

Schoolplan 2019-2023



Vleuterweide

Inleiding

Schoolplan 2019-2023 OBS Vleuterweide een school van SPO Utrecht

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

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

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie in de periode van februari 2019 t/m juni 2019 en vastgesteld op 3 juli 2019 na instemming van de MR op 3 juli 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 OBS Vleuterweide

Inhoudsopgave

1. School en context	2
2. Koers, visie en speerpunten	4
3. Beleidsambities	7
3.1 Onderwijs	7
3.2 Personeel	15
3.3 Organisatie	19
3.4 Kwaliteit	26
4. Samenvatting	31
Gerelateerde documenten	38

1. School en context

Openbare Basisschool Vleuterweide is in augustus 2004 gestart met haar onderwijsactiviteiten in de wijk Vleuterweide. In juli 2007 is het permanente gebouw opgeleverd (locatie Teunisbloem). In dit gebouw zijn twee scholen gevestigd. Het betreft een Protestants Christelijke school en onze Openbare school. Het gebouw is opgezet volgens de Brede School gedachte. De scholen werken in één gebouw samen met de andere gebruikers. De andere gebruikers zijn: kinderdagverblijven, naschoolse opvang, dagopvang voor geestelijk en/of lichamelijk gehandicapte jongeren, de sportstichting en een welzijnsorganisatie. Gezamenlijk werken we aan dagarrangementen en talentontwikkeling. Naast de school is een ruim aanbod aan speelvoorzieningen en speelruimte op het openbare speelterrein.

In maart 2011 heeft de school een tweede locatie geopend op de Passiebloemweg. Sinds het schooljaar 2013-2014 maken we gebruik van 2 gebouwen op deze locatie. Ook de locatie Passiebloem vormt een onderdeel van de Brede School.

Renovatie en huisvesting

OBS Vleuterweide functioneert momenteel als 1 school met 2 locaties. Er is al enige tijd sprake van renovatie van het pand aan de Teunisbloemlaan. Ook de omliggende scholen hebben te maken met huisvestingsplannen. De verwachting is om in 2020 naar een tijdelijke huisvesting te kunnen, waarin alle groepen in een gebouw gehuisvest zijn. Ook enkele partners uit de Brede School verhuizen mee.

Volgens de plannen zullen we na 1 jaar in de tijdelijke huisvesting weer naar de permanente huisvesting kunnen: alle groepen van onze school in één pand, samen met partners uit de Brede School.

Helaas is er nog geen zekerheid vanuit de gemeente over bovenstaande afgegeven.

De wijk Vleuterweide en de populatie

Het huizenaanbod is zeer divers; het varieert van sociale huurwoningen tot luxe vrijstaande woningen. Hierdoor is onze schoolpopulatie ook heel erg divers. Alle sociale klassen komen voor op onze school. De leerlingpopulatie op OBS Vleuterweide vormt daarmee een heel goede afspiegeling van de inwoners in de wijk. We hebben dus te maken met een zeer diverse populatie. Voor ons onderwijsaanbod en pedagogisch beleid betekent dit ook dat we goed moeten kunnen afstemmen op deze verschillen. We werken met een breed aanbod, waarmee we de diverse populatie kunnen bedienen. We streven voor ieder kind naar maximale ontplooiing van zijn/haar talenten.

In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld <5% gewichtenleerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 27,8. 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 mogelijk iets hoger wordt.

Schoolgrootte

OBS Vleuterweide is gestart met 12 leerlingen op 16 augustus 2004. Inmiddels zitten er rond de 500 leerlingen op onze school. We verwachten nog wat te krimpen, mede omdat de wijk 'uitgegroeid' is, en de scholen nu hun eigenlijke omvang gaan aannemen. Daarnaast hebben we ook te maken met verhuizingen, waardoor er in de hogere groepen kleinere klassen kunnen ontstaan.

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

Wij, de wereld!

Visie van de school

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school waar alle kinderen welkom zijn. Wij omarmen de diversiteit van de kinderen, zij brengen letterlijk de wereld de school in. Wij nemen verschillen en overeenkomsten tussen kinderen als uitgangspunt om de kinderen voor te bereiden op deelname aan de samenleving.

We vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf mag zijn. Ieder mens is uniek met zijn eigen passie, talenten en kwaliteiten. Wij zijn ervan overtuigd dat wanneer kinderen zich gezien, gehoord en gekend voelen ze in staat zijn om zich te ontwikkelen.

- We zien het als onze taak kinderen te helpen ontdekken wie zij zijn, wat ze goed kunnen en waar ze voor staan. Wij willen ieder kind hierin sterk maken, zodat het zich goed toegerust voelt om uiteindelijk, na de jaren op OBS Vleuterweide, zelfbewust een stap verder de wereld in te zetten.
- We vinden dat kinderen moeten worden voorbereid op hun rol als zelfstandig en actief burger in een democratische samenleving. We willen kinderen voorbereiden op de toekomst waarbij we veel waarde hechten aan omgangsnormen en aan het nemen van verantwoordelijkheid. Verantwoordelijk zijn voor jezelf, je leerproces en je omgeving.
- Wij staan voor kwalitatief goed onderwijs en stellen realistische doelen die het kind verder helpen in zijn of haar eigen ontwikkeling. Wij kijken hierbij naar de (onderwijs)behoeften van de individuele leerling en sluiten daar zo goed mogelijk bij aan. Daarbij hebben we hoge verwachtingen van onze kinderen en is samenwerking tussen kinderen, ouders en school van essentieel belang.

Passie/talent
Verantwoordelijkheid
Diversiteit
Goed onderwijs

Ontwikkelingen afgelopen 4 jaar

De school heeft de afgelopen jaren te maken gekregen met veel personeelwisselingen. Ook in de directie en in de ondersteuning (IB) waren veel mutaties. Dit heeft ervoor gezorgd dat de school steeds opnieuw moest afstemmen. Er is veel focus gegaan naar het begeleiden en inwerken van nieuwe mensen.

Er is daarnaast geïnvesteerd in het versterken van Human Dynamics en de Vreedzame School. Daarnaast is er gewerkt aan een doorgaande lijn t.a.v. zelfstandig werken en zijn methodes voor taal/spelling en Engels vervangen. Voor kinderen met extra onderwijsbehoefte m.b.t. lezen is BOUW! geïmplementeerd. Voor kinderen die meer aankunnen wordt er gewerkt met Levelwerk. Schoolbreed is er gewerkt aan verhoging van de kwaliteit van de lessen door te werken met het IGDI-model. De leerkrachten zijn meer handelingsgericht gaan werken en de werkwijze met groepsplannen is verbeterd.

Diverse procedures zijn (opnieuw) vastgesteld, zoals de besluitvormingsprocedure, doublure, dyslexieprotocol en overgang naar VO. Ook is er in de organisatiestructuur e.e.a. veranderd om de samenwerking te bevorderen. Er werd gestart met werkgroepen en leerjaaroverleggen o.l.v. een leerjaarcoördinator.

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:

Talentontwikkeling van kinderen en leerkrachten. Ruimte voor passie en verhoging van het eigenaarschap. Benutten, ontwikkelen en inzetten van verschillende talenten.
Vormgeven eigentijds onderwijsconcept. Inzetten van moderne onderwijsmethodieken en -middelen (bijv. werken met leerpleinen, leerjaaroverstijgend werken, ICT-toepassingen)
a. Samenwerking versterken tussen teamleden, ouders en professionele partners. b. Versterken van de lerende cultuur op school
Versterken van de pedagogische en didactische kwaliteit

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

Visie op pedagogische kwaliteit

Het uitgangspunt van ons pedagogisch klimaat is dat ieder mens een natuurlijke behoefte heeft aan relatie, autonomie en competentie om zich te ontwikkelen. We vinden het belangrijk dat kinderen met en van elkaar leren, ook op sociaal gebied. Zelfstandig keuzes leren maken, deelnemen aan de samenleving (groep, school, buurt) en verantwoordelijkheid dragen voor jezelf en elkaar heeft onze prioriteit. We hanteren de Vreedzame School daarbij als basis. De Vreedzame School is een compleet programma voor sociale competentie en burgerschapsvorming.

Dit is wat we doen

De Vreedzame School geeft handvatten voor het vormgeven van ons pedagogisch klimaat. Leerkrachten praten mét de kinderen i.p.v. over de kinderen en nemen besluiten mét kinderen i.p.v. over kinderen.

Ook worden conflicten tussen de kinderen op een educatieve manier opgelost. Conflicten oplossen is een goede manier om om te gaan met meningsverschillen. D.m.v. mediators leren we kinderen zelfstandig te worden en deel te nemen aan de maatschappij.

Monitoring sociale veiligheid

Voor het monitoren van de Sociale Veiligheid wordt gebruik gemaakt van de volgende vragenlijsten:

Groep 1 t/m 5 vragenlijst Vreedzame School, jaarlijks

Groep 6 t/m 8 vragenlijst B & T, jaarlijks

Groep 1 t/m 8: Zien vragenlijst welbevinden/betrokkenheid, 2 keer per jaar

Dit is wat we doen

De uitkomsten worden twee keer per jaar besproken binnen het team en de bouwen. De intern begeleiders en leerkrachten nemen de uitkomsten mee in de groepsbezoeken en groepsbesprekingen (fase waarnemen en begrijpen vanuit de cyclus van HGW). Tijdens deze momenten worden concrete acties geformuleerd voor het verbeteren van de Sociale Veiligheid en het welbevinden van de leerlingen, leerkrachten en ouders (fase plannen en realiseren vanuit de cyclus van HGW).

Schoolveiligheidsplan

De school heeft een schoolveiligheidsplan. Hierin staat beschreven wat we doen om de veiligheid op en rondom de school te waarborgen en te verstevigen. Het schoolveiligheidsplan vindt u in de bijlage.

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 83% (lezen), 60% (taalverzorging) en 57% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

Kennisgebieden

Nederlandse taal	Aanpak (methodiek, methode) Onder Nederlandse taal valt bij ons op school; technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en taal. Voor deze deelgebieden gebruiken we de volgende methodes: De groepen 1/2 werken met de methode Kleuterplein. Verder gebruiken we: Veilig Leren Lezen (gr3) Station Zuid (gr4 tm7), Tekstverwerken en Nieuwsbegrip (gr 4 tm 8), Staal Spelling (gr 3 tm 8), Staal Taal (gr 4 tm 8).
-------------------------	---

Werkwijze

Kleutergroepen:

Vanaf groep 1/2 maken de kinderen kennis met taal- en spellingactiviteiten. Door middel van spel, oefening en beleving ontwikkelen de kinderen hun taal/leesvaardigheid. We gebruiken de methode Kleuterplein. Dit is een geïntegreerde methode en is overzichtelijk, praktisch en gestructureerd, en er wordt gewerkt met het directe instructie model.

Middenbouw/ bovenbouw:

Taal:

We willen dat kinderen goede communicatieve vaardigheden ontwikkelen die van belang zijn om nu en in de toekomst goed te kunnen functioneren in de maatschappij. Naast het gebruik van de methodes, laten we de kinderen zichzelf ook uiten en presenteren door middel van boekenbeurten, spreekbeurten, werkstukken, presentaties van uitgevoerd werk en muurkranten. Door onze methode Staal Taal worden de kinderen bediend op drie niveaus en is er aanbod voor de plusleerlingen.

Spelling:

We gebruiken de methode Staal spelling. Hierin is een duidelijke opbouw van de verschillende spellingcategorieën. Leerkrachten modelleren de categorieën door het bijbehorende gebaar te maken en de regel te zeggen. Kinderen leren dit spelenderwijs uit hun hoofd en zeggen bij ieder woord de categorie en regel, zodat zij houvast hebben bij het maken van een dictee, verhaal of werkstuk. De categorieën zijn in iedere klas te zien op een poster aan de wand en worden uitgebreid naar mate de leerling in hogere groep komt.

Lezen:

De vaardigheid om goed technisch te lezen vormt de basis voor het verdere leren. De leerlingen in groep drie leren lezen met de methode Veilig Leren lezen.

Vanaf groep vier wordt er gebruik gemaakt van Station Zuid. Het voor-koor-door lezen, tutorlezen, Ralflezen, software van Ambrasoft en software van Veilig leren Lezen ondersteunt de leerlingen in het leesproces naast de methodes.

Begrijpend lezen:

In groep 1/2 en 3 is er aandacht voor begrijpend luisteren en aanvankelijk begrijpend lezen. Vanaf groep vier wordt er aandacht besteed aan het leren sturen van leesbegrip en het toepassen van leesstrategieën. Hierbij zetten we de methodes Tekstverwerken en Nieuwsbegrip in. De leerkracht modelt hardop, zodat de leerling hoort wat een goede begrijpend lezer denkt en doet om teksten te begrijpen.

Vanaf groep vijf leren de leerlingen de aangeleerde strategieën ook toe te passen bij de zaakvakken.

Rekenen en wiskunde

Aanpak (methodiek, methode)

Kleuterplein (groep 1/2)

Met Sprongen vooruit (groep 3/4)

De wereld in Getallen (gr 3 t/m 8)

Werkwijze

In de groepen 1-2 werken we met de Kleuterplein. D.m.v. spel en activiteiten ontwikkelen de kinderen hun rekenvaardigheid. In de groepen 3-8 werken we met Wereld in Getallen versie 4. Er wordt gedifferentieerd op drie niveaus. Opbouw geschiedt volgens de dakpanconstructie: oriëntatie, begripsvorming, oefenen en automatiseren. Eerst krijgen alle kinderen centrale instructie. De rekenzwakke kinderen krijgen extra uitleg. Daarna oefent ieder kind zelfstandig in de weektaak met oefeningen op drie niveaus: een minimum-, basis- en plusniveau. Ieder kind kan gemakkelijk doorwerken van het ene naar

het volgende niveau. Daarnaast zetten we 'Met sprongen vooruit' als ondersteunend materiaal en Rekentijgers als plusmateriaal in.	
Engelse taal	Aanpak (methodiek, methode) Groove me (gr 1 t/m 8)
Werkwijze We werken met de methode vanaf groep 1/2 tot en met groep 8. In de onderbouw worden de lessen rondom een thema gegeven en vanaf groep vijf rondom liedjes. Met behulp van het digibord zijn de lessen interactief. Het accent ligt op spreken en door middel van coöperatieve werkvormen komen de leerlingen tot spreken in het Engels met elkaar. Ook de leerkrachten spreken in het Engels tijdens de les. Leerlingen mogen wel in het Nederlands antwoorden, maar gestimuleerd wordt dat er Engelse zinnen en woorden worden toegepast.	
De Natuur, waaronder biologie Geschiedenis Aardrijkskunde	Aanpak (methodiek, methode) Argus clou, natuur (gr 3 t/m 4) Argus clou (gr 5 t/m 8)
Werkwijze De kinderen leren door te ontdekken. Middels authentieke bronnen, ontdekvragen, mysteries en kijkplaten leren de kinderen en behalen ze hun doelen. We gebruiken hiervoor de methode 'Argus Clou'. De lessen zijn opgebouwd vanuit een heldere structuur en de leerdoelen zijn verankerd in een duidelijk te volgen leerlijn.	
-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	Aanpak (methodiek, methode) De Vreedzame School (groep 1 t/m 8) School TV weekjournaal (groep 7 t/m 8) Nieuwsbegrip (groep 4 t/m 8)
Werkwijze OBS Vleuterweide is een Vreedzame School. Dit is een compleet programma voor sociale competentie en burgerschapsvorming. Elke week wordt in alle groepen een les van deze methode gegeven. Kinderen leren hoe ze op een respectvolle manier met elkaar omgaan, leren over gevoelens en hoe ze een steentje kunnen bijdragen op school. We besteden daarnaast aandacht aan geestelijke stromingen en maatschappelijke verhoudingen vanuit de zaakvakkenmethodes en de actualiteit. De diverse feesten en gebruiken van de grote Godsdiensten worden in de klassen behandeld.	
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Aanpak (methodiek, methode) Lesideeën uit basislessen, basisdocument en 'gymspiratie'.
Werkwijze	

Voor de groepen 1 en 2 is er dagelijks tijd voor beweging. Hierbij gaat het ook vooral om de motorische ontwikkeling. De groepen 3 t/m 8 krijgen twee keer per week bewegingsonderwijs van een vakleerkracht. Hierbij komen alle bewegingsactiviteiten aan bod. We proberen nieuwe trends te implementeren om zo een goed mogelijk totaalaanbod te geven en zo kinderen enthousiast te maken om ook buiten school te blijven bewegen (bijvoorbeeld bij een sportvereniging). Dit doen we d.m.v. diverse werkvormen; klassikaal, in groepen, maar ook leren we kinderen met elkaar bewegen in vrije situaties.	
Bevorderen gezond gedrag	Aanpak (methodiek, methode) Argus clou (gr 3 t/m 8) Thema's (groep 1/2) Gesprekken, gastlessen, projecten.
Werkwijze We besteden aandacht aan gezond gedrag op verschillende manieren. Het wordt structureel in het lesprogramma opgenomen, zoals de werking van het lijf. Ook zijn er diverse gastlessen en themalessen, zoals over alcohol- en gameverslaving, social media, e.d.	
Expressie activiteiten	Aanpak (methodiek, methode) Eigenwijs en Laat maar zien (groep 1 t/m 8) Culturaanbod binnen de gemeente
Werkwijze Muziek- en dramaonderwijs: Voor muziek en dramaonderwijs wordt in de groepen 1 t/m 8 gebruik gemaakt van de methode <i>Eigenwijs</i> . Dit is een digibord methode en bevat voor alle groepen muziek- en dramalessen. Daarnaast is er subsidie beschikbaar vanuit de gemeente voor culturaanbod op school. Deze lessen worden door externe professionals gegeven aan de groepen 1 t/m 8. Vaak is er sprake van een cultureel project dat wordt afgesloten met een voorstelling voor ouders. Beeldende vorming: Voor beeldende vorming wordt gebruik gemaakt van de methode <i>Laat maar zien</i> . Deze digitale methode wordt gebruikt door de groepen 1 t/m 8 en bevat een zeer uitgebreid aanbod handvaardigheidslessen.	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Aanpak (methodiek, methode) Klaarover (gr 1 t/m 8) Verkeersplein
Met behulp van de methode <i>Klaar over</i> wordt kinderen zelfredzaamheid in het verkeer bijgebracht. Deze methode is ontwikkeld voor de groepen 1 t/m 8. Naast de verkeerslessen wordt in groep 7 deelgenomen aan het landelijk Verkeersexamen. Dit examen bevat een theorie- en praktijkexamen. Op een van de kleuterpleinen is een verkeersplein aangebracht. Hier oefenen kleuters verkeerssituaties. Ook tijdens uitstapjes (naar de gymzaal of naar een excursie) wordt er aandacht besteed aan verkeersveiligheid.	
Verdiepende lesstof en extra uitdaging	Aanpak (methodiek, methode) Levelwerk (groep 3 t/m 8) Kleuterplein (groep 1/2)
Naast additionele middelen bij diverse vakgebieden voor kinderen die wat extra	

aankunnen, werken we vakoverstijgend met Levelwerk.

Levelwerk biedt een divers aanbod van verrijkende activiteiten en wordt gebruikt van groep 3 t/m groep 8.

Levelwerk biedt begaafde leerlingen, slimme leerlingen en leerlingen met een goede werkhouding uitdaging. De lat ligt hoog: er valt echt iets te leren. Er is aandacht voor executieve functies en metacognitieve vaardigheden met creatieve, technische, sociale en kunstzinnige opdrachten.

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	-Technisch lezen Methode-onafhankelijk: AVI en Cito DMT Methodegebonden toetsen: Staal en Veilig leren lezen Methodegebonden toetsen: Staal (spelling/taal) Station zuid en Veilig leren lezen (technisch lezen) -Begrijpend lezen Methode-onafhankelijk: Cito begrijpend lezen Methode gebonden toetsen: Nieuwsbegrip en Tekstverwerken -Spelling Methode-onafhankelijk: Cito spelling en PI-dictee Methode gebonden toetsen: Staal en Veilig leren lezen -Taal Methode gebonden toetsen: Staal
Rekenen en wiskunde	Methode-onafhankelijk: Cito rekenen-wiskunde en Boom SVT hoofdrekenen Methode gebonden toetsen: Wereld in getallen
Engelse taal	Methode gebonden toetsen: Groove me
De Natuur, waaronder biologie	Methode gebonden toetsen: Arges clou
Geschiedenis	Methode gebonden toetsen: Arges clou
Aardrijkskunde	Methode gebonden toetsen: Arges clou

-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	Observaties De Vreedzame School Observaties ZIEN
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Observaties gymnastiek
Expressie activiteiten	Observaties Eigenwijs en Laat maar zien
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Observaties Klaar-over Verkeersexamen

Drie keer per jaar in oktober, februari en juni reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak berekend te bepalen. Dit wordt vastgelegd in Parnassys (groepsbespreking en analyseformulieren). De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in het Ondersteuningsplan.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit document vindt u in de bijlage.

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

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

Ambities
We willen kinderen en leerkrachten meer vanuit hun passie laten werken, en daarom meer eigenaarschap geven op hun leerproces. Ook willen we kinderen en leerkrachten meer hun specifieke talenten laten ontdekken en ontwikkelen. Dit moet herkenbaar zijn in de hele school. <i>Een onderwijsconcept zoeken/ontwikkelen bij onze visie en implementeren.</i>
Eigentijds onderwijs vormgeven. Modern onderwijs biedt ruimte aan brede ontwikkeling op maat voor kinderen, gebruik makend van moderne middelen. Dit vraagt een andere rol van leerkrachten.
De samenwerking versterken tussen de betrokken partijen om het kind heen, om zo de ontwikkeling en begeleiding te optimaliseren.
Versterken van het pedagogisch klimaat door een gerichte aanpak van leerkrachten dat op elkaar is afgestemd in ruimtes die goed zijn ingericht.

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

Doelen	Acties
Onderwijsconcept zoeken/ontwikkelen	Onderwijsconcepten bekijken en leggen naast

passend bij de visie	onze visie. Leerkrachten bekijken voorbeelden in de praktijk en wisselen informatie uit. Vervolgens zelf uitproberen en daarna met elkaar vast leggen wat we gaan doen.
Onderwijsconcept implementeren	Met behulp van (externe) specialisten een nieuw concept implementeren. D.m.v. kennisoverdracht en afstemming (vergaderingen, klassenbezoeken) vormgeven aan eigen onderwijsconcept.
Versterken spellingonderwijs	Delen van good practises (intern en extern) om de kwaliteit van het spellingonderwijs te vergroten, onder begeleiding van de taalcoördinator.
Versterken begrijpend leesonderwijs	Delen van good practises (intern en extern) om de kwaliteit van het begrijpend leesonderwijs te vergroten, onder begeleiding van de taalcoördinator
Gepersonaliseerd leren onderzoeken en evt. implementeren	Een werkgroep onderzoekt de mogelijkheden m.b.t. gepersonaliseerd leren. Er wordt teruggekoppeld naar het team. Na onderzoek, afwegingen en testfases kan er gekozen worden. Vervolgens wordt er geïmplementeerd: d.m.v. coaching en scholing worden leerkrachten getraind in de nieuwe werkwijze.
Onderwijs meer adaptief maken	Chromebooks aanschaffen, software/programma's zoeken bij de lesinhoud, implementatietraject
Spel- en speelgedrag verbeteren	Het schoolplein anders inrichten en gebruiken, zodat kinderen hun spel- en speelvaardigheden goed kunnen ontwikkelen. (programma 'beweegwijs')

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.

Op en rond OBS Vleuterweide vinden wij dat iedereen zichzelf en de ander moet kennen. We willen extra investeren in het "echt" kennen van onze leerlingen en hun achtergrond. Het welbevinden van alle leerlingen staat voorop. We werken proactief aan de sociale emotionele ontwikkeling, klassenmanagement, groepsdynamica en structuur in onze groep. Het volgen, zien, begrijpen en anticiperen hoe de leerlingen in hun vel zitten draagt bij aan een positief klimaat.

Om je eigen dynamiek, de dynamiek van de ander en de onderlinge interactie goed te kennen volgen alle leerkrachten van OBS Vleuterweide en de kinderen uit de bovenbouwgroep een training Human Dynamics; "Passie en Talent".

We stellen hoge eisen aan didactische vaardigheden van de leerkrachten en als uitgangspunt hanteren wij het IGDI-model tijdens onze lessen. Elke leerling werkt zoveel mogelijk op een passend leerniveau, daarnaast willen we ook een meer groep doorbroken aanbod creëren binnen ons bestaande schoolsysteem. Leerlingen moeten allemaal geprikkeld worden om mee te kunnen doen. Het proces van leren moet centraal staan en de methode is een middel. Leerlingen mogen leren fouten te maken en ervan te leren.



De driehoek tussen ouders, kind en leerkracht is op OBS Vleuterweide 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 Vleuterweide 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 het vormgeven van burgerschapsonderwijs. De gesprekscyclus, de observatie instrumenten (waaronder ICALT) en de kijkwijzers (waaronder KBA kijkwijzer, De Vreedzame school kijkwijzer) 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 directeurs
- cursussen en workshops voor en door eigen personeelsleden

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

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

Opleidingsschool

Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2014 na een audit verkregen. Onze school werkt eraan een gecertificeerde opleidingsschool te blijven. De audit hiervoor staat gepland voor tweede helft schooljaar 2019.

Het is de leerkracht die het moet doen in de groep, ondersteund door anderen. Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleider in een ondersteunende rol voor de leerkrachten/leraar ondersteuners. De specialisten en coördinatoren geven mede vorm aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. De intern begeleiders zijn de specialisten van de zorgstructuur en ondersteunend hierin aan de leerkrachten/ leraar ondersteuners. Zij nemen regelmatig klassenbezoeken af en verwijzen eventueel door naar specialisten en schoolopleiders.

Specialisten zijn expert binnen hun vakgebied (gedrag, rekenen, taal, begeleiding leerkrachten, zorg, cultuur en meer- en hoogbegaafdheid, onderwijsvernieuwing, ICT, POVO) en delen hun kennis. Ook de specialisten leren van en met elkaar.

De schoolplandoelen worden weggezet in werkgroepen o.l.v. een specialist. Deze groep zorgt voor de input vanuit het team en voortgang van de gestelde doelen. De werkgroepen komen regelmatig bij elkaar en zullen hun bevindingen en adviezen in het team delen. De bouwcoördinatoren coördineren 1 of meer leerjaren. Zij stimuleren een kwaliteitscultuur en stimuleren en borgen het werken in een professionele organisatie.

Om te leren van onze collega-scholen en voor onze eigen ontwikkeling anticiperen wij in de netwerken van het SPO. De opgedane kennis moet weer worden gedeeld in het team. Wij bezoeken ieder jaar met een gerichte opdracht andere scholen die als voorbeeld kunnen dienen voor onze te behalen doelen.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

Ambities, doelen en acties voor personeel

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

Ambities
Teamleden en kinderen meer inzicht laten krijgen in hun dynamiek, drijfveren en behoeften t.b.v. een goede onderlinge afstemming en samenwerking.
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.

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

Doelen	Acties
Iedere leerkracht ontwikkelt zich in de zone van zijn naaste ontwikkeling.	Individuele coaching door interne specialisten, d.m.v. klassenbezoeken en gesprekken.
Didactisch handelen versterken	Groepsoverstijgend werken met leerpleinen en leerkrachtondersteuners
Didactisch handelen versterken: <i>meer coachende rol</i>	De teamleden volgen een training didactisch coachen
Kwalitatief goede begeleiding blijven bieden voor studenten, startend en ervaren personeel.	Herregistratietraject Opleidingsschool
Pedagogisch handelen versterken	D.m.v. scholing en afstemming binnen de school gaan we het pedagogisch handelen van huidige en nieuwe medewerkers vergroten. De werkwijze van de Vreedzame school is hierin leidend.
Handelingsgericht werken optimaliseren	-De samenwerking tussen ouder, kind en

	school versterken door gesprekken met alle drie de gesprekspartners tegelijk te voeren, met ieders eigen expertise als inbreng. -Leerkrachten begeleiden in handelingsgericht werken: goed benutten van de stimulerende factoren van het kind. -Tijdig signaleren en communiceren tussen leerkracht/IB/directie.
Inzet Human Dynamics, t.b.v. de onderlinge samenwerking en afstemming.	Nieuwe leerkrachten scholen. Teambreed de kennis en inzichten onderhouden.
Leren van en met elkaar, delen 'good practices'	Deelnemen aan netwerken SPO door specialisten, dit vervolgens delen binnen het team.

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 OBS Vleuterweide komt voort uit onze visie en speerpunten. Daarnaast kijken we hoe we het onderwijs het beste kunnen organiseren, rekening houdend met het verleden, heden en toekomst.

De school is gevestigd op twee locaties, maar functioneert als één school. Op de locatie Teunisbloemlaan (hoofdlocatie) zijn de groepen 6 tot en met 8 gepositioneerd en op de locatie Passiebloemlaan de groepen 1 tot en met 5. Hierdoor kunnen we de doorgaande lijn binnen onze school goed waarborgen. De leerjaren werken intensief samen. Elk leerjaar bestaat uit leerkrachten en een leerkrachtondersteuner. Gezamenlijk maken zij afspraken hoe ze het werk verdelen. Elke leerkracht draagt de verantwoordelijkheid voor een groep kinderen.

Groepsgrootte

We streven naar groepen van gemiddeld 28 leerlingen. Mede ook omdat de bekostiging vanuit de overheid hierop is gericht. OBS Vleuterweide kiest bij voorkeur voor homogene groepen. In de groepen 1 en 2 kiezen we bewust voor heterogene groepen, omdat de startende kleuters veel leren van de oudere kleuters.

Functies

Op OBS Vleuterweide onderscheiden we de volgende functies:

Groepsleerkracht	Verantwoordelijk voor de algehele aansturing van de groep
Algemeen-directeur	Geeft integraal leiding aan de school en is eindverantwoordelijk
Locatie-directeur	Verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de locatie
Bouwcoördinator	Verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het leerjaar
Intern Begeleider	Belast met de coördinatie en uitvoering van de leerlingzorg
Schoolopleider	Verantwoordelijk voor de begeleiding/ opleiding van stagiaires, startend en ervaren personeel.
Leerkracht met specialisme	Senior leerkracht en specialist op een specifiek gebied. Belast met de coördinatie en verantwoordelijk voor de ontwikkeling op dit deelgebied. We hebben specialisten voor taal/lezen, rekenen, gedrag, meer- en hoofdbegaafdheid, kunst en cultuur.
Vakleerkracht	Vakleerkracht voor gym
Leraarondersteuner	Helpt, ondersteunt en werkt samen met de leerkrachten in een leerjaar.
Ambulante begeleiding	Leerkracht die met individuele kinderen of groepjes werkt, vaak vanuit arrangementen.
Evenementen coördinator	Belast met het organiseren van vieringen, schoolreisjes etc.
Conciërge	Belast met huishoudelijke taken, kopieerwerk en zorg voor het gebouw.
Administratief medewerker	Belast met leerling-, personeel en financiële administratie.

Naast deze functies zijn er allerlei taken op school, die naast het lesgeven vervuld moeten worden. Al deze taken, al dan niet vervuld door de evenementen coördinator, worden opgenomen in het werkverdelingsplan (taakbeleid) en worden evenredig over de teamleden verdeeld. Jaarlijks wordt met alle groepsleerkrachten het totaal van lesgebonden en overige taken in het werkverdelingsplan, in de normjaartaak vastgesteld.

Organogram



Overlegstructuur en besluitvorming

Vanuit trendanalyses op leerresultaten, kwaliteit-enquêtes onder leerlingen, leerkrachten en ouders, observaties en input vanuit overheid, bestuur en netwerken formeren we onze ontwikkeldoelen. Deze doelen werken we uit in een schoolplan en meer specifiek in een jaarplan.

Dit jaarplan is vervolgens leidend in de verdeling van het werk onder de specialisten op school. Elke periode (ongeveer 8 weken) worden onderdelen uit het jaarplan gepland en uitgevoerd door de specialist, waar nodig in samenwerking met een werkgroep. De specialist zorgt voor verbinding met het team, zodat ontwikkelingen vanuit draagvlak worden vormgegeven en de doelstellingen collectief worden behaald.

Overlegstructuur

We vinden het belangrijk dat leerkrachten in de 'bouwoverleggen' onder eigen verantwoordelijkheid en aansturing van een de bouwcoördinator zorgen voor intervisie en onderwijsinhoudelijke discussies.

Daarnaast zijn er teamvergaderingen en studiedagen waarbij we met elkaar vormgeven aan de onderdelen uit het jaarplan.

Leerkrachten overleggen periodiek met de IB-ers over de ontwikkeling van de kinderen in de klas.

Daarnaast is er een 'breed MT' waarin de directie en seniorleerkrachten vertegenwoordigd zijn, die het onderwijs voor de komende periode afstemmen en vorderingen monitoren. Het management team overlegt regelmatig over de lopende zaken. Managementteam, IB en schoolopleider overleggen structureel over de vorderingen t.a.v. de leer- en ontwikkelresultaten van de kinderen en de begeleiding van de leerkrachten.

Overleg	Inhoud	Deelnemers	Frequentie
Teamvergadering	Datamuur, analyse, jaarplan, evaluatie en besluiten	Alle medewerkers op OBS Vleuterweide	± 20 pj
Bouwvergadering	Onderwijsinhoudelijke (en praktische) zaken rondom het leerjaar	Medewerkers uit de leerjaren	± 8 pj
Werkgroepen	Onderdelen van het jaarplan	Specialist, teamleden	Afhankelijk van doelstelling
Directieoverleg	Beleidsmatige zaken, schoolontwikkeling en lopende zaken	Algemeen directeur en locatiedirecteuren	Wekelijks
MT overleg	Leerlingzorg, coaching leerkrachten	Algemeen directeur, Locatiedirecteuren, IB-ers en Schoolopleider	Wekelijks
Breed MT	Afstemming en monitoring onderwijsontwikkelingen	Algemeen directeur, Locatiedirecteuren en bouwco's/specialisten	Wekelijks

Ons uitgangspunt is dat alle medewerkers op OBS Vleuterweide een grote mate van verantwoordelijkheid hebben over hun werk en de aanpak om doelen te realiseren. Daarbij geven we alle medewerkers ook het vertrouwen om zelf verantwoordelijke keuzes te maken, prioriteiten te stellen of interventies te plegen. Daarbij geldt wel dat er niet zonder overleg met de schoolleiding kan worden afgeweken van de visie/missie van de school, (vakinhoudelijke) schoolafspraken en de schoolontwikkeling.

Besluitvorming

Alle plannen, werkwijzen, keuzes en afspraken die binnen de school worden gemaakt/ opgesteld en waarvoor geldt dat:

- ze van invloed zijn op de schoolontwikkeling
- ze een groepsoverstijgend karakter hebben
- ze leiden tot nieuwe schoolafspraken
- ze grote financiële gevolgen hebben

Deze worden met het team besproken en het team wordt om instemming gevraagd. Dit gebeurt via de 'Koninklijke weg': Vanuit de schoolleiding of een werkgroep wordt er een voorstel gemaakt.

Dit voorstel wordt eerst besproken binnen het MT, indien akkoord wordt het voorstel gedeeld met het team. Indien niet akkoord vanuit het MT zal het voorstel teruggaan naar de desbetreffende werkgroep. Indien akkoord vanuit MT zal het voorstel gedeeld worden met het team. Na een week vindt er, tijdens een teamvergadering, een besluitvorming plaats.

Is 80% van de aanwezigen voor, dan is het besluit aangenomen en wordt dit planmatig weggezet in de cyclus. Indien er geen besluit kan worden genomen, worden de nodige kanttekeningen ingepast door de desbetreffende werkgroep en via dezelfde weg weer ingediend.

Op deze manier zijn we met het gehele team betrokken en verantwoordelijk.

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

Communicatie met ouders

Ouderbetrokkenheid is van groot belang voor de ontwikkeling en de leerprestaties van kinderen. We zien de samenwerking en communicatie met ouders als een (educatief) partnerschap. Dat wil zeggen dat er sprake is van gelijkwaardigheid tussen de ouders en de school. We willen zo goed mogelijk samenwerken met ouders, elkaar van de beste ideeën voorzien en op zoek gaan naar alle waardevolle informatie waar kinderen beter van worden.

De school zorgt momenteel op de volgende manier dit contact:

- Een maandelijkse nieuwsbrief per mail
- De website
- Klasbord; een veilige en beschermde omgeving waarin leerkrachten informatie delen met ouders.
- Het organiseren van inloop-ochtenden en middagen. Vier keer per jaar krijgen de ouders de gelegenheid om een les (actief) bij te wonen in de groep van hun kind of zijn ze in de gelegenheid het werk van hun kind te bekijken.
- Aan het begin van het schooljaar is er in iedere groep een informatieavond voor de ouders. Doel hiervan is dat ouders elkaar leren kennen en dat er informatie over het leerjaar wordt verstrekt.
- Tien minutengesprekken. Tweemaal per jaar zijn er voor de ouders van alle kinderen tien minutengesprekken. Er wordt dan over het welzijn en de vorderingen van het kind gesproken. De gesprekken vinden plaats in februari/ maart en in juni. In juni vindt dit gesprek plaats op initiatief van de leerkracht of de ouder.
- In het begin van het schooljaar vinden er afstemminggesprekken plaats met de leerlingen, hun ouders en de leerkrachten. Het doel hiervan is de uitwisseling van informatie van en over het kind en afstemming over de aanpak van het kind. Ervan uitgaande dat school en ouders elkaar nodig hebben om tot succesvol onderwijs te komen.
- De schooldeur gaat om 8.15 uur open. Bij alle voordeuren staat een directie- en/of personeelslid om de kinderen en de ouders te verwelkomen. De leerkrachten ontvangen de kinderen en de ouders in de klas. Op deze manier hebben de ouders 15 minuten de tijd om hun kind naar de klas te begeleiden. Zo ervaren zij ook de sfeer, waarin hun kind de gehele dag verblijft.
- Na schooltijd kunnen ouders een afspraak maken met de groepsleerkracht om over hun kind te praten. Ze kunnen hiervoor een afspraak maken met de leerkracht vanaf 13.15 uur of 15.15 uur.

Contact MR-school

Er is structureel overleg tussen de MR en de schoolleiding. De MR bestaat uit 3 leerkrachten en 3 ouders. Zo'n 6 keer per jaar komt de MR bij elkaar en vergadert met de directeur over

de lopende zaken en worden de officiële stukken ter advies of ter instemming besproken. Naast deze vergaderingen is er regelmatig extra contact tussen de voorzitter en de directeur om vergaderingen voor te bereiden en/of lopende ontwikkelingen te bespreken.

Externe contacten

OBS Vleuterweide streeft naar een open organisatie. Het is belangrijk dat de school door middel van externe contacten op de hoogte blijft van vernieuwingen en door middel van samenwerking tot meer kwaliteit komt. Hierbij is een kritische houding van belang. De school onderhoudt contacten met de volgende instanties:

- SPO. Binnen SPO Utrecht is er sprake van een hechte samenwerking. Naast directieoverleg zijn er ook mogelijkheden voor deelname aan verschillende netwerken. Onze specialisten maken hier gebruik van.
- Het Samenwerkingsverband Midden Nederland
- Brede School Weide Wereld. Binnen de Brede School werken we pragmatisch samen zodat er een duidelijke meerwaarde is voor het kind en de buurt. Hierbij gaat het vooral om dagarrangementen en talentontwikkeling. Dit gebeurt tijdens het kernteamoverleg onder voorzitterschap van de Brede School coördinator.
- Schoolbegeleidingsdiensten zoals CED.
- Buurtteam
- Theo Thijssen Academie. OBS Vleuterweide biedt zoveel mogelijk stageplekken voor de studenten van deze opleiding.

Naast de organisaties onderhoudt de school ook contacten met Onderwijs Service Bureau, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Utrecht, leerplichtambtenaren, verschillende scholen van het voortgezet onderwijs, Arboslim, Art en Sofie (cultuuraanbod), verschillende instellingen voor nascholing, GGD, logopedisten, ergo therapeuten en de bibliotheek.

Ambities, doelen en acties voor organisatie

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

Ambities
Afstemming tussen alle betrokkenen om het kind, zodat deze zich optimaal kan ontwikkelen.
Effectief communiceren, om misverstanden zo veel mogelijk te voorkomen.
Samenwerking tussen ouder, kind en school optimaliseren.
Effectief omgaan met onderwijstijd, zodat er optimaal kan worden ontwikkeld.

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

Doelen	Acties
Effectieve schooltijden invoeren	Met team en MR kijken naar de voordelen en nadelen van het 5 gelijke dagen model. Bespreken voorkeuren met ouders en kiezen.

Contact tussen school en ouders versterken	In gebruik nemen van Social Schools.
Ouders meer betrekken bij de vorderingen van hun kind.	Onderwijsresultaten met ouders delen via het ouderportaal van Parnassys.
Communicatie binnen de school versterken	Invoeren One drive en Sharepoint voor alle medewerkers
Communicatie binnen de school versterken	Wekelijks kort (scrum-)overleg met bouwco's m.b.t. de ontwikkelingen t.a.v. het jaarplan en lopende zaken.
Samenwerking met partners versterken: vorming IKC	De samenwerking met de naschoolse opvang en KDV's versterken, zodat er een doorgaande lijn is van 0 tot 12 jaar en van 7.30 uur tot 18.00 uur.
Ouderbetrokkenheid vergroten	Met OR en MR verkennen hoe we de participatie van ouders op school kunnen vergroten, en vervolgens uitvoeren.
Rollen binnen school helder maken, zodat iedereen weet wie welke taken heeft.	Een duidelijke functieomschrijving vastleggen voor alle medewerkers in de school.

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.

Om het pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten en ondersteunend personeel met lesgevende taken goed te monitoren worden er regelmatig klassenbezoeken afgelegd. Deze bezoeken worden uitgevoerd door de schoolopleider, IB, specialisten en schoolleiding. Bij het bezoek wordt een passende kijkwijzer gebruikt, zoals bijv. de KBA kijkwijzer of de Vreedzame school kijkwijzer.

Van elke leerkracht is de KBA kijkwijzer ingevuld. N.a.v. deze kijkwijzer bespreken de leerkracht en de coach (schoolopleider, IB) wat de zone van naaste ontwikkeling is en wat de leerkracht gaat oppakken.

Door de KBA vragenlijsten van de medewerkers naast elkaar te leggen, ontstaat een 'teamfoto'. Hierdoor kunnen we naast individueel ook groepsgewijs of teambreed onderwijsontwikkeling oppakken.

Teambrede ontwikkeling wordt opgenomen in het jaarplan.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

We monitoren de ontwikkeling van de kinderen middels methode- en CITO-toetsen. De eindopbrengsten van ons onderwijs brengen we in kaart middels de IEP-toets. De resultaten op de CITO-toetsen worden 2 keer per jaar geanalyseerd. De IB-ers maken een trendanalyse, die besproken wordt met de schoolleiding en het team. Uit de analyse kunnen werkpunten naar voren komen. Indien deze individueel zijn, wordt dit middels coaching en begeleiding opgepakt. Indien er een trend te zien is die meerdere groepen betreft, dan zal een plan van aanpak onderdeel worden van het jaarplan.

We hanteren de volgende normen:

Minimale doelen	Streefdoelen
Minimaal een niveauwaarde van 3.0 op CITO begrip en spelling	We streven op termijn naar een niveauwaarde van 3.5 op CITO begrip en spelling
Minimaal een niveauwaarde van 3.5 op DMT	We streven op termijn naar een niveauwaarde van 4.0 op DMT

Per leerjaar:

DMT:

Bij de M toetsen gr 3 streven we naar min. een Nw 3.0. Bij de E toetsen gr 3 min. een Nw 3.5. Bij de M-toetsen gr 4,5 streven we naar minimaal een gemiddelde van Nw 3.5. Bij de E toetsen gr 4,5 minimaal een Nw 4.0. Bij de M-E toetsen groep 6-7-8 streven naar een gemiddelde NW 4,0 voor alle groepen. Schoolbreed heeft min. 70% een I-II-III score.

AVI:

Aan het eind van groep 2 beheersen alle leerlingen 15 letters. Aan het eind van groep 3 haalt 85% de AVI E3 op beheersingsniveau en 10% zit op instructie niveau E3.

Aan het eind groep 4 beheerst 90% de AVI E4 en zit 5% op instructieniveau E4.

Aan het einde van de overige groepen haalt 95% van de leerlingen AVI Eind beheerst.

Spelling:

Groep 3-4: min. Nw 3,0: Min. 70% heeft een III III score. Groep 5-8: Nw 3,5 of hoger. Min. 60% heeft een I-II-II-score.

Begrijpend lezen:

We streven voor groep 3 naar een min. Nw 3,0 bij de E-toets. De groepen 4-5 M-E toetsen min. Nw 3,0. De groepen 6, 7, 8 M-E toetsen min. Nw 3,5. Min. 60% heeft schoolbreed een I-II-II score.

Rekenen:

Groep 3 en 4 streven naar Nw 3.0 en groep 5-8 streven naar Nw 3,0. bij de E toetsen . Min. 60% heeft schoolbreed een I-II-II score.

Taal Voor Kleuters:

Streefdoel min. Nw 3.5 bij cito M-toetsen. Minimaal 70% van de leerlingen uit groep 2 heeft schoolbreed een I-II-III score.

Rekenen Voor Kleuters:

Streefdoel min. Nw 3.5 bij cito M-toetsen. Minimaal 70% van de leerlingen uit groep 2 heeft schoolbreed een I-II-III score.

Sociale ontwikkeling

De sociale ontwikkeling van kinderen monitoren we middels de lijsten van B & T (in groep 6 t/m 8) en Vreedzame School (in groep 1 t/m 5). De vragen middels de lijsten B & T bevatten o.a. de verplicht gestelde vragen vanuit de inspectie.

Daarnaast nemen we in groep 1 t/m 8 de vragenlijst Zien af met betrekking tot de welbevinden en betrokkenheid van de leerlingen.

De resultaten worden geanalyseerd en waar nodig wordt een actieplan opgesteld en uitgevoerd.

We hanteren de volgende normen:

Norm Vreedzame School (1 t/m 5): 3.0

Norm B & T (6 t/m 8): 3.0

Norm Zien (1 t/m 8): Voor betrokkenheid streven wij naar een percentage van 80%. Voor welbevinden streven wij naar een percentage van 85%.

2 keer per jaar is er een groepsbespreking waarin leerkrachten en IB de groep doornemen en kijken naar de vorderingen van het kind, naar de onderwijsbehoeften, de belemmerende en de stimulerende factoren. Vervolgens worden de doelen en aanpak voor de komende periode vastgelegd in een groepsplan.

Naast de schriftelijke toetsen worden er ook observaties door leerkrachten gedaan t.a.v. de meer brede doelen en vaardigheden. Deze worden vastgelegd in ParnasSys en gedeeld met ouders via een rapport.

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

Op OBS Vleuterweide vragen we eens in de vier jaar ouders, leerlingen en medewerkers een kwaliteitsvragenlijst in te vullen. Deze vragenlijst is speciaal voor SPO ontworpen door van Beekveld en Terpstra. De gegevens worden verzameld en geconcludeerd. Vanuit deze conclusie worden actiepunten geformuleerd met het team. De conclusie van deze uitkomsten worden samen met de actiepunten gedeeld met ouders. Deze actiepunten vormen een onderdeel van het (meerjaren-)beleidsplan.

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

De school heeft een meerjarenbeleidsplan, waarmee de koers is vastgelegd. Jaarlijks wordt er een inhoudelijk plan gemaakt, m.b.t. de concrete acties en ontwikkelingen t.a.v. schoolontwikkeling. Dit inhoudelijk jaarplan wordt opgesteld in samenspraak met het team. In het jaarplan worden tussen- en eindevaluatiemomenten gepland. N.a.v. het oude jaarplan, het meerjarenbeleidsplan en eventueel recente ontwikkelingen wordt het nieuwe jaarplan opgesteld.

Middels ouderavonden worden ouders geïnformeerd en ook bevraagd op de ontwikkelingen in de school. Hiervoor kunnen ook korte enquêtes worden uitgezet.

Het jaarplan wordt in grote lijnen met ouders gedeeld. Aan het eind van de cyclus volgt er een verslag richting ouders.

Jaarplannen worden ook gedeeld met het bestuur.

Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht

Ook bovenschols 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 bovenschols 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.

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

Doelen	Acties
Verbeteren van lessen en afstemming onderwijs binnen het team.	Gezamenlijk lessen voorbereiden, bij elkaar observeren en evalueren, middels <i>Lesson study</i>
Afstemming onderwijsontwikkeling en van en met elkaar leren.	Gezamenlijke analyses leeropbrengsten, sociaal en didactisch.
Ontwikkeling van reflectief vermogen en pedagogisch/didactisch handelen.	Maken van persoonlijke ontwikkelingsplannen door de leerkrachten.
Makkelijk toegankelijk persoonlijk ontwikkelingsdossier voor teamleden, zodat voortgang ontwikkeling inzichtelijk is.	Bekwaamheidsdossier digitaliseren in Cupella
Meer inzicht in eigen functioneren en afstemming met collega's.	2-jaarlijks 360 graden feedback voor medewerkers
Kwaliteit planmatig werken vergroten.	-Leerkrachten werken planmatig middels groepsplannen aan alle basisvaardigheden. -Tijdens vergaderingen wordt plenair met elkaar gekeken naar verbeteringen en efficiency. Individueel worden leerkrachten hierin begeleidt door de intern begeleiders. -Collegiale consultaties uitvoeren, waardoor

	goede voorbeelden gedeeld worden.
--	-----------------------------------

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:

Blauw = Invoering / aanvang

Groen = continuering.

Wit = geïmplementeerd

Thema	Doelstelling 2023	Acties 2019-2020	Acties 2020-2021	Acties 2021-2022	Acties 2022-2023
Kwaliteit	Onderwijsconcept zoeken/ontwikkelen passend bij de visie	Onderwijsconcepten bekijken en leggen naast onze visie. Leerkrachten bekijken voorbeelden in de praktijk en wisselen informatie uit. Vervolgens zelf uitproberen en daarna met elkaar vast leggen wat we gaan doen.			
	Onderwijsconcept implementeren		Met behulp van (externe) specialisten een nieuw concept implementeren. D.m.v. kennisoverdracht en afstemming (vergaderingen, klassenbezoeken) vormgeven aan eigen onderwijsconcept.		
	Versterken spellingonderwijs	Delen van good practices (intern			

		en extern) om de kwaliteit van het spellingonderwijs te vergroten, onder begeleiding van de taalcoördinator.			
	Versterken begrijpend leesonderwijs	Delen van good practices (intern en extern) om de kwaliteit van het begrijpend leesonderwijs te vergroten, onder begeleiding van de taalcoördinator			
	Gepersonaliseerd leren onderzoeken en evt. implementeren	Een werkgroep onderzoekt de mogelijkheden m.b.t. gepersonaliseerd leren. Er wordt teruggekoppeld naar het team. Na onderzoek, afwegingen en testfases kan er gekozen worden. Vervolgens wordt er geïmplementeerd : d.m.v. coaching en scholing worden leerkrachten getraind in de nieuwe werkwijze.			
	Onderwijs meer adaptief maken		Chromebooks aanschaffen, software/programma's zoeken bij de lesinhoud, implementatietraject		
	Spel- en speelgedrag	Het schoolplein anders inrichten			

	verbeteren	en gebruiken, zodat kinderen hun spel- en spelvaardigheden goed kunnen ontwikkelen. (programma 'beweegwijs')			
Onderwijs	Iedere leerkracht ontwikkelt zich in de zone van zijn naaste ontwikkeling.	Individuele coaching door interne specialisten, d.m.v. klassenbezoeken en gesprekken.			
	Didactisch handelen versterken	Groepsoverstijgend werken met leerpleinen en leraarondersteuner			
	Didactisch handelen versterken: <i>meer coachende rol</i>		De teamleden volgen een training didactisch coachen.		
	Kwalitatief goede begeleiding blijven bieden voor studenten, startend en ervaren personeel.	Herregistratietraject Opleidingsschool			
	Pedagogisch handelen versterken	D.m.v. scholing en afstemming binnen de school gaan we het pedagogisch handelen van huidige en nieuwe medewerkers vergroten. De werkwijze van de Vreedzame school is hierin leidend.			
	Handelingsgericht werken optimaliseren	-De samenwerking tussen ouder, kind en school versterken door			

		gesprekken met alle drie de gesprekspartners tegelijk te voeren waar het kan, met ieders eigen expertise als inbreng. -Leerkrachten begeleiden in handelingsgericht werken: goed benutten van de stimulerende factoren van het kind. -Tijdig signaleren en communiceren tussen leerkracht/IB/directie.			
	Inzet Human Dynamics, t.b.v. de onderlinge samenwerking en afstemming.	Nieuwe leerkrachten scholen. Teambreed de kennis en inzichten onderhouden, op middagen			
Organisatie	Leren van en met elkaar, delen 'good practices'	Deelnemen aan netwerken SPO door specialisten, dit vervolgens delen binnen het team.			
	Effectieve schooltijden invoeren		Met team en MR kijken naar de voordelen en nadelen van het 5 gelijke dagen model. Bespreken voorkeuren met ouders en kiezen.		
	Contact tussen school en ouders versterken	In gebruik nemen van Social Schools.			
	Ouders meer betrekken bij de	Onderwijsresultaten met ouders			

	vorderingen van hun kind.	delen via het ouderportaal van Parnassys.			
	Communicatie binnen de school versterken	Invoeren One drive en Sharepoint voor alle medewerkers			
	Communicatie binnen de school versterken	Wekelijks kort (scrum-)overleg met bouwco's m.b.t. de ontwikkelingen t.a.v. het jaarplan en lopende zaken.			
	Samenwerking met partners versterken: vorming IKC			De samenwerking met de naschoolse opvang en KDV's versterken, zodat er een doorgaande lijn is van 0 tot 12 jaar en van 7.30 uur tot 18.00 uur.	
	Ouderbetrokkenheid vergroten	Met OR en MR verkennen hoe we de participatie van ouders op school kunnen vergroten, en vervolgens uitvoeren.			
	Rollen binnen school helder maken, zodat iedereen weet wie welke taken heeft.	Een duidelijke functieomschrijving vastleggen voor alle medewerkers in de school.			
Personeel	Verbeteren van lessen en afstemming onderwijs binnen	Gezamenlijk lessen voorbereiden, bij elkaar observeren			

	het team	en evalueren, middels <i>Lesson study</i> .			
	Afstemming onderwijsontwikkeling en van en met elkaar leren	Gezamenlijke analyses leeropbrengsten, sociaal en didactisch.			
	Ontwikkeling van reflectief vermogen en pedagogisch/didactisch handelen.	Maken van persoonlijke ontwikkelingsplannen door de leerkrachten.			
	Makkelijk toegankelijk persoonlijk ontwikkelingsdossier voor teamleden, zodat voortgang ontwikkeling inzichtelijk is.	Bekwaamheidsdossier digitaliseren in Cupella.			
	Meer inzicht in eigen functioneren en afstemming met collega's		2-jaarlijks 360 graden feedback voor medewerkers.		
	Kwaliteit planmatig werken vergroten	-Leerkrachten werken planmatig middels groepsplannen aan alle basisvaardigheden-Tijdens vergaderingen wordt plenair met elkaar gekeken naar verbeteringen en efficiency. Individueel worden leerkrachten hierin begeleid door de intern begeleiders. -Collegiale consultaties uitvoeren, waardoor goede			

		voorbeelden gedeeld worden.			
--	--	--------------------------------	--	--	--

Jaarplan

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

Gerelateerde documenten

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar andere relevante beleidsdocumenten. Hieronder sommen we ze op en geven, waar mogelijk, de directe links naar deze documenten. Indien er geen directe link is, is het document ter inzage aanwezig op school.

Bestuur

Koersplan

Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School

Schoolgids

SOP

Schoolveiligheidsplan