



Montessori

Schoolplan 2019-2023 [Montessorischool Oog in Al](#)

Inleiding

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van Montessorischool Oog in Al 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 gesprekken met het team en het managementteam en is vastgesteld op *[datum]* na instemming van de MR op *[datum]*. 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.

Managementteam Montessorischool Oog in Al

Inhoudsopgave

1. School en context.....	2
2. Koers, visie en speerpunten	3
3. Beleidsambities	6
3.1 Onderwijs	6
3.2 Personeel	13
3.3 Organisatie	17
3.4 Kwaliteit	20
4. Samenvatting	23
Gerelateerde documenten.....	33

1. School en context

Onze school

De Montessorischool is sinds mei 2016 gehuisvest in een prachtig nieuw schoolgebouw. Over het dak van de school loopt het fietspad dat via de Dafne Schippersbrug de verbinding maakt tussen oud en nieuw Utrecht. Het nieuwe gebouw geeft ons de ruimte te werken in lokalen en op leerpleinen. De schoolomgeving is groen en uitdagend ingericht. We zijn een Montessorischool, met een eigentijdse blik op het Montessorionderwijs.

Onze school in de wijk

De bijna 300 kinderen op onze school komen uit de buurt, maar ook uit de omliggende wijken daar waar ouders gericht kiezen voor Montessorionderwijs voor hun kinderen. Binnen de wijk werken we samen met de andere vier scholen. Daarnaast hebben we een nauwe samenwerking met 'het Fantaziehuis' (BSO) en 'het Wilde Westen' (cultuureducatie). Voor voorschoolse educatie werken we samen met Dreumes Dribbel. Een deel van deze kinderen stroomt door naar onze school. We werken aan een doorgaande lijn.

Onze schoolpopulatie

In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld 5% gewichtenleerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 24,8 met een relatief grote spreiding binnen onze populatie van 7,6. Zowel schoolweging als spreiding is in de afgelopen twee jaren iets gedaald (van respectievelijk 26,1 en 8,2 vanaf 2016). Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk (veel nieuwbouw aan de overkant van het kanaal), zou de populatie kunnen wijzigen. Dit is nog moeilijk in te schatten omdat niet bekend is naar welke scholen deze nieuwe kinderen zullen gaan.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Visie van de school

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die kinderen wil voorbereiden op het voortgezet onderwijs en hen wil helpen ontwikkelen tot maatschappelijk verantwoordelijke en zelfstandige individuen. We vinden het belangrijk dat kinderen opgroeien in een omgeving waar veel aandacht is voor vertrouwen, veiligheid en verantwoordelijkheid. Onze kinderen zijn over een tijdje de dragers van de maatschappij. Wij willen onze kinderen hier zo goed mogelijk een basis voor geven.

De montessorivisie van de school op opvoeding en onderwijs is terug te vinden in de volgende aspecten:

Leer mij het zelf te doen

De leerkracht ondersteunt en begeleidt het kind bij zijn ontwikkeling naar zelfstandigheid en geeft hierbij zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid. Wij helpen, leren en laten kinderen het zelf te doen. Wij gaan er bij onze manier van werken van uit dat:

- kinderen een intrinsieke motivatie hebben om zich te ontwikkelen;
- zelfvertrouwen een belangrijke basis is voor ontwikkeling;
- kinderen willen samenwerken, elkaar willen helpen;
- kinderen zich ontwikkelen door zelf-doen, door eigen handelen;
- kinderen zelfstandigheid willen verwerven.

De individuele ontwikkeling van het kind

Het onderwijs op onze school is erop gericht dat kinderen zich naar eigen tempo en naar eigen mogelijkheden kunnen ontwikkelen. Hierbij zijn de talenten van kinderen zowel middel als doel. Ons onderwijs wordt zoveel mogelijk op maat aangeboden.

Vrijheid in gebondenheid

Kinderen leren om zelfstandig keuzes te maken met betrekking tot hun werk. De keuzes zijn gericht op het beheersen van de kerndoelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke mogelijkheden, de ander en de omgeving. Kinderen leren zelf hun werk te plannen en mogen gedurende een werkdag binnen grenzen zelf bepalen aan welke leerdoelen ze werken. De vrijheid van keuze kan alleen geboden worden als de kaders voor de kinderen helder zijn. Bij vrijheid hoort onlosmakelijk verantwoordelijkheid.

Montessorimateriaal: van concreet naar abstract

Het montessorimateriaal is erop gericht de nieuwsgierigheid en zelfstandigheid van kinderen te prikkelen. Het montessorimateriaal ondersteunt het behalen van een leerdoel. Het materiaal is concreet en biedt inzicht in het te leren doel. Daarna wordt meer abstract (op papier) geoefend, gericht op het toepassen van het geleerde en het automatiseren. De kinderen worden gestimuleerd tot nieuwsgierig, onderzoekend en kritisch handelen en leren reflecteren op het eigen gedrag. Het materiaal heeft de eigenschap dat het kind geholpen wordt eventuele fouten zelf te ontdekken. Hierdoor wordt de autonomie en competentie van het kind gestimuleerd.

Warmte en veiligheid

Wanneer het pedagogisch klimaat veilig is, komt het kind tot leren. Er is aandacht voor elkaar en het individuele kind. Wij hechten aan een veilige leeromgeving en het welbevinden van onze leerlingen. Dit wordt gestimuleerd door het werken in 13 combinatiegroepen. In de onderbouw zitten kinderen van leerjaar 1 en 2 samen. In de middenbouwgroepen zitten kinderen van leerjaren 3-4-5 samen. In de bovenbouw zitten kinderen van leerjaren 6-7-8 samen. Hierdoor zijn kinderen in elke bouw een keer de jongste, de middelste en de oudste. Dit stimuleert een goed pedagogisch klimaat en het zorgen voor elkaar. Verder volgen we het programma De Vreedzame School, waarvan de pijlers goed aansluiten bij de montessorivisie. Kernwaarden van de Vreedzame School zijn respect, verantwoordelijkheid en samenwerken. Door in te zetten op deze kernwaarden zorgen we voor een veilige en prettige omgeving en werken we vooral preventief aan het voorkomen van gedragsproblemen en pestgedrag.

Voorbereiden op de toekomst

De kinderen op onze school zijn in de 21e eeuw geboren. Een tijd waarin er grote stappen zijn/worden gemaakt in de mogelijkheden van de nieuwe media. Er is nog nooit zo veel gecommuniceerd en de toegankelijkheid tot kennis is ook nog nooit zo groot geweest. Naast taal en rekenen en de overige kernvakken, zijn de competenties samenwerken, creativiteit, ICT-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, plannen, zelfstandigheid en sociale en culturele vaardigheden belangrijk bij ons op school. Deze vaardigheden proberen wij zoveel mogelijk te integreren in ons dagelijks onderwijs. Wij geven dit vooral vorm binnen Kosmisch Onderwijs en Opvoeding (KOO).

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.	Zorgen voor een sterk pedagogisch klimaat, doordat alle leerkrachten handelen volgens de visie van Montessori en de Vreedzame School, en door hierin te modelleren.
2.	Versterken van de didactische kwaliteit, door ontwikkeling van het handelingsrepertoire van de leerkrachten alsmede het gebruik en implementatie van didactische materialen en middelen op Montessoriaanse wijze, zodat doelen op school- en leerlingniveau behaald worden.
3.	Anticiperen op de ontwikkelingen in de maatschappij (nieuwe didactische mogelijkheden, lerarentekort, e.d.) zodat we toekomstbestendig onderwijs kunnen bieden.
4.	De samenwerking en communicatie intern en extern versterken
5.	Talentontwikkeling stimuleren, benutten en behouden

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

Op Montessorischool Oog in Al creëren we een zo veilig mogelijke omgeving voor onze leerlingen en personeel. Dit betreft zowel de fysieke als de sociale veiligheid. We werken met de methode Vreedzame School. Deze methode sluit goed aan op onze montessorivisie. De Vreedzame School is hoofdzakelijk een preventieve aanpak om de veiligheid te bevorderen en sociale vaardigheden te leren en voor te leven. In ons schoolveiligheidsplan hebben we beschreven wat we op dit punt aan preventie doen, wat we doen om de veiligheid te monitoren en hoe we ermee omgaan als er onveilige situaties ontstaan.



Ons pedagogisch klimaat is erop gericht om een veilig schoolklimaat te creëren. Wij vinden het belangrijk de leerlingen een eigen verantwoordelijkheid hierin te geven. Daarom zijn er vanuit de Vreedzame School opgeleide leerling-mediators op het schoolplein actief en er wordt opnieuw toegewerkt naar het inrichten van een leerlingenraad. Ons anti-pestbeleid is beschreven in het Pestprotocol Montessorischool Oog in Al en we hebben binnen ons team 2 leerkrachten als anti-pestcoördinator aangesteld. Voor de leerlingen heten zij de luisterjuffen. Zij zijn aanspreekpunt voor leerlingen die worden gepest, voor hen die willen praten over een situatie waarin gepest wordt en voor ouders die vragen hebben over pesten.

Jaarlijks onderzoeken we de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen. Wij nemen daartoe de vragenlijst uit Vensters af bij onze leerlingen in de bovenbouw. Op basis van een analyse van de resultaten gaan we na of er maatregelen ter verbetering van de veiligheid nodig zijn. We geven de resultaten van de veiligheidsmeting jaarlijks door aan de onderwijsinspectie.

Aanbod

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

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele

niveau 1F voor al onze leerlingen. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 75%(lezen), 60% (taalverzorging) en 60% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	Montessorimateriaal, Veilig Leren Lezen, Pennenstreken (onderbouw). Daarnaast in de midden- en bovenbouw Atlantis (mb), Taalkast AVE en ik, Tekstverwerken (bb) en Spelling Per Persoon (mb). De materialen worden ingezet tijdens de instructie en het zelfstandig werken.
Rekenen en wiskunde	Montessorimaterialen en daarnaast in midden- en bovenbouw WMBO rekenen. De materialen worden ingezet tijdens de instructie en het zelfstandig werken.
Engelse taal	Just do it wordt ingezet vanaf groep 6.
De Natuur, waaronder biologie	<p>We zetten Montessorimateriaal, de Vreedzame School, Lentekriebels, Kosmisch Onderwijs en Opvoeding van Da Vinci, inclusief topografie in de bovenbouw, in om de doelen van deze kennisgebieden te bereiken. Voor verkeer gebruiken we de Verkeerskrant in groep 6 tot en met 8.</p> <p>We werken met KOO vanuit thema's. De thema's in de onderbouw zijn verdeeld over de seizoenen en 'ik' staat centraal.</p> <p>In de middenbouw werken we met 'ik en de wereld' en in de bovenbouw 'ik en de ander'.</p> <p>De kinderen leren d.m.v. de lessen meer over het ontstaan van de wereld en in de bovenbouw leren ze hoe dat zit in relatie tot de ander. De lessen zijn concentrisch opgebouwd.</p>
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	
Bevorderen gezond gedrag	
Expressie activiteiten	In de onderbouw geeft de vakleerkracht dagelijks een half uur kunstles. Zij gebruikt daarvoor 'Moet je doen, expressie voor de basisschool', '123zing' en andere bronnen. In de

	midden- en bovenbouw verzorgen de leerkrachten de activiteiten.
Zintuiglijke en lichamelijke oefening	In de midden- en bovenbouw krijgen de leerlingen drie keer per week een half uur bewegingsonderwijs van de vakleerkracht. In de onderbouw bewegen de kinderen dagelijks minimaal twee keer 3 kwartier buiten of in het speellokaal onder begeleiding van de eigen leerkracht. In de onderbouw wordt veel gewerkt met materiaal rond zintuiglijke ontwikkeling. Er is tijdens de werkmomenten veel tijd en ruimte voor lichamelijke beweging.

Kunst en cultuuronderwijs op obs Oog in Al

Op onze school vinden wij het belangrijk dat kinderen in aanraking komen met kunst en cultuur. Daarmee bedoelen we dat we de kinderen een programma bieden waarbij zij zowel actief als receptief met deze onderwerpen in aanraking komen.

De actieve kunstbeoefening wordt als volgt ingevuld: in de onderbouwperiode krijgen de leerlingen dagelijks een half uur les van een kunstvakdocent, die met de leerlingen werkt aan diverse kunstdisciplines. In de midden- en bovenbouw staan handvaardigheid en muziekonderwijs wekelijks op het rooster. Drama komt meer thematisch aan bod. We gebruiken de methode 123 Zing! Voor muziek. Deze methode biedt een breed repertoire aan mogelijkheden en door het volgen van de leerlijnen komen alle kerndoelen van muziekonderwijs aan bod.

Handvaardigheidsoopdrachten laten wij aansluiten bij de thema's van onze methode voor kosmisch onderwijs, om er een mooi gebalanceerd lesprogramma van te maken. Wij zetten de methode Laat Maar Zien in, suggesties uit de methode Da Vinci, aangevuld met eigen inbreng van de leerkracht.

Receptieve kunstbeleving:

Wij vinden het belangrijk dat alle kinderen van de school minimaal 1 maal per jaar een voorstelling zien. De onderbouw op school, de midden- en bovenbouw in een theater. Daarnaast willen we dat alle leerlingen minimaal eenmaal per jaar een museum bezoeken. Dit kan ook een locatie voor cultureel erfgoed zijn. Wij hanteren hierbij een twee- en driejarencyclus die past bij onze onderwijsinhoud in de onder-, midden- en bovenbouw. Hier zetten wij de gelden van de gemeente Utrecht en de rijksbijdrage voor in. Ook hierbij zoeken we altijd naar een betekenisvolle relatie met ons onderwijs, wij zorgen dat de tentoonstellingen in de musea die wij bezoeken passen bij de onderwerpen die wij in het kader van wereldoriëntatie in de klas behandelen. Bij voorstellingen streven wij dit ook na. Hierbij kan ook gedacht worden aan een relatie met het vak de Vreedzame School.

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	<p>In de onderbouw wordt tweemaal per jaar d.m.v. observaties van KIJK de ontwikkeling van leerlingen in kaart gebracht.</p> <p>In onderbouw en middenbouw wordt ook dyslexiescreening afgenomen volgens de toetskalender.</p> <p>In de middenbouw worden individuele spellingdictees afgenomen, de methodetoetsen van VLL en Atlantis.</p> <p>In de bovenbouw worden methodetoetsen voor tekstverwerken afgenomen.</p> <p>In midden- en bovenbouw worden halfjaarlijks de volgende LOVS-toetsen afgenomen: AVI, DMT, Spelling, Begrijpend Lezen, vanaf gr 7 werkwoordspelling.</p>
Rekenen en wiskunde	<p>In de onderbouw wordt tweemaal per jaar d.m.v. observaties van KIJK de ontwikkeling van leerlingen in kaart gebracht.</p> <p>In de midden- en bovenbouw bewijzen leerlingen per leerdoel wat zij bereikt hebben aan de leerkracht.</p> <p>Vier keer per jaar zetten we in de middenbouw methodetoetsen vanuit Wereld in Getallen in.</p> <p>In de middenbouw en bovenbouw wordt twee keer per jaar ook de Tempo Toets rekenen afgenomen.</p> <p>In midden- en bovenbouw worden halfjaarlijks de volgende LOVS-toetsen afgenomen: rekenen.</p>
Engelse taal	In de bovenbouw wordt elk blok afgesloten met een methodentoets.
De Natuur, waaronder biologie	<p>In de onderbouw wordt tweemaal per jaar d.m.v. observaties van KIJK de ontwikkeling van leerlingen in kaart gebracht.</p> <p>Door de hele school wordt twee per jaar de 'gezellige ochtend' gehouden waarbij kinderen aan elkaar presenteren.</p> <p>In de midden- en bovenbouwgroepen worden regelmatig presentaties gehouden wat er geleerd is. Leerlingen laten hierbij zien wat ze aan kennis en vaardigheden geleerd hebben de afgelopen periode.</p> <p>De topografie kennis wordt regelmatig getoetst.</p> <p>In groep 7 wordt een theoretisch en praktisch verkeersexamen afgenomen.</p>
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	

Bevorderen gezond gedrag	
Expressie activiteiten	Ook in de gangen worden werkjes gepresenteerd.
Zintuiglijke en lichamelijke oefening	In de onderbouw wordt tweemaal per jaar d.m.v. observaties van KIJK de ontwikkeling van leerlingen in kaart gebracht. Tijdens de gymles observeert de vakdocent de spel- en toestelvaardigheden, inzet en rapporteert dit aan de leerkracht.

Enkele keren per jaar in februari en juni reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak berekend te bepalen. Leerkrachten bereiden dit overleg voor door een groepsverzicht in te vullen. De uitwisseling tussen leerkracht en ib-er wordt vastgelegd in het groepsbesprekingsformulier. Dit wordt toegevoegd in Parnassys. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in verschillende kwaliteitskaarten o.a. Handelingsgericht werken, Opbrengstgericht werken en Ondersteuningsstructuur.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen onder het onderdeel 'zorg, algemeen' op onze website.

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

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

Ambities
Zorgen voor een sterk pedagogisch klimaat, doordat alle leerkrachten handelen volgens de visie van Montessori en de Vreedzame School, en door hierin te modelleren.
Versterken van de didactische kwaliteit, door ontwikkeling van het handelingsrepertoire van de leerkrachten alsmede het gebruik en implementatie van didactische materialen en middelen op Montessoriaanse wijze, zodat doelen op school- en leerlingniveau behaald worden.
Oog voor individuele ontwikkeling van de kinderen en zelfstandigheidsontwikkeling
Interne afstemming en samenwerking tussen de bouwen en parallelklassen versterken, zodat de doorgaande lijn voor kinderen beter wordt.
Eigentijds Montessori-onderwijs vormgeven in de huidige en toekomstige maatschappelijke context.

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

Doelen	Acties
Versterken pedagogisch klimaat, eenduidig handelen door leerkrachten, werken vanuit heldere kaders	-Nieuwe leerkrachten volgen de cursus Vreedzame school zo spoedig mogelijk -In team- en bouwoverleggen wordt met

	elkaar afgestemd hoe de Vreedzame school wordt toegepast. Er wordt gewerkt met pedagogische doelen om ontwikkeling te bewerkstelligen. Hierin wordt cyclisch gehandeld.
Versterken didactisch handelingsrepertoire (waaronder gebruik Montessorimateriaal/ Montessori-principes)	<ul style="list-style-type: none"> -Anders organiseren van collegiale consultatie in en buiten de school (voorwaarden creëren: extra personeel aannemen dat flexibel inzetbaar is) -intervisie-bijeenkomsten behalve op bouw ook op teamniveau. -kansen blijven creëren voor het faciliteren van opleidingen en cursussen. -Teamscholing mbt punten uit het jaarplan organiseren -Goed implementeren van nieuwe methodes. - Kennis delen en afstemmen over gebruik methodes.
Leer mij het zelf te doen. (Executieve functies ontwikkelen).	<ul style="list-style-type: none"> - Zelfstandigheidsontwikkeling van kinderen blijven bevorderen - Kind gesprekken voeren
Eigenaarschap van kinderen vergroten	Intrinsieke motivatie van kinderen aanspreken, werken vanuit het talent van de kinderen, werken vanuit heldere kaders en gezamenlijke afspraken.
Versterken van doorgaande lijnen van groep 1 t/m 8.	<p>Meer afstemmen over inhoud en aanpak. Vanuit de leerlijnen het onderwijsaanbod met elkaar afstemmen op bouw- en teambijeenkomsten.</p> <p>Borgen van afspraken door ze vast te leggen en ze met regelmaat te evalueren tijdens bijeenkomsten.</p>
Rekenonderwijs versterken	<ul style="list-style-type: none"> -Effectieve rekestijd vergroten door goede organisatie van instructies (aanleren en herhalen rekenstrategieën en verwerking van materialen. -Cyclisch werken versterken -Heroriëntatie op gebruik en inzet rekenmaterialen -Differentiatie mogelijkheden verruimen: zwakke leerlingen moeten meer kunnen oefenen, snelle leerlingen moeten vlotter door de materie kunnen, zodat er ruimte is voor uitdagend werk.
Taalonderwijs versterken	<ul style="list-style-type: none"> - (Verdere) implementatie en afstemming m.b.t. het gebruik van de Taal Doen kast. - Borging van de taal doen kast

Spellingonderwijs versterken	Analyse spellingonderwijs, afstemming op effectieve aanpak en gebruik materialen
(Begrijpend) lezen	Verdere implementatie Atlantis en Veilig Leren Lezen, integratie van deze methodes in Montessoriwerkwijze. Borgen van de methodes Atlantis en Veilig leren lezen.
Spelend en bewegend leren	-OB: leerlijnen ontwikkelen en verkennen wat nodig is -Borgen -Uitzetten naar bb/ mb
Vergroten mogelijkheden tot differentiatie, betrokkenheid kinderen vergroten, effectiviteit van het onderwijs vergroten.	-Mogelijkheden ICT binnen Montessori onderwijs verkennen, en waar mogelijk toepassen.

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.

Iedere leerkracht heeft, tenminste binnen drie jaar na in dienst treden, de Montessoriopleiding voltooid. Daarnaast volgen startende leerkrachten in hun eerste jaren de cursus Vreedzame School en Human Dynamics 1.

De schoolopleider heeft wekelijks tijd om stagiaires, startende leerkrachten en leerkrachten met een specifieke coachvraag te begeleiden. Zij voert de POP-gesprekken. De bouwcoördinatoren doen observaties in de klas en voeren de functioneringsgesprekken. De observaties in de klas worden gedaan aan de hand van een schoolspecifieke observatielijst hierin staan naast de didactische pedagogische vaardigheden ook punten over de Vreedzame School, Montessori en school/bouwgerelateerde ontwikkelpunten. Deze observatielijst wordt ook gebruikt voor collegiale consultatie. De beoordelingsgesprekken worden door de directeur gevoerd.



De driehoek tussen ouders, kind en leerkracht is op OBS Oog in AI van groot belang. Wij werken samen met ouders op een transparante manier. Het belang van de ontwikkeling van de leerling staat altijd voorop. Wij willen leerlingen inhoudelijk uitdagen op hun niveau en de kwaliteiten van elk kind positief naar voren brengen. Wij zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.

Wij hechten veel waarde aan inbreng en ideeën van ouders, leerlingen en de leerkrachten. De leerkrachten en overig personeel vertonen voorbeeldgedrag in waar de school voor staat. Wij spreken elkaar hierop aan. Wij geven onze collega's en de leerlingen positieve opbouwende feedback. Op OBS Oog in AI willen wij dat de onderwijskwaliteit goed is en goed blijft. Wij willen dat leraren, lerarenteams en leidinggevenden samen bouwen aan een lerende cultuur. Bijvoorbeeld door een goede gesprekscyclus, door op elkaar te reflecteren met peer review, lesbezoeken of gezamenlijk lessen voor te bereiden of een betere inzet van leermiddelen.

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 heeft iedere leerkracht een actueel bekwaamheidsdossier waaraan gewerkt wordt.

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 gegeven 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 een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2015 na een audit verkregen. In 2021 staat de herregistratie gepland.

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

Binnen het team zijn er een rekenspecialist, jonge kind specialist, vakdocent gym, schoolopleider en HB-specialist aanwezig. Twee leerkrachten zijn in opleiding tot beeldcoach. Drie bouwcoördinatoren die middenmanagement zijn opgeleid vormen samen met de IB en de directeur het managementteam. Binnen onze school werken we met drie stuurgroepen aan de uitvoering van punten uit ons jaarplan (Taal, Rekenen en KOO).

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
Teamleden meer inzicht laten krijgen in hun dynamiek, drijfveren en behoeften t.b.v. een goede onderlinge afstemming, samenwerking en begeleiding van de kinderen (Human Dynamics)
Het behouden van de certificering opleidingsschool, t.b.v. de continue kwaliteit.
Samenwerking en afstemming tussen specialisten, leerkrachten en externen versterken.
Hoge pedagogische en didactische kwaliteiten bij alle teamleden.
Talentontwikkeling stimuleren en benutten.
Faciliteren van scholing en ontwikkeling voor teamleden.
Goede begeleiding bij het inwerken van nieuw personeel in ons Montessori-onderwijs.

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

Doelen	Acties
Het waarborgen van de didactisch en pedagogische kwaliteit alsmede het persoonlijk welbevinden van het personeel.	Uitvoeren effectieve gesprekscyclus.
Intensievere begeleiding van starters.	Uitbreiden van de uren voor begeleiding van starters, zodat er meer tijd is voor begeleiding, coaching, video-interactie, intervisie voor nieuwe medewerkers en stagiaires.
Alle medewerkers werken vanuit de visie van de school en het gedachtengoed van Montessori.	Nieuw personeel volgt een erkende Montessori-opleiding. Wanneer gestart wordt is maatwerk. Streven is te starten binnen 1 jaar.
Goede Montessori-opleiding voor nieuwe medewerkers	We doen onderzoek naar beschikbare Montessori-opleidingen, om te komen tot een geschikte opleiding voor nieuw personeel.
Het creëren van een professionele cultuur waarin leerkrachten elkaar feedback kunnen geven en het kunnen ontvangen.(Onderlinge communicatie)	Als team leren op positieve manier feedback te geven. (krachtgericht)
Talenten van collega's optimaal benutten	Zicht hebben op elkaars talenten en inzetten om gezamenlijke doelen uit het jaarplan te bereiken. POP-ontwikkelingen koppelen aan school- en maatschappelijke ontwikkelingen. Leerkrachten kennis laten halen bij seniorleerkrachten.
Aanstellen gedragsspecialist, voor interne begeleiding en vraagstukken omtrent gedrag van kinderen.	Scholing faciliteren, (interne-)vacature uitzetten.
Samenwerking bevorderen, onderlinge communicatie versterken.	Elk teamlid is geschoold in HD. Regelmatig met elkaar kennis en inzicht

	levendig houden.
--	------------------

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

3.3 Organisatie

SPO Utrecht

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

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

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

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

Onze school

De organisatie van Montessorischool Oog in Al komt voort uit onze visie en speerpunten.

Onze groepen zijn heterogeen samengesteld. In de onderbouw zitten kinderen van leerjaar 1 en 2 samen. In de middenbouwgroepen zitten kinderen van leerjaren 3-4-5 samen. In de bovenbouw zitten kinderen van leerjaren 6-7-8 samen. Hierdoor zijn kinderen in elke bouw een keer de jongste, de middelste en de oudste. Dit stimuleert een goed pedagogisch klimaat en het zorgen voor elkaar. Onze school heeft 14 klaslokalen, twee speellokale, een peuterspeelzaal en een gymzaal. De klassen van een bouw liggen rondom een leerplein. Op dit leerplein kunnen kinderen zelfstandig of in kleine groepjes werken.

Groepsgrootte

We krijgen reguliere financiering vanuit het Rijk. Dit betekent dat we gemiddeld zo'n 27 a 28 kinderen in de groepen moeten hebben.

In het managementteam van de school zijn de directeur, bouwcoördinatoren en IB'ers vertegenwoordigd. Zij overleggen wekelijks over inhoudelijke, organisatorische en personeel zaken. Teamvergaderingen en studiedagen worden door het managementteam voorbereid. Iedere maand worden twee bouw- en 1 teamvergadering gehouden. De bouwcoördinator zit de bouwvergaderingen voor. De stuurgroepen hebben een plek in deze vergaderingen.

Defusering

De school is in 2018 gedefuseerd. De organisatiestructuur op Oog in al is nog grotendeels zoals die voor de fusie was. De komende tijd zal de school de organisatiestructuur bekijken en passend maken op de zelfstandige status van de school, passend bij het huidige leerling aantal en rekening houdend met de toekomstige ontwikkelingen.

Samenwerking

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang. De MR bestaat uit drie personeelsleden en drie ouders. De MR overlegt met de directie over de kwaliteit van het onderwijs, besteding van de financiën, keuze van lesmethoden, verandering van klassenindeling, veiligheid op school en de wijze van ouderhulp op de school.

Ouders worden via de schoolgids, de jaarkalender, maandkalender en de wekelijkse NieuwsFlits geïnformeerd over activiteiten op school. Afstemming met ouders over de ontwikkeling van hun kind gebeurt tijdens de KIJK-gesprekken in de onderbouw (tweemaal per jaar) en het vorderingengesprek in de midden- en bovenbouw (driemaal per jaar). De ouders ontvangen tweemaal per jaar het verslag over de ontwikkeling van hun kind. Als ouders tussentijds met de leerkracht willen spreken kunnen zij tussentijds een afspraak maken met de leerkracht. Ook leerkrachten kunnen hiertoe initiatief nemen.

Montessorischool Oog in Al werkt structureel samen met het Samenwerkingsverband PO Utrecht, het bestuur SPO en andere SPO scholen, het buurtteam, GG&GD, logopedie Praatmaat Groep, Pabo HU, Wilde Westen en de gemeente Utrecht. In voorkomende gevallen worden diensten afgenomen bij 'Zien in de klas'.

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
Werken met een effectieve organisatiestructuur.
Persoonlijk en gezamenlijk eigenaarschap in de organisatie versterken, in alle geledingen.
De werkwijzen in de drie verschillende bouwen op elkaar afstemmen, zodat de doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 wordt versterkt.
Goed communiceren door gebruik van effectieve communicatiemiddelen.
De samenwerking tussen teamleden, leerlingen, ouders en ketenpartners verder versterken.
Anticiperen op de ontwikkelingen in de maatschappij (nieuwe didactische mogelijkheden, lerarentekort, e.d.) zodat we toekomstbestendig onderwijs kunnen bieden.

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

Doelen	Acties
Werkgroepen werken aan punten uit het gezamenlijke jaarplan.	-Werkgroep werkt voor het team. Keuzes worden op teamniveau gemaakt. -Werkgroepen worden flexibel gevuld, op basis van specialisme, interesse en urgentie. -Alle bouwen zijn vertegenwoordigd in de werkgroepen (indien relevant).
Effectieve structuur m.b.t. opslag en verwerking van data.	-In SharePoint is een duidelijke structuur die gehanteerd wordt waarin documenten worden opgeborgen en werkbaar terug te vinden. -Gebruik en scholing van team mbt office 365.
Teamleden dragen gezamenlijke	Inhoudelijke schoolbrede activiteiten

verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en organisatie van het onderwijs op onze school.	versterken
Regelmatig overleg met externe organisaties om de begeleiding van kinderen te optimaliseren	Samenwerking onderhouden en waar kan uitbreiden met o.a. BSO, buurtteam, en andere partners.
Effectief communicatiemiddel tussen school en ouders en duidelijke afspraken over het gebruik.	-Onderzoek naar en implementatie van een effectief communicatiemiddel tussen ouders en school.
Inzicht en betrokkenheid van ouders vergroten dmv openzetten van ouderportaal van Parnassys	Onderzoek naar: Ouders hebben 24/7 beschikbaarheid over de resultaten van hun kinderen. Hierdoor gaan oudergesprekken niet meer over alleen een behaald resultaat, maar juist over de weg ernaartoe en de vervolgstappen
Afstemming tussen klassen per bouw	-pilot in BB -Onderzoeken welke manier van overleggen effectiever kan. Effectief overleggen: korter en vaker samen komen om gezamenlijke voortgang te bewerkstelligen (bijv. bordsessies). -Gezamenlijk afgesproken werkwijzes borgen door ze vast te leggen en met enige regelmaat te evalueren
Goede organisatiestructuur in de school.	- Door verandering van geldstromen en organisatie zal de infrastructuur opnieuw neergezet moeten worden. Er wordt gestart vanuit een basis en d.m.v. afstemmingsgesprekken wordt duidelijk wie welke taken het beste kan uitvoeren en welke werkwijzes het meest effectief blijken. - Kennis delen over ondersteuningsniveau; waar kun je wanneer met wat terecht?
Organisatie flexibeler maken, zodat er kan worden geanticipeerd op schommelingen in de personele bezetting.	Inzetten van extra personeel in de groepen, bijvoorbeeld leraarondersteuners, die groepsoverstijgend werken mogelijk maken, kunnen ondersteunen tijdens collegiale consultaties en kunnen meedraaien en zorgen voor stabiliteit als een leerkracht (tijdelijk) uitvalt.

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 bouwcoördinatoren doen observaties in de klas en voeren de functioneringsgesprekken. De observaties in de klas worden gedaan aan de hand van een schoolspecifieke observatielijst hierin staan naast de didactische en pedagogische vaardigheden ook punten over de Vreedzame School, Montessori en school/bouwgerelateerde ontwikkelpunten. Op deze wijze wordt systematisch zicht gehouden op de ontwikkeling van de leerkrachten en worden ze begeleid in hun ontwikkeling.

Startende leerkrachten worden de eerste 3 jaar begeleidt door de schoolopleider. Indien er na 3 jaar begeleiding nodig blijft dan kan dit worden verlengd of worden overgenomen door een bouwcoördinator of intern begeleider.

Elke leerkracht maakt een POP en neemt hierin de feedback uit de groepsbezoeken en gesprekken mee. Zo werkt iedereen in de zone van zijn/haar naaste ontwikkeling.

Naast individuele ontwikkeling werken we ook groepsgewijs of teambreed aan onderwijsontwikkeling. Teambrede ontwikkeling wordt opgenomen in het jaarplan.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

In de onderbouw wordt gekeken naar de ontwikkeling van kinderen via de KIJK-registraties op individueel en groepsniveau.

Schoolbreed wordt in de midden- en bovenbouw een keer jaar per de observatielijst ZIEN! ingevuld om zicht te hebben op de sociaal-emotionele ontwikkelingen van leerlingen en de groep.

KIJK- en ZIEN! wordt twee keer per jaar besproken tijdens de groepsbespreking met leerkracht en ib. Deze gegevens worden schoolbreed verzameld.

Twee keer per jaar worden LOVS-toetsen afgenomen (zie 3.1). De ib-er maakt voor de midden- en bovenbouw de analyse van de lovs-opbrengsten. Deze analyses worden ook twee keer per jaar op bouw- en schoolniveau besproken. Als norm hanteren we 70% op niveau I, II of III. Op basis van de LOVS-analyse worden door het team verbeterpunten vastgesteld en uitgevoerd.

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

In schooljaar 2018-2019 hebben we onder leerlingen, medewerkers en ouders de kwaliteitsvragenlijsten afgenomen via het instrument Qfeedback van Beekveld en Terpstra. Dit doen we minimaal 1 keer in de 4 jaar en in ieder geval voorafgaand aan het maken van een nieuw schoolplan. De input van de meeste recente vragenlijsten hebben we mede gebruikt voor het bepalen van de speerpunten en doelen die beschreven staan in dit schoolplan.

De resultaten van de afgelopen meting hebben we besproken met team en gedeeld met

ouders via de Nieuwsflits.

In de tussenliggende jaren meten we de sociale veiligheidsbeleving van onze leerlingen via de vragenlijsten in Vensters PO. Als er aanleiding toe is, zullen we in overleg met MR, ook tussentijds nog gerichte vragenlijsten vanuit Qfeedback uitzetten onder ouders of personeelsleden.

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

Binnen school zijn stuurgroepen ingericht op het gebied van rekenen, taal en KOO. In de stuurgroepen zitten leerkrachten uit de verschillende bouwen. Zij maken drie keer per jaar een 90-dagenplan waarbij ze de huidige situatie beschrijven en doelen voor de komende periode opstellen. Deze plannen worden op studiedagen gepresenteerd aan het team. Het team wordt bevraagd en geïnformeerd. Net als de evaluaties. Alle stuurgroepen bevatten leden van alle bouwen.

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
Cyclisch werken terug laten komen in alle lagen van handelen in de organisatie.
Teamleden hebben inzicht in processen en weten op de juiste wijze interventies toe te passen.
Structureel benutten van elkaars capaciteiten om individueel en collectief te groeien.
Onderwijsontwikkelingen (b.v. nieuwe methodieken) goed implementeren en borgen.

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

Doelen	Acties
Planmatig werken, zorgen dat doelen behaald worden, werken aan continue ontwikkeling van de school.	Werken volgens PDCA-cyclus, t.a.v. de ontwikkeling van de kinderen en de schoolontwikkeling. Cirkels afmaken tav didactisch werken en soc-emotioneel/gedrag. Cirkels afmaken, betekent ook opschalen waar nodig. Schoolbreed volgen van sociale-emotionele ontwikkelingen.
Zicht op ontwikkeling van kinderen en effectief aanbod onderwijs	Vanuit referentieniveaus en LOVS toetsen gericht doelen stellen voor het onderwijs aan de kinderen. Door zicht te hebben op ontwikkeling en voortgang van de kinderen tijdig aanpassingen doorvoeren zodat kinderen zo effectief mogelijk onderwijs krijgen.
Oriëntatie op formatief toetsen en/of werken met portfolio's	Onderzoek doen naar ervaringen en resultaten op andere scholen. Mogelijkheden voor onze school verkennen en uitproberen.
Kennis en vaardigheden teamleden vergroten	-Overwegen of er meer specialisten aangesteld worden. - Gezamenlijk onderwijs voorbereiden en elkaar feedback geven
Borgen kwaliteit Opleidingsschool	Hercertificering Opleidingsschool.
Onderwijs en methodieken worden onderling afgestemd om doorgaande lijnen en kwaliteit te waarborgen.	Er wordt gewerkt aan 'kwaliteitskaarten' waarin beschreven staat hoe er gewerkt wordt t.a.v. de diverse vakgebieden in de school/in de bouw. De afspraken worden geëvalueerd tijdens bouwbijeenkomsten.

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: Per leerjaar staat wanneer acties starten. De duur van de acties loopt vaak over meerdere jaren heen. Door regelmatige tussenevaluaties worden plannen geactualiseerd, waardoor er altijd maximaal haalbare en bereikbare doelen worden gesteld.

Thema	Doelstelling 2023	Start acties 2019-2020	Start acties 2020-2021	Start acties 2021-2022	Start acties 2022-2023
Onderwijs	Versterken pedagogisch klimaat, eenduidig handelen door leerkrachten, werken vanuit heldere kaders	-Nieuwe leerkrachten volgen de cursus Vreedzame school zo spoedig mogelijk	-In team- en bouwoverleggen wordt met elkaar afgestemd hoe de Vreedzame school wordt toegepast. Er wordt gewerkt met pedagogische doelen om ontwikkeling te bewerkstelligen. Hierin wordt cyclisch gehandeld.		
	Versterken didactisch handelingsrepertoire (waaronder gebruik Montessorimateriaal/ Montessori-principes)		-Anders organiseren van collegiale consultatie in en buiten de school (voorwaarden creëren: extra personeel aannemen dat flexibel inzetbaar is) -intervisie-bijeenkomsten behalve op bouw ook op teamniveau. -kansen blijven creëren voor het faciliteren van opleidingen en cursussen.		

			<ul style="list-style-type: none"> -Teamscholing mbt punten uit het jaarplan organiseren -Goed implementeren van nieuwe methodes. - Kennis delen en afstemmen over gebruik methodes. 		
	Leer mij het zelf te doen. (Executieve functies ontwikkelen).	- Zelfstandigheidsontwikkeling van kinderen blijven bevorderen		- Kind gesprekken voeren.	
	Eigenaarschap van kinderen vergroten			Intrinsieke motivatie van kinderen aanspreken, werken vanuit het talent van de kinderen, werken vanuit heldere kaders en gezamenlijke afspraken.	
	Versterken van doorgaande lijnen van groep 1 t/m 8.		<p>Meer afstemmen over inhoud en aanpak. Vanuit de leerlijnen het onderwijsaanbod met elkaar afstemmen op bouw- en teambijeenkomsten.</p> <p>Borgen van afspraken door ze vast te leggen en ze met regelmaat te evalueren tijdens</p>		

			bijeenkomsten.		
	Rekenonderwijs versterken	<ul style="list-style-type: none"> -Effectieve rekentijd vergroten door goede organisatie van instructies (aanleren en herhalen rekenstrategieën en verwerking van materialen. -Cyclisch werken versterken -Heroriëntatie op gebruik en inzet rekenmaterialen -Differentiatie mogelijkheden verruimen: zwakke leerlingen moeten meer kunnen oefenen, snelle leerlingen moeten vlotter door de materie kunnen, zodat er ruimte is voor uitdagend werk. 			
	Taalonderwijs versterken		- (Verdere) implementatie en afstemming m.b.t. het gebruik van de Taal Doen kast.	Borging van de taal doen kast	
	Spellingonderwijs versterken	Analyse spellingonderwijs, afstemming op effectieve aanpak en gebruik materialen			
	(Begrijpend) lezen	Verdere implementatie	Borgen van de methodes		

		Atlantis en Veilig Leren Lezen, integratie van deze methodes in Montessoriwerk wijze.	Atlantis en Veilig leren lezen.		
	Spelend en bewegend leren	OB: leerlijnen ontwikkelen en verkennen wat nodig is	borgen	Uitzetten naar bb/ mb	
	Vergroten mogelijkheden tot differentiatie, betrokkenheid kinderen vergroten, effectiviteit van het onderwijs vergroten.		-Mogelijkheden ICT binnen Montessori onderwijs verkennen, en waar mogelijk toepassen.		
Personeel	Het waarborgen van de didactisch en pedagogische kwaliteit alsmede het persoonlijk welbevinden van het personeel.		Uitvoeren effectieve gesprekscyclus.		
	Intensievere begeleiding van starters.		Uitbreiden van de uren voor begeleiding van starters, zodat er meer tijd is voor begeleiding, coaching, video-interactie, intervisie voor nieuwe medewerkers en stagiaires.		
	Alle medewerkers werken vanuit de visie van de school en het gedachtengoed van Montessori.	Nieuw personeel volgt een erkende Montessori-opleiding. Wanneer gestart wordt is maatwerk. Streven is te			

		starten binnen 1 jaar.			
	Goede Montessori-opleiding voor nieuwe medewerkers	We doen onderzoek naar beschikbare Montessori-opleidingen, om te komen tot een geschikte opleiding voor nieuw personeel.			
	Het creëren van een professionele cultuur waarin leerkrachten elkaar feedback kunnen geven en het kunnen ontvangen.(Onderlinge communicatie)			Als team leren op positieve manier communiceren feedback te geven. (krachtgericht)	
	Talenten van collega's optimaal benutten		Zicht hebben op elkaars talenten en inzetten om gezamenlijke doelen uit het jaarplan te bereiken. POP-ontwikkelingen koppelen aan school- en maatschappelijke ontwikkelingen.	Leerkrachten kennis laten halen bij seniorleerkrachten.	
	Aanstellen gedragsspecialist, voor interne begeleiding en vraagstukken omtrent gedrag van kinderen.	Scholing faciliteren, (interne)vacature uitzetten.			
	Samenwerking bevorderen, onderlinge communicatie versterken.	Elk teamlid is geschoold in HD. Regelmatig met elkaar kennis en inzicht levendig houden.			

Organisatie	Werkgroepen werken aan punten uit het gezamenlijke jaarplan.		Werkgroep werkt voor het team. Keuzes worden op teamniveau gemaakt. Werkgroepen worden flexibel gevuld, op basis van specialisme, interesse en urgentie. Alle bouwen zijn vertegenwoordigd in de werkgroepen (indien relevant).		
	Effectieve structuur m.b.t. opslag en verwerking van data.			In SharePoint is een duidelijke structuur die gehanteerd wordt waarin documenten worden opgeborgen en werkbaar terug te vinden.	Gebruik en scholing van team mbt office 365.
	Teamleden dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en organisatie van het onderwijs op onze school.			Inhoudelijke schoolbrede activiteiten versterken	
	Regelmatig overleg met externe organisaties om de begeleiding van kinderen te optimaliseren	Samenwerking onderhouden en waar kan uitbreiden met o.a. BSO, buurtteam, en andere partners.			
	Effectief communicatiemiddel tussen school en ouders en duidelijke afspraken over het gebruik.		Onderzoek naar en implementatie van een effectief communicatiemiddel tussen		

			ouders en school		
	Inzicht en betrokkenheid van ouders vergroten dmv openzetten van ouderportaal van Parnassys			Onderzoek naar: Ouders hebben 24/7 beschikbaarheid over de resultaten van hun kinderen. Hierdoor gaan oudergesprekken niet meer over alleen een behaald resultaat, maar juist over de weg ernaartoe en de vervolgstappen	
	Afstemming tussen klassen per bouw	-pilot in BB	Onderzoeken welke manier van overleggen effectiever kan.	Effectief overleggen: korter en vaker samen komen om gezamenlijke voortgang te bewerkstelligen (bijv. bordsessies). Gezamenlijk afgesproken werkwijzes borgen door ze vast te leggen en met enige regelmaat te evalueren	
	Goede organisatiestructuur in de school.	- Door verandering van geldstromen en organisatie zal de infrastructuur opnieuw neergezet moeten worden. Er wordt gestart vanuit een basis en d.m.v. afstemmingsges			

		prekken wordt duidelijk wie welke taken het beste kan uitvoeren en welke werkwijzes het meest effectief blijken. - Kennis delen over ondersteuningsniveau; waar kun je wanneer met wat terecht?			
	Organisatie flexibeler maken, zodat er kan worden geanticipeerd op schommelingen in de personele bezetting.	Inzetten van extra personeel in de groepen, bijvoorbeeld leraarondersteuners, die groepsoverstijgend werken mogelijk maken, kunnen ondersteunen tijdens collegiale consultaties en kunnen meedraaien en zorgen voor stabiliteit als een leerkracht (tijdelijk) uitvalt.			
Kwaliteit	Planmatig werken, zorgen dat doelen behaald worden, werken aan continue ontwikkeling van de school.	Werken volgens PDCA-cyclus, t.a.v. de ontwikkeling van de kinderen en de schoolontwikkeling. Cirkels afmaken t.a.v. didactisch werken en soc-emotioneel/gedrag. Cirkels afmaken, betekent ook			

		opschalen waar nodig. Schoolbreed volgen van sociale-emotionele ontwikkelingen.			
	Zicht op ontwikkeling van kinderen en effectief aanbod onderwijs	Vanuit referentieniveaus en LOVS toetsen gericht doelen stellen voor het onderwijs aan de kinderen. Door zicht te hebben op ontwikkeling en voortgang van de kinderen tijdig aanpassingen doorvoeren zodat kinderen zo effectief mogelijk onderwijs krijgen.			
	Oriëntatie op formatief toetsen en/of werken met portfolio's				Onderzoek doen naar ervaringen en resultaten op andere scholen. Mogelijkheden voor onze school verkennen en uitproberen.
	Kennis en vaardigheden teamleden vergroten		-Overwegen of er meer specialisten aangesteld worden. - Gezamenlijk onderwijs voorbereiden en elkaar feedback geven		
	Borgen kwaliteit		Hercertificering		

	Opleidingsschool		Opleidingsschool		
	Onderwijs en methodieken worden onderling afgestemd om doorgaande lijnen en kwaliteit te waarborgen.	Er wordt gewerkt aan 'kwaliteitskaarten' waarin beschreven staat hoe er gewerkt wordt t.a.v. de diverse vakgebieden in de school/in de bouw. De afspraken worden geëvalueerd tijdens bouwbijeenkomsten.			

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. De documenten zijn via de school opvraagbaar.

Bestuur

Koersplan

Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School

Schoolgids

SOP

Schoolveiligheidsplan