.

Wil je me leren om te gaan met verschillen?

- De inrichting van het lokaal weerspiegelt de diversiteit van de groep.
- De leerkracht zet gevarieerde samenwerkingsvormen in.
- De leerkracht gaat respectvol om met de verschillen tussen kinderen.
- De leerkracht verzorgt een gedifferentieerd lesaanbod.
- De inhoud van de keuzekast bevat aanbod voor de 8 verschillende intelligenties.

Wil je me de ruimte geven mijn talenten en interesses te ontdekken en ontwikkelen?

- De leerkracht biedt opdrachten aan die de leerlingen uitnodigen tot onderzoekend en ontdekkend leren.
- De leerkracht maakt gebruik van materialen die een appel doen op verschillende talenten en interesses.

- De leerkracht geeft de leerlingen de gelegenheid om aan de start van een activiteit onderzoeksvragen te formuleren.
- De leerkracht begeleidt kinderen bij het formuleren van hun persoonlijke leerdoelen.
- De leerkracht geeft leerlingen tijd en ruimte om aan hun persoonlijke leerdoelen te werken.

Aanbod

In onderstaande tabel geven wij een overzicht van het leerstofaanbod op onze school en geven we aan middels welke aanpak, methodes en leermiddelen we de inhoud aanbieden binnen de leertijd die we hiervoor reserveren. We werken hiermee aan de referentieniveaus voor taal en rekenen en voldoen aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals beschreven in artikel 9 van de Wet op het primair onderwijs/artikel 13 van de Wet op de Expertisecentra. Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 75 % (lezen), 75% (taalverzorging) en 75% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

Dit doen we door vanaf groep 5 te interveniëren en de tussenresultaten inzichtelijk te maken en hierop te sturen. We realiseren ons dat we erg ambitieus insteken maar we denken dat dit niveau haalbaar is voor onze populatie.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	Taal Actief
Rekenen en wiskunde	Wereld in Getallen
Engelse taal	Take it Easy
Wereldoriëntatie	4xWijzer
Expressie activiteiten	KEC
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Kinderen en hun sociale talenten
Bevorderen gezond gedrag	geen
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	VVN Jeugd verkeerskrant

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	Dagelijks wordt er na de instructie en verwerkingsmomenten bij de basisvakken genoteerd wie de doelen behaald heeft en wie er onderdelen van de instructie nog niet
Rekenen en wiskunde	
Engelse taal	
Wereldoriëntatie	

Expressie activiteiten	begrijpt zodat er op teruggekomen kan worden. Dit doen we in de verrijkte dagplanning. Dit is de basis voor de instructie van de volgende dag.
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	
Bevorderen gezond gedrag	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	
	Voor Begrijpend lezen, Rekenen, Lezen en Spelling volgen we de ontwikkeling van de kinderen met de LVS toetsen van Cito. Voor deze onderdelen maken we daarnaast gebruik van de methodegebonden toetsen.

Enkele keren per jaar, tijdens de groeps- en leerlingbesprekingen en de gezamenlijke analyses op school-, groeps- en leerlingniveau, reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen, om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in de Focusdocumenten en de verslagen van de groepsbesprekingen. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in ons Ondersteuningsplan.

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
Op Puntenburg zijn alle leerlingen in beeld en krijgen ze de begeleiding die ze nodig hebben
Op Puntenburg wordt er op kindniveau lesgegeven
Op Puntenburg is er een positieve basishouding
Op Puntenburg worden er doelen behaald
Op Puntenburg luisteren we naar kinderen

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

Doelen	Acties
<i>Iedere leerkracht is in staat een adequate verrijkte dagplanning te verzorgen.</i>	Leerkrachten vullen dagelijks naar aanleiding van hun lessen in de basisvakken de verrijkte dagplanning in. Daarbij stellen ze de vraag wie kan waarom iets niet. Er wordt dan ingepland welke instructie deze leerling krijgt om dat te ontwikkelen
<i>Iedere leerkracht beheerst de vaardigheden die we als team hebben benoemd en besproken vanuit de KBA-kijkwijzer.</i>	In de onderwijskundige vergaderingen wordt besproken wat we zien in de klassenbezoeken. Er wordt getraind op een goede basisles. We maken opnames die we met elkaar bekijken en waar we met elkaar van leren.
<i>Iedere leerkracht is positief naar de</i>	Iedere leerkracht is in staat om naar de

<i>leerlingen en heeft vertrouwen in de kinderen</i>	kinderen te luisteren en om ze de ruimte te geven om fouten te maken. Er wordt in de klassenbezoeken specifiek aandacht aan geschonken
<i>Iedere leerkracht stuurt op resultaat, de leerkracht begeleidt de kinderen naar de doelen die zij gesteld hebben</i>	Vanaf groep 3 werken we met een voor-toets. Op basis van deze toets bespreekt de leerkracht met de kinderen wat ze moeten leren, daarbij ondersteunt de leerkracht door te coachen. In groep 7 en 8 zijn de kinderen in staat om dit zelfstandig te doen en in te plannen op de weektaak
<i>Iedere leerkracht is in staat kind gesprekken te begeleiden aan de hand van de portfolio's van de kinderen</i>	Vanaf groep 1 werken we met portfolio's. De kinderen kunnen vertellen wat ze gedaan hebben en wat ze er van geleerd hebben. Vanaf groep 4 wordt dit omgezet naar het vertellen naar aanleiding van je persoonlijke doelen.

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

3.2 Personeel

Puntenburg is een kleine basisschool. Momenteel hebben we 5 groepen.

Groep 1/2

Groep 3/4

Groep 5

Groep 6/7

Groep 8

Vanaf november komt er een tweede kleutergroep bij.

De samenstelling van het team is als volgt:

Directie	0,8 wtf
IB	0,4 wtf
OP	5,4 wtf
OOP	1,3 wtf

De school groeit dus het aantal OP zal de aankomende jaren stijgen. We streven naar een leerlingengroei op school. Binnen 4 jaar willen we doorgroeien naar 200 leerlingen. Dat betekent dat we de aankomende drie jaren ook het aantal leerkrachten gaat toenemen. We zullen de afweging moeten maken of we nieuwe collega's aantrekken van buiten of dat we net als dit schooljaar onze eigen mensen gaan opleiden.

Het team leert en ontwikkelt. Met de onderwijskundige keuzes die we maken verandert ook de samenstelling van het schoolteam. We willen een vernieuwende Daltonschoon zijn. Dat betekent dat in ieder geval de collega's die bij ons werken Dalton gecertificeerd zijn.

In de school hebben we een onderwijsgroep die zich bezighoudt met de kwaliteit van ons onderwijs. In deze de groep zit de directeur, de Ib-er, de opleider in de school en de Dalton coördinator. Gezamenlijk bewaken zij de kwaliteit van ons onderwijs. Dat houdt in dat zij kijken naar de resultaten, maar ook doen zij de lesbezoeken en spreken over de schoolontwikkeling in algemene zin.

We zijn een Daltonschoon die talenten van kinderen hoog in het vaandel heeft. Daarom werken we in onze school met:

- Een techniekcoach
- Een Pluscoach
- Een Filosofiecoach
- Een Muziekcoach
- Vanaf schooljaar 2019/2020 is er een samenwerking met de theaterschool en de muziekschool gestart.

Zij zijn in staat om hun kwaliteiten aan ons onderwijs te verbinden zodat we een breder aanbod kunnen aanbieden.

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.

In onze school is de norm dat we in staat zijn een voldoende te scoren op de kijkwijzer KBA. Dat hoeft niet in een keer. We kunnen met elkaar kijken in welk tempo dit doel gehaald kan worden.

In de lerarenkamer hangt een overzicht met alle te behalen doelen. Leerkrachten kunnen de lijst doorlopend bij werken als ze doelen beheersen. In de gesprekscyclus staat deze lijst op de agenda.

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

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

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten 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.

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 is bezig een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten te worden. Dit keurmerk zal in 2019 na een audit verkregen worden

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

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar diversiteit in de samenstelling van ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Daarbinnen 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
Het werken met specialisaties in de school. Graag zoeken we samenwerking met andere scholen om ons onderwijs nog sterker neer te zetten. Wens is om met de directeurs van de andere basisscholen van SPO een intensere samenwerking te zoeken.
De collega's scoren 90% van de kijkwijzer voldoende
De collega's werken in twee bouwen waar het onderwijs van de bouw verstevigd wordt en de leerpunten met elkaar worden besproken en opgepakt.

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

Doelen	Acties
We werken samen met andere Daltonscholen om ons onderwijs sterk neer te kunnen zetten	Contact zoeken met andere directeurs van de SPO Daltonscholen. Afspraken maken voor visitaties
Leerkrachten scoren 90% van de kijkwijzer voldoende	Indicatoren op teamniveau in kaart brengen en de laagst scorenden inbrengen in een teamoverleg. Dan een indicator centraal stellen voor een periode van een maand en daar gezamenlijk mee aan de slag.
We leren met elkaar	De onderwijsgroep initieert momenten van samen leren in de bouwen. Da Dalton coördinator en de Opleider in de school pakken hun rol in de OB en B vergaderingen. De directeur en de IB-er bewaken dit proces en sturen bij waar nodig.

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

3.3 Organisatie

SPO Utrecht

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

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

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

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

Onze school

De organisatie van Puntenburg komt voort uit onze visie en speerpunten.

In onze school is nog steeds het leerlingen aantal per groep leidend voor de inrichting van de organisatie. Enkele groepen zijn te klein om ze enkel te kunnen draaien vandaar de indeling zoals deze hierboven is uitgelegd.

Om minder kwetsbaar te zijn bij het vertrek van een directeur of Ib-er is er de keuze gemaakt om een onderwijsteam in te richten. Deze groep is de stabiele factor in de school. Zij maken samen met de directeur het beleid en de keuzes voor het team.

Ook na de periode van interim management zal deze vorm moeten worden voortgezet om de continuïteit te bewaken. Dit schoolteam is gebaat bij stabiliteit en betrouwbaarheid. Dat is vormgegeven in de doelenlijst die we samen hebben vastgesteld. Dat is waar we aan werken, ieder op zijn/haar eigen manier in zijn of haar eigen tempo. Maar het doel is ontwikkelen, in beweging zijn en samen met elkaar leren.

Doordat we een kleine school zijn is er een beperkt budget voor IB. We hebben er voor gekozen om een interim IB-er aan te stellen voor 0,4 omdat dit bijdraagt aan de verbinding met het schoolteam. De wens is dat we een Ib-er vinden die uit ons team komt. Of, dat we een Ib-er vinden met lesgevend taken op Puntenburg.

We hebben momenteel een sterk team. Ieder met zijn/haar kwaliteiten. Om stabiliteit te waarborgen hebben we geprobeerd ieder op de beste plek te krijgen. Dat heeft te maken met willen en kunnen. Dit is in balans. Met enkele collega's zijn afspraken gemaakt over resultaten om een groep te draaien. Ieder is gemotiveerd om mee te doen!

Om alles aan elkaar te verbinden hebben we een vergaderstuctuur opgezet.

We vergaderen iedere maand 4x:

- 1x teamvergadering met het hele team
- 2x bouwvergadering (onderwijskundig)
- 1x bordsessie met het hele team

Daarnaast heeft de directeur individuele gesprekken met de leerkrachten. Dat geldt ook voor de IB-er die gesprekken voert met de collega's over resultaten en de voortgang van de groep.

De vergaderdata zijn vastgelegd in de jaarplanner.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang.

Op onze school is contact met ouders heel belangrijk Dit omdat we maar klein zijn. Een keer per maand is er een MR vergadering. Deze vergadering proberen we informeel te houden maar wel met de formele goedkeuring van de stukken.

Twee wekelijks heeft de directeur contact met de voorzitter van de MR. Hierin deelt de directeur zo transparant mogelijk wat er speelt en wat hem bezig houdt zodat er vanuit het ouderdeel meegedacht kan worden. En de directeur bepaalde adviezen kan meenemen in zijn overwegingen.

De collega's communiceren met de ouders via Social Schools, daarnaast brengt de directie nieuwsbrieven uit via Parnassys. Deze nieuwsbrief verschijnt 1 a 2 x per maand.

Ketenpartners

Op Puntenburg werken wij structureel samen met:

- Samenwerkingsverband Utrecht PO (www.swvutrechtpo.nl)
- Samenwerkingsverband Utrecht VO (www.sterkvo.nl)
- Buurtteam (www.buurtteamsutrecht.nl)
- Koninklijke Auris Groep (cluster 1, taal/spraak) <https://auris.nl/>
- Jeugd Gezondheidszorg (<http://www.jeugdengezintrecht.nl/>)
- SAVE (www.samen-veilig.nl)
- Partou Kinderopvang

Ambities, doelen en acties voor organisatie

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

Ambities
Op Puntenburg versterkt de onderlinge samenwerking de kwaliteit van de individuele leerkracht

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

Doelen	Acties
De onderwijsgroep pakt de regie en is in staat om zelfstandig beleid te maken en richting te geven aan de ontwikkeling van de school.	<ul style="list-style-type: none"> - Koers duidelijk maken en delen met elkaar - Werkwijze bespreken - Afstemmen hoe je de collega's bezoekt en feedback geeft - Zien we hetzelfde, hoe weten we dat? Daarover in gesprek blijven - Afspraken maken om te vergaderen.

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.

De onderwijsgroep is verantwoordelijk voor de basiskwaliteit in de school. Dat betekent dat we 4x per jaar een klassenbezoek plannen bij de collega's.

De resultaten worden op teamniveau gedeeld. Aan de hand daarvan stellen we een indicator centraal waar we een maand mee oefenen.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

De opbrengsten van ons onderwijs (kernvakken, brede doelen/vaardigheden, sociale competenties/sociaal-emotionele ontwikkeling, vervolgsucces) evalueren wij structureel en planmatig volgens de PDCA-cyclus van handelingsgericht werken. Wij gebruiken hiervoor observatie instrumenten en toetsen, zowel methode-gebonden als methodeonafhankelijk, waaronder:

- KIIJK! Voor de kleutergroepen
- ZIEN! Voor groep 3 t/m 8
- Cito toetsen
- Methodetoetsen
- AVI/DMT
- Eindtoets (IEP)

De resultaten worden op schoolniveau, groepsniveau en leerlingniveau besproken. Hierbij is vooral het vertalen naar aanbod en handelen belangrijk.

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

Een keer per schooljaar nemen we een tevredenheidsonderzoek af. We gebruiken het onderzoek van B&T. We bespreken de resultaten in het team en we communiceren hierover naar ouders via de nieuwsbrief.

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

De afgelopen schooljaren is er vooral ontwikkeld en hebben we geprobeerd het hoofd boven water te houden. Er is dus te weinig gedaan op het gebied van kwaliteitszorg. Met de komst van de onderwijsgroep verwacht ik dat hier verandering in komt. In eerste instantie zal het gaan over doen we de goede dingen en doen we ze goed. Dit is eenvoudig af te lezen op het doelenbord van het team.

In januari wordt het schoolplan in het team besproken en wordt er vastgesteld of we op koers zitten. Indien nodig stellen we bij.

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 directeuren overleggen (DOPO's) en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld.

Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om te kunnen reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling.

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

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

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

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

Ambities
Kwaliteit van het onderwijs verbeteren door klassenbezoeken te doen en de resultaten in het team te bespreken. Gezamenlijk mogelijke acties bespreken op teamniveau en met de directeur/IB-er op individueel niveau.

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

Doelen	Acties
Onderwijskwaliteit wordt beter, we sluiten beter aan bij de verschillen van de kinderen	Klassenbezoeken, bespreken in team en eventueel individuele coaching bij achterblijven van de resultaten.

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:

Speerpunten:

- Dalton kind centrum
- Talentonderwijs
- Daltonvaardigheden uitbreiden
- Leerlingen in beeld, zorg op orde

Thema	Doelstelling 2023	Acties 2019-2020	Acties 2020-2021	Acties 2021-2022	Acties 2022-2023
Kwaliteit	Onderwijskwaliteit is op orde, we sluiten aan bij de verschillen van de kinderen	In kaart brengen van kwaliteiten van collega's	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat
Onderwijs	Iedere leerkracht verzorgt adequate dagplanning	In kaart brengen van de kwaliteit van de planning	Trainen en verbeteren van de inhoud van de planning	Trainen en verbeteren van de inhoud van de planning	Trainen en verbeteren van de inhoud van de planning
	Iedere leerkracht beheerst 90 % KBA vaardigheden	Doelen stellen op basis van de klassenbezoek en	Doelen stellen op basis van de klassenbezoek en	Doelen stellen op basis van de klassenbezoek en	Doelen stellen op basis van de klassenbezoek en
	Iedere leerkracht is positief en heeft vertrouwen in de kinderen	Elkaar complimenteren en ondersteunen.	Voeren van kind gesprekken op basis van wat ze kunnen		
	Iedere leerkracht stuurt op resultaat	Leerkracht coacht en begeleidt op basis van voorafgestelde doelen	Leerkracht coacht en begeleidt op basis van voorafgestelde doelen	Leerkracht coacht en begeleidt op basis van voorafgestelde doelen	Leerkracht coacht en begeleidt op basis van voorafgestelde doelen
Personeel	100% vakbekwame leerkrachten	In kaart brengen van kwaliteiten van collega's	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat	Workshops, trainingen en klassenbezoek en op maat
	We leren met en van elkaar	In onderwijsgroep acties	In onderwijsgroep acties	In onderwijsgroep acties	In onderwijsgroep acties

		uitzetten om kwaliteit te verbeteren	uitzetten om kwaliteit te verbeteren	uitzetten om kwaliteit te verbeteren	uitzetten om kwaliteit te verbeteren
Organisatie	Team werkt samen en verbetert de kwaliteit van het individu	Zie boven	Zie boven	Zie boven	Zie boven
	Onderwijsgroep geeft richting aan kwaliteit en onderwijsinhoud	In onderwijsgroep acties uitzetten om kwaliteit te verbeteren	In onderwijsgroep acties uitzetten om kwaliteit te verbeteren	In onderwijsgroep acties uitzetten om kwaliteit te verbeteren	In onderwijsgroep acties uitzetten om kwaliteit te verbeteren

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 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.

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

SOP

Schoolveiligheidsplan

Ondersteuningsplan