



Schoolplan 2019-2023

Jenaplanschool Wittevrouwen Utrecht

Inleiding

Graag nodigen wij u uit dit schoolplan van Jenaplanschool Wittevrouwen 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, directie en ouders vastgesteld op 11 juni 2019 na instemming van de MR op 2 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.

Directie en team Jenaplanschool Wittevrouwen

Locatie Poortstraat



Locatie Oude Kerkstraat



Inhoudsopgave

1. School en context	2
2. Koers, visie en speerpunten.....	4
3. Beleidsambities.....	7
3.1 Onderwijs.....	7
3.2 Personeel	13
3.3 Organisatie.....	16
3.4 Kwaliteit.....	22
4. Overzicht doelstellingen en acties (2019-2020).....	27
Gerelateerde documenten	37



1. School en context

Onze school

De Jenaplanschool Wittevrouwen is een school met een expliciet onderwijskundig concept (het Jenaplanconcept) waarin het kind centraal staat. Naast een SPO-school zijn wij ook lid van de Nederlandse Jenaplan Vereniging en wij onderschrijven de twintig basisprincipes van het Jenaplanonderwijs. Onze school is een grote school (totaal ruim 650 kinderen en ruim 60 personeelsleden) met twee locaties gesitueerd in Utrecht Noord-Oost in een oude stadswijk tegen het centrum aan. De school heeft nog steeds te maken met groei (dit is al vele jaren het geval).

Onze school in de wijk

Onze voedingsgebied (de wijken Wittevrouwen en Zeeheldenbuurt) is in de afgelopen 40 jaar veranderd van een traditionele arbeidersbuurt (Wittevrouwen) in een wijk met bijna uitsluitend autochtone jonge gezinnen met hoogopgeleide ouders. De school is derhalve **wel** een afspiegeling van de wijk maar **niet** van de multiculturele en diverse stad. In de wijk werken we m.n. samen met welzijn (Ludens). Omdat we de enige school in de wijk zijn heeft de school een belangrijke sociaal-maatschappelijke functie. Bewoners van de wijk ontmoeten elkaar hier als ouders van schoolgaande kinderen maar ook als burens, vrienden en wijkgenoten.

Onze schoolpopulatie

In de afgelopen jaren had onze school geen gewichtenleerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 20 (iedere school heeft een score tussen de 20 en 40, waarbij zaken als opleidingsniveau, land van herkomst, verblijfsduur in Nederland en financiële situatie berekend worden, hoe hoger de score des te meer leerlingen met een lage verwachte onderwijsscore) Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en de te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging in de komende jaren gelijk blijft. De cijfers van de buurtmonitor wijzen uit dat er weinig tot geen demografische veranderingen te verwachten zijn. Onze schoolpopulatie kenmerkt zich door een meestal stabiele en rijke (zowel materieel als immaterieel) opvoedings/leefsituatie. De kinderen komen met behoorlijk wat sociale en cognitieve bagage de school binnen. De demografische cijfers laten zien dat de wijk als veilig wordt ervaren en op het gebied van gezondheid (zowel fysiek als mentaal) laat de wijk positieve cijfers zien. Ook scoort de wijk hoog op het gebied van de sociale cohesie en de toekomstverwachtingen. De onderlinge sfeer (zowel tussen ouders als kinderen) is gemoedelijk en kenmerkt zich vooral door een hoge mate van tolerantie en acceptatie van onderlinge verschillen. De relatie tussen kinderen, ouders en school is informeel en laagdrempelig. Kinderen (en ook ouders) zijn gewend om hun mening te geven en ouders tonen een grote mate van betrokkenheid en participatie naar de school. De verwachtingen van ouders zijn veelal hoog. De "maakbaarheid van het leven" staat bij vele ouders, kinderen en leerkrachten hoog in het vaandel. Het kunnen omgaan met teleurstellingen of tegenslagen is niet altijd vanzelfsprekend. Al deze factoren hebben invloed op ons onderwijsaanbod en onze

Schoolplan Jenaplanschool Wittevrouwen 2019-2023

werkwijze. Eigentijds jenaplanonderwijs waarbij recente sociaal-economische en maatschappelijke ontwikkelingen nadrukkelijk worden meegenomen in het totale onderwijsaanbod past goed bij deze populatie. Een risico van onze school met deze populatie is het volgende: De uitstroom is gemiddeld hoog. Dit legt een druk op kinderen wiens plafond anders ligt en dat vraagt van zowel de school als van de ouders een reële en zo breed mogelijke kijk op de ontwikkeling van kinderen.



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 werken vanuit een duidelijke visie waarbij het kind in al zijn facetten centraal staat. Wij vatten het jenaplanconcept op als een interpreteerbaar streefmodel waarbij het motto "vorm volgt functie" zeer nadrukkelijk van toepassing is. We doen geen dingen die van het systeem moeten maar dingen die werken binnen de context van onze jenaplanvisie en de koers van de SPO. We werken vanuit de volgende vier gezamenlijk vastgestelde kernwaarden:

1. Uniek zijn

Basisprincipe nummer één van het jenaplanconcept is: "Ieder kind is uniek". Het Jenaplanconcept stelt het kind centraal en niet het systeem. Als school kijken wij nadrukkelijk naar het individu, naar het persoonlijk welbevinden, naar specifieke onderwijs/begeleidingsbehoeften en naar unieke talenten van een kind. Wij bieden geen onderwijs dat 100 % op maat is maar onderwijs dat nadrukkelijk rekening houdt met het unieke van ieder kind.

2. Samen (leven en leren)

De titel van het nieuwe handboek van het Jenaplanonderwijs Nederland luidt: "Jenaplan, de school waar je leert samenleven". Wij zien school als een oefenplek waar kinderen diverse cognitieve, sociaal-emotionele, creatieve en sportieve vaardigheden en competenties met elkaar leren en hun eigen talenten ontdekken zodat ze later als volwassenen kunnen samenleven en een unieke bijdrage kunnen leveren binnen een pluriforme maatschappij. Wij kiezen daarbij voor basisactiviteiten die voorbereidend zijn op de activiteiten in het volwassen leven. Wij hechten ook grote waarde aan de functie van de stamgroep, een plek waar kinderen zich geborgen, gewaardeerd, gezien en prettig voelen en een goede relatie hebben met de stamgroepleider(s).

3. Verwondering

Ieder kind is van nature nieuwsgierig en leergierig. Verwondering is de start van een proces waarin een kind een nieuwe ervaring met iets of iemand heeft, waardoor zijn nieuwsgierigheid wordt opgewekt, op onderzoek gaat om er meer van te weten te komen en vervolgens tot leren en ontwikkeling komt. "Een kind leert vanuit zichzelf maar niet vanzelf". Als opvoeders, begeleiders, coaches en onderwijzers proberen wij een leeromgeving te bieden die kinderen tot verwondering prikkelt.

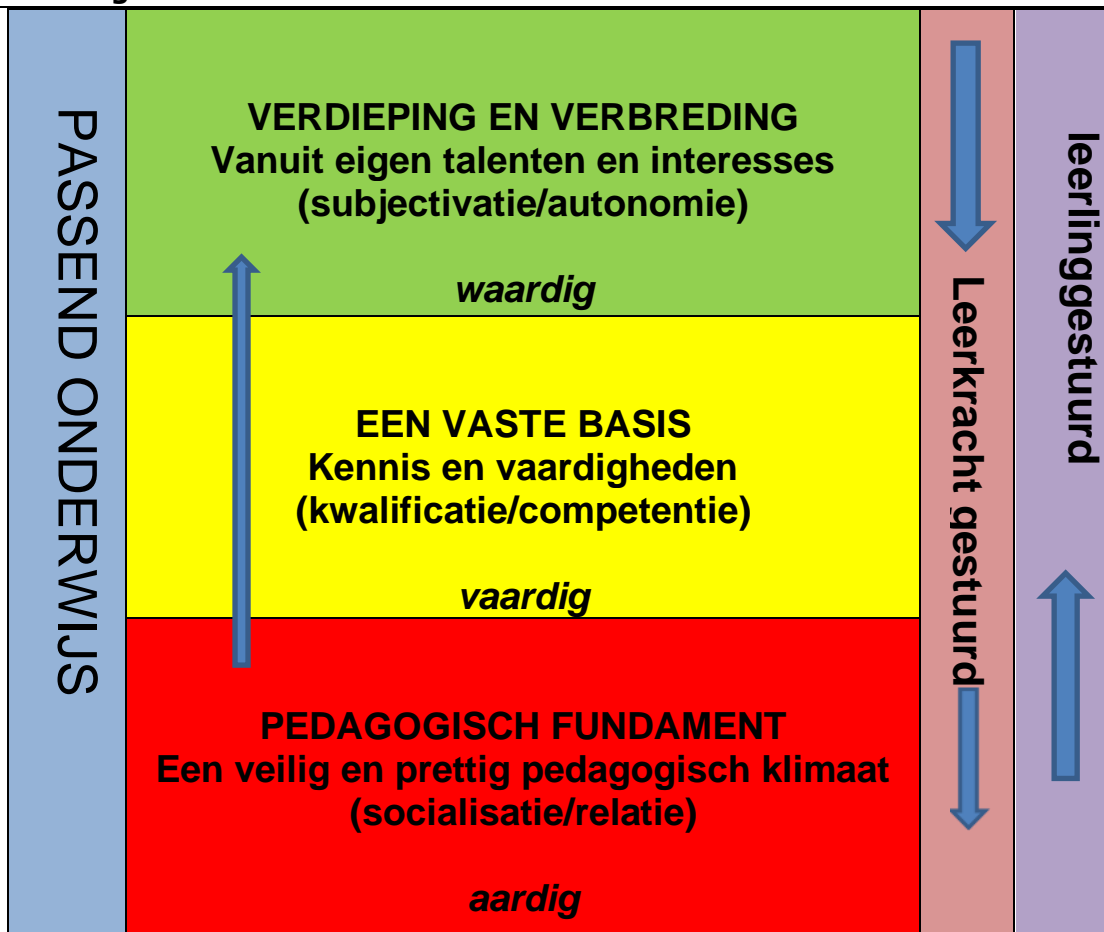
4. Verschillen

Basisprincipe nummer één van het jenaplanconcept is: "Ieder kind is uniek". Deze uitspraak impliceert dat we dus allemaal verschillend zijn. Wij vinden het belangrijk dat kinderen verschillend mogen en kunnen zijn. Dit betekent dat het "one size fits all" principe niet past bij ons onderwijs. Wij (kinderen, leerkrachten en ouders) benutten de verschillen en omarmen deze. Dit betekent dat we aansluiten bij talenten van kinderen en leren dat ze hiermee onderscheidend mogen zijn.

Inspiratie/missie

Bij het creëren van onze visie en missie hebben we ons laten inspireren door met name Gert Biesta en Luc Stevens. Hun ideeën, gecombineerd met onze jenaplanvisie en met de SPO-koers hebben uiteindelijk geleid tot het bepalen van onze **missie**:

Onze professionals (het team) willen, in samenspraak en samenwerking met de ouders, via eigentijds jenaplanonderwijs onze kinderen de basis bieden om als volwassenen "aardig, vaardig en waardig" in hun toekomstige leven als volwassen burger te kunnen staan



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.	Verdere ontwikkeling pedagogische klimaat, de gezamenlijk gedragen visie en afspraken
2.	Duidelijke afspraken over de organisatorische en didactische lijnen binnen de school (o.a. ontwikkeling van een eenduidige en gezamenlijk gedragen blokperiode)
3.	Verdere ontwikkeling/verbetering adaptief, eigentijds en inclusief onderwijsaanbod waarbij niet de methodes maar de individuele ontwikkeling van kinderen gecombineerd met de leerlijnen sturend zijn en waarbij ontdekkend leren meer centraal komt te staan en waarbij er meer eigenaarschap bij kinderen ontstaat.
4.	Vergroten van de professionele vaardigheden (pedagogisch en didactisch) en ontwikkeling van de professionele cultuur binnen het team

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

Uitgangspunt en basale voorwaarde is het welbevinden van ieder kind in al zijn eigenheid. Dit vraagt om een veilig, prettig en uitdagend pedagogisch klimaat. Als jenaplanschool werken wij structureel met diverse werk- en organisatievormen waarbij het pedagogisch klimaat positief gestimuleerd wordt.

Het jenaplanconcept is bovenal een pedagogisch concept. Niet het systeem maar het kind staat centraal. Als je je niet veilig, erkend, gezien en geaccepteerd voelt dan heeft dat invloed op je werkplezier en op je totale ontwikkeling (dit geldt voor kinderen net zoals voor volwassenen). De school heeft dus als taak om te zorgen voor een pedagogisch klimaat waarin ieder kind zich in alle opzichten prettig voelt. Dit zie je op diverse manieren terug in het handelen van leerkrachten en in de activiteiten die de school biedt:

- a. Heterogeen samengestelde groepen (twee leerjaren in een stamgroep)
Dit zorgt voor een betere dynamiek, kinderen zijn in het eerste jaar de jongste en in het tweede jaar de oudste van de groep. Dit voorkomt stigmatisering ("jij bent altijd de beste in..... of jij kan nou eenmaal niet.....") en biedt kinderen meer en meer diverse sociale mogelijkheden. Hierbij hoort ook het mentorsysteem (een jonger kind wordt gekoppeld aan een ouder kind)
- b. Het schooljaar start met de zgn. "Gouden weken". Dit zijn de eerste vier tot zes weken van een schooljaar waarin hard gewerkt wordt aan het vormen van de nieuwe

stamgroep. Er vinden diverse activiteiten plaats die allen gericht zijn op groepsvorming, op elkaar leren kennen en op het maken van goede afspraken over het leefklimaat in de groep.

- c. In de eerste periode (dus voor de herfstvakantie) gaan alle groepen 5 t/m 8 op kamp ter bevordering van de groepsvorming en de sfeer in de groep. Groep 3 en 4 hebben een pyjamafeest op school. In de kleuterbouw (groep 1 en 2) stromen het hele jaar door kinderen binnen (kinderen die vier jaar worden). Via diverse activiteiten en via het mentorsysteem vindt groepsvorming het hele jaar door plaats.
- d. Als school hebben we een (beperkt) aantal afspraken (kapstokregels) over hoe we in school met elkaar en met de materialen om gaan. Deze zijn zichtbaar in de groep en worden regelmatig besproken.
- e. In de eerste periode van het schooljaar houden alle kinderen een zgn. ik-kring waarin kinderen vertellen wie ze zijn, wat ze leuk vinden, uit welke familie ze komen etc. met als doel dat kinderen elkaar goed leren kennen.
- f. Iedere dag ontvangt de leerkracht van een stamgroep alle kinderen middels een handdruk zodat een kind zich ook echt gezien voelt. Het is dan ook de tijd voor korte gesprekjes (kapper geweest, nieuwe kleding, hoe was je feestje gisteren etc.)
- g. Iedere groep houdt maandelijks een groepsvergadering waarin de gang van zaken in de groep besproken wordt en waarin ideeën bedacht worden voor het leven in de school (voor de overblijf, de speelplaats, de collectieve ruimtes, de inrichting van de klas etc.). Deze worden dan door de klassenvertegenwoordiger meegenomen naar de vergadering van de kinderraad.
- h. We hebben als school vele vieringen die o.a. als doel hebben om de gemeenschappelijkheid van de school en het bindingsgevoel te vergroten. Ook biedt het de mogelijkheid om je talenten te laten zien en om kennis te nemen van zaken waarmee de groepen bezig zijn.
- i. We hebben een actief anti-pestbeleid. Naast het verplichte pestprotocol proberen alle leerkrachten (via de kringen, via het maken van sociogrammen, via het voeren van kleine gesprekjes met kinderen, via observaties in de klas en op de speelplaats etc.) alert te zijn op vormen van pesten. Er wordt, indien nodig, zo tijdig mogelijk (evt. ook met inzet van derden) gehandeld.

Zo zijn er nog vele andere manieren waarop we als school nadrukkelijk werken aan het pedagogisch klimaat.

Jaarlijks meten wij de sociale veiligheid in de school m.b.v. de veiligheidsmonitor van **Praktikon** (een door de inspectie erkend instrument). Wij bespreken de resultaten tijdens een studiedag (het rapport verschijnt 1 x per jaar). Daar waar opvallende zaken geconstateerd worden kijken we met de teamleden naar mogelijke verklaringen of oorzaken en zullen we daar, indien noodzakelijk, actie op ondernemen. Eens per vier jaar

(voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode) houden wij een groot tevredenheidsonderzoek (vragenlijst Beekveld en Terpstra) onder kinderen, ouders, team en management. De uitkomsten hiervan worden gedeeld met alle geledingen en geven input aan het nieuwe schoolplan.

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 85 % (lezen), 75% (taalverzorging) en 90% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	Taal op maat, Spelling op maat, Nieuwsbegrip, Taalzee, Estafette, Staal spelling
Rekenen en wiskunde	Rekenrijk, Snappet, Reken tuin, Reken tijgers
Engelse taal	Stepping up + Alles-in-1
De Natuur, waaronder biologie	Dit is nu nog de geïntegreerde thematische methode "Alles in 1" maar per ingang van het nieuwe jaar zal deze vervangen waarschijnlijk worden door een nieuwe digitale geïntegreerde methode voor de groepen 1 t/m 8 (dit wordt Faqta). De definitieve beslissing over deze aanschaf wordt eind juni genomen. In de groepen 1 t/m 4 komen er gezamenlijke thema's aan de orde.
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Dit wordt in de stamgroepen via kringen en via de klassenvergadering en de kinderraad gedaan. Er is geen aparte methodiek voor maar het zit verweven in ons totale aanbod. Sociaal-emotionele en maatschappelijke thema's komen met regelmaat aan de orde in de kringen.
Expressie activiteiten	1-2-3 Zing, Moet-je-doen, lessen van de vakleerkracht, kunstproject, kinderband, vieringen
Gymnastiek	Een jaarprogramma volgens de methode
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Dit wordt in de stamgroepen via kringen en via de klassenvergadering en de kinderraad gedaan. Er is geen aparte methodiek voor maar het zit verweven in ons totale aanbod.
Bevorderen gezond gedrag	Komt aan de orde in de kringen
Bevordering sociale	Digitale methode van de provincie, verkeerslessen via

redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	projecten,
--	------------

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	De methodetoetsen van Alles-in-1, Staalspelling Cito LVS toetsen, Route 8 (eindtoets groep 8),
Rekenen en wiskunde	De methodetoetsen behorende bij Rekenrijk en Snappet, Cito LVS en Route 8 (eindtoets gr.8)
Engelse taal	Toetsen behorend bij methode Stepping up
De Natuur, waaronder biologie	De toetsen behorend bij Alles-in-1/Faqtta
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Ter beoordeling van de leerkracht
Expressie activiteiten	Ter beoordeling van de (vak) leerkracht
Gymnastiek	Alle kinderen worden door de vakleerkracht gymnastiek jaarlijks gescreend op hun motorische ontwikkelingen en daarnaast 2x per jaar beoordeeld op hun vorderingen.
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Praktikon / Vragenlijst Beekveld en Terpstra
Bevorderen gezond gedrag	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	verkeersexamen (praktisch en theoretisch)

Twee keer per jaar (in februari en in juni/juli) reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in een trendanalyse en besproken in het MT (in aanwezigheid van de IB-ers) en daarna in iedere bouw besproken. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in onze zorgroute en ons schoolondersteuningsprofiel (SOP)

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen op onze website en op sharepoint (Office 365, toegang voor alle leerkrachten).

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
<p>WERELDORIENTATIE EN WETENSCHAP EN TECHNIEK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij streven naar toekomstgericht onderwijs. Wij passen ons onderwijs aan aan de eisen die de toekomst aan de leerlingen zal stellen. Daarbij sluiten we aan bij het basisprincipe van het jenaplanonderwijs: In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken en waarbij sprake is van een zo breed mogelijk integratie van vakgebieden. Om leerlingen voor te bereiden op de wereld van morgen gaan we meer aandacht besteden aan 21^e eeuwse vaardigheden en onderzoekend/ontdekken leren.
<p>ONDERWIJS AAN MEER- EN HOOGBEGAAFDEN (HB-onderwijs)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij willen t.a.v. het onderwijs aan meer- en hoogbegaafden werken met inclusief onderwijs (specifieke hulp en begeleiding in de groep en dus niet apart) Hiertoe moeten wij inzetten op het vakmanschap en de handelingsbekwaamheid van alle leerkrachten zodat de begeleiding vooral in de klas plaatsvindt • Wij werken samen met ouders en zien hen als partners op het gebied van het hoogbegaafdenonderwijs • Wij streven naar goed en passend onderwijs voor alle kinderen
<p>ONDERWIJS AAN HET JONGE KIND</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij streven naar een brede ontwikkeling waarbij sprake is van een vloeiende overgang van groep 2 naar groep 3 en meer samenhang tussen groep 2 en 3. • Wij streven naar een bij de doelgroep passend ontwikkelingsniveau waarbij in de kleuterbouw via informeel en (soms) formeel leren een basis wordt gelegd
<p>ICT</p>

- Daar waar zin- en waardevol zetten wij eigentijdse ICT-toepassingen in om het onderwijsproces te versterken/verbeteren
- Alle kinderen bekend en vertrouwd maken met ICT
- ICT heeft een vaste plek in het curriculum (digitale geletterdheid, computational thinking en mediawijsheid)
- Efficiënte en effectieve inzet van ICT t.b.v. communicatie, administratie, registratie, samenwerking, informatie zowel intern als extern
- Het ICT netwerk is up to date en passend bij onze onderwijsvisie
- Alle leerkrachten hebben minimaal een basiskennis van ICT zodat zij alle toepassingen in het dagelijks gebruik van ICT beheersen (zowel met de kinderen als binnen de organisatie). Daar waar nodig vindt ondersteuning plaats vanuit de schoolorganisatie (door de specialisten)
- De school heeft, via een werkgroep van specialisten, specifieke kennis, inzichten en vaardigheden in huis zodat beleid, toepassingen, scholing en trouble shooting door de inzet van teamleden gerealiseerd kunnen worden.
- De school heeft een financiële constructie/organisatie waarmee we op een verantwoorde wijze vorm kunnen geven aan onze ambities.

REKENEN

- Wij willen onze kinderen het best mogelijke rekenonderwijs bieden, afgestemd op hun niveau. Wij zetten daarbij in op het vakmanschap van onze leerkrachten.

TAAL/SPELLING

A. Op Jenaplanschool Wittevrouwen streven we naar een brede ontwikkeling op het gebied van taal die in de W.O. Methode geïntegreerd wordt.

B. Op Jenaplanschool Wittevrouwen zijn de resultaten op het gebied van spelling passend bij het ontwikkelingsniveau van de individuele kinderen en het uitstroomprofiel van de school.

JENAPLAN

- Alle leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk commitment aan ons jenaplanconcept. Hierin spreken we dezelfde taal.
- Alle leerkrachten werken vanuit een gezamenlijke pedagogiek.
- Alle leerkrachten werken vanuit een blokperiode, waarin kinderen werken, spelen en spreken.

KUNST EN CULTUUR

Wij willen dat alle kinderen zowel actief (creërend) als passief (beschouwend) in aanraking komen met een zo breed mogelijk pallet aan kunstzinnige vakgebieden (dus muziek, zang, dans, drama en beeldende vorming). Hierbij gaat het om plezier in kunst, het ontdekken van talenten en interesses en het leren van concrete vaardigheden en technieken. Aan de hand van doorlopende leer en ontwikkellijnen willen we bereiken dat kinderen van groep 1 t/m groep 8 de meerwaarde van kunst en cultuur ervaren en zich kunstzinnig kunnen uiten. Om dit optimaal te kunnen bereiken splitst de werkgroep kunst en cultuur zich in 3

subgroepen:

- **Beeldende vorming**
- **Muziek/dans**
- **Drama**

Om bovenstaande ambities te realiseren hebben we een aantal doelen met de daarbij behorende acties geformuleerd. Deze zijn in hoofdstuk 4 weergegeven.

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 diverse wijzen werken wij als school aan het ontwikkelen van de kwaliteit van onze leerkrachten.

a. De professionele cultuur

In 2018 zijn wij (mede met behulp van een externe coach) gestart met een traject waarin we werken aan verbeteren van de professionele cultuur binnen onze school. Ontwikkelpunten uit dit traject zoals een open en goede luisterhouding, het checken bij een ander, het analyseren voordat er actie wordt ondernomen etc. worden in de nieuwe trajecten meegenomen. De afspraken die we met het team hebben gemaakt zijn o.a.:

- We werken vanuit een gezamenlijk gedragen commitment en vanuit een collectieve ambitie.
- We zijn allen medeverantwoordelijk voor het geheel, iedereen draagt zijn/haar steentje bij aan de ontwikkeling van de school. Iedere leerkracht participeert in minimaal één onderwijsinhoudelijke werkgroep
- Afspraak is afspraak
- We geven en ontvangen, daar waar nodig, professionele feedback
- We onthouden ons van wandelgangencircuits, we hebben gezamenlijk zorg voor een veilig en constructief werkklimaat

b. Taakbeleid en werkdrukverlichting

Leerkrachten kunnen zich binnen onze school volledig richten op hun primaire taak, nl. Het geven van goed onderwijs (en alles wat daarbij komt kijken). Alle groepsoverstijgende taken (Kerst, Sinterklaas, sportactiviteiten etc.) worden uitgevoerd door een zgn. eventmanager. Wij streven naar een opslagfactor van 50 %.

In het kader van de werkdrukverlichting hebben wij de volgende afspraken:

- Tot de kerst meer handen in de klas in de groepen 3 en 4
- Na de kerst verschuift dit meer naar de groepen 1 en 2
- Alle leerkrachten hebben eens per drie weken een dagdeel vervanging voor hun groep zodat zij zich met administratie, registratie, gesprekken, ontwikkeling etc. kunnen bezighouden.
- Voorafgaand aan de uitgifte van het rapport zijn er studiedagen gepland waarin leerkrachten aan deze rapporten kunnen werken.

C. Scholingsbeleid

Het scholingsbeleid staat duidelijk op papier. Naast de teamscholing kunnen leerkrachten verzoeken indienen voor scholing en professionalisering. Dit kan tot 1 maart. Hierna worden alle verzoeken a.d.h.v. criteria getoetst en daar waar mogelijk toegekend (passend binnen het budget)

D. Werkgroepen

Er zijn diverse onderwijsinhoudelijke werkgroepen. Iedere leerkracht is lid van minimaal één werkgroep. In deze werkgroepen worden doelen opgesteld voor het school- en jaarplan, initiatieven genomen, onderzoek gedaan en worden voorstellen gemaakt voor het team. Dit alles heeft tot doel onze pedagogische en didactische vaardigheden te vergroten.

E. Gesprekscyclus

Wij hanteren een gesprekscyclus van vier jaar waarin twee functioneringsgesprekken, 1 voortgangsgesprek, 1 beoordelingsgesprek en jaarlijkse popgesprekken plaatsvinden met alle teamleden. Tevens zijn er jaarlijks twee groepsbesprekingen tussen de leerkracht en de intern begeleidster.

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.

F. Groepsbezoeken

De directie, de opleider in school en de bouwcoördinatoren leggen met regelmaat groepsbezoeken af bij alle leerkrachten met als doel te monitoren hoe zaken verlopen in een groep, hoe een leerkracht functioneert, hulpvragen van leerkrachten in beeld te krijgen etc.

G. Collegiale consultatie en intervisie (leerteams)

Via de popgesprekken wordt geïnventariseerd welke leervragen leerkrachten hebben en bij wie ze in de klas kunnen gaan kijken om daar van collega's good practice te gaan zien. In het schooljaar 2019-2020 willen we een start maken met het faciliteren (op vrijwillige basis) van leerteams (collegiale intervisie)

H. Studiedagen voor het hele team

Jaarlijks vinden er studiedagen plaats waarin gewerkt wordt aan thema's die iedereen aangaan. Er wordt wisselend gebruik gemaakt van interne kennis en ervaring en het inhuren van externen.

I. Werken met specialisten

Voor een aantal kerngebieden van ons onderwijs willen wij werken met specialisten. Dit geldt o.a. voor rekenen, taal, hoogbegaafdheid en gedrag. De specialisten zijn onderdeel van een werkgroep. Naast het werk in de werkgroep worden zij ook ingezet voor specifieke taken betreffende hun specialisatie. Binnen hun werkgroep hebben zij de rol om anderen ook te inspireren en bekend te maken met nieuwe ontwikkelingen en kennis.

J. Deelnemen aan bovenschoolse netwerken

Onze bouwcoördinatoren, intern begeleiders, specialisten en directieleden participeren zo veel mogelijk in de bovenschoolse netwerken teneinde inspiratie, kennis en ervaring te halen en te brengen binnen de SPO.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten veel belang aan de kwaliteitscultuur binnen onze school. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele leerkrachten. Op onze school is van iedere leerkracht het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig. Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel (OP en OOP) en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel.

Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de SPO Academie die bestaat uit:

- bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie
- incompany opleidingen voor o.a. Intern Begeleiders, schoolopleiders en directeuren

- cursussen en workshops voor en door eigen personeelsleden

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

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vormgegeven 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 2016 na een audit verkregen.

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

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar diversiteit in de samenstelling van ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Daarbinnen er ook aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Binnen onze school werken wij met een tweehoofdige directie, een vrouw en een man.

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
Iedereen werkt vanuit een gezamenlijk commitment t.a.v. onze visie, we spreken hierbij dezelfde taal en we werken doelgericht aan onze collectieve ambitie
Iedereen voelt zich medeverantwoordelijk voor de totale organisatie en draagt zijn/haar steentje bij aan de inhoudelijke ontwikkeling
Er is sprake van een professionele drive om je te ontwikkelen, te scholen en je vaardigheden uit te bereiden
De school heeft twee opleiders-in-school die een duidelijke plek in de organisatie hebben en die vanuit hun kennis en vaardigheid draagvlak hebben bij het team
De school werkt met specialisten op een aantal kerngebieden
De school is in staat om op basis van het SOP inclusief onderwijs te bieden binnen de mogelijkheden die de school heeft (vergroten handelingsbekwaamheid leerkrachten)

Om bovenstaande ambities te realiseren hebben we een aantal doelen met de daarbij behorende acties geformuleerd. Deze zijn in hoofdstuk 4 weergegeven.

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 Jenaplanschool Wittevrouwen komt voort uit onze visie en speerpunten. Onze organisatie is zo ingericht dat leerkrachten zo optimaal mogelijk hun corebusiness kunnen verrichten nl. het bieden van goed onderwijs aan de kinderen. Daar waar noodzakelijk en mogelijk bieden de onderwijsondersteunde teamleden, de stafmedewerkers en de directieleden ondersteuning aan de leerkrachten. Wij kennen daarbij de volgende functies:

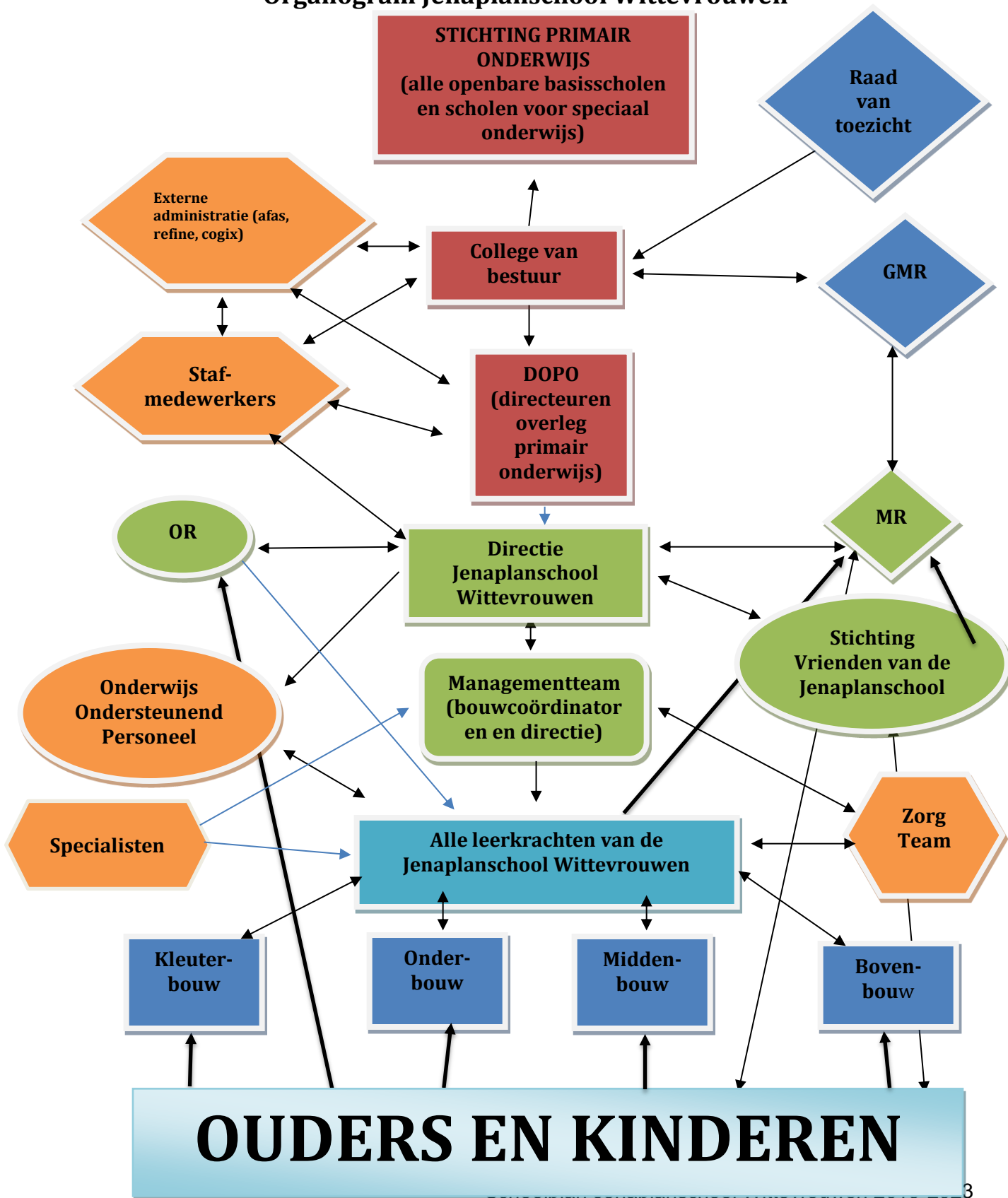
Organisatorisch/praktisch/logistiek

- Twee conciërges
- Een administratieve kracht
- Een facilitair coördinator (onderhoud/beheer, ict, brandveiligheid, logistieke zaken)
- Een eventmanager (organiseert alle grote activiteiten als Kerst, Sinterklaas, sportdagen etc.)

Onderwijsinhoudelijk/ondersteuning/professionalisering

- Een opleider op school (coördinatie stages en begeleiding/scholing/professionalisering teamleden)
- Twee intern begeleidsters
- Specialisten (Rekenen, Hoogbegaafdheid, Kunstzinnige vorming, mediawijsheid, ICT)
- Een extern orthopedagoog (1 dag)
- Specialist zorgniveau 3 (een orthopedagoog die zich vooral richt op preventieve zorg om ontwikkelingsproblemen in een vroeg stadium te signaleren en te behandelen)
- Vier vakleerkrachten voor gymnastiek, beeldende vorming en programmeren
- Ondersteuning in de groep middels meer handen in de klas
- Onderwijsassistent in de kleuterbouw

Organogram Jenaplanschool Wittevrouwen



Organisatie van de school

Wij werken binnen onze school vanuit de volgende organisatie:

1. Een tweehoofdige directie waarbij er sprake is van een verdeling van de portefeuilles op basis van affiniteit en kwaliteit. Deze verdeling is grofweg als volgt:

Linda Elesen: Onderwijsondersteuning, personeel (HR), visieontwikkeling (Jenaplan, HB), locatieleiding
Jaap Nelissen: Personeel (organisatie), financiën, algemeen beheer en organisatie, visieontwikkeling (Jenaplan, ICT, WO), communicatie, locatieleiding
2. Wij werken met een managementteam (MT) waarin alle bouwcoördinatoren (kleuterbouw, onderbouw, middenbouw en bovenbouw) zitting hebben. De IB-ers, de opleider-op-school en de specialisten kunnen op basis van agendapunten aanwezig zijn). In het MT vindt de besluitvorming plaats op basis van consensus.
3. Het team is verdeeld in vier bouwen verdeeld over beide locaties
4. De groepering van de kinderen vindt heterogeen plaats: Iedere stamgroep bestaat uit twee leerjaren. Dit is een bewuste pedagogische keuze (wij werken met het mentorsysteem waarin een oudste kind gekoppeld is aan een jongste kind). De groepen 1/2 noemen wij de kleuterbouw, de groepen 3/4 de onderbouw, de groepen 5/6 de middenbouw en de groepen 7/8 de bovenbouw). De groepen hebben een grootte van tussen de 25 en 30 kinderen.
5. Iedere groep heeft of een fulltime leerkracht of twee parttime leerkrachten. Wij geloven in de kracht van de eigen stamgroep waarbij kinderen zich veilig, gezien en erkend voelen. Leerkrachten werken dus twee jaar met kinderen. De verdeling van de leerkrachten over de bouwen vindt plaats in overleg met de leerkrachten. Daarbij spelen kwaliteit en affiniteit t.a.v. de leeftijdsgroep een belangrijke rol.
6. Beide locaties hebben qua kinderen dezelfde leeftijdsopbouw. Ook dit is een bewuste pedagogische keuze (op iedere locatie zijn dus kleuters t/m groep acht kinderen)
7. Voor sommige vakgebieden zetten wij vakleerkrachten in omdat er speciale vakkennis noodzakelijk/gewenst is. Dit geldt voor beeldende vorming, gymnastiek, programmeren en onderwijs aan hoogbegaafden.

Overleg en besluitvorming

De school kent de volgende overlegvormen:

- Vast directieoverleg (op maandag)

- Incidenteel directieoverleg (daar waar nodig)
- MT-vergadering (1 x per twee weken met directie en bouwcoördinatoren en soms, afhankelijk van de agenda met specialisten, IB en schoolopleider)
- Bouwvergadering (o.l.v. de bouwcoördinator komen alle collega's van een bouw van beide locaties bij elkaar voor inhoudelijk en organisatorisch overleg)
- Zorgvergadering (directeur zorg vergadert eens per twee weken met de IB-ers en soms met specialisten)
- Werkgroepvergaderingen (de inhoudelijke werkgroepen komen ca. acht maal per jaar bij elkaar voor overleg) Wij kennen de volgende werkgroepen: Jenaplan, Taal, Het jonge kind, rekenen, ICT, WO, HB en kunst en cultuur).
- De bouwcoördinatoren hebben wekelijks onderling informeel overleg waarbij veel zaken worden uitgewisseld.
- Studiedagen: Op studiedagen vindt naast inhoudelijke scholing ook overleg plaats over zaken die het hele team aangaan (jaarplanning, taakbeleid, schoolplan, bepaalde inhoudelijke keuzes etc.).
- Indien organisatorische of praktische zaken online overlegd kunnen worden wordt hier gebruik van gemaakt.

Besluitvorming

Besluitvorming vindt zo veel mogelijk plaats op basis van consensus (dit geldt voor alle geledingen en op alle niveaus). Sommige zaken worden binnen het MT besloten (vaak na overleg in de bouwvergadering) en in bepaalde gevallen hakt de directie, in goed onderling overleg, knopen door.

Samenwerking en communicatie

Samenwerking en communicatie met onze partners (oudergeledingen en ketenpartners) vinden we van het grootste belang. Wij werken met de volgende partners:

Interne partners

1. De MR

Circa 7 x per jaar vindt er een MR-vergadering plaats. De MR bestaat uit 5 ouders en 5 teamleden. Het eerste deel van de vergadering vindt plaats zonder directie en het tweede deel met beide directieleden. De vergadering wordt voorbereid door de voorzitter van de MR samen met de directie. Er is sprake van kritisch doch constructief overleg waarbij een en ander in goede sfeer verloopt.

2. De Stichting Vrienden van de Jenaplanschool

De Stichting Vrienden van de Jenaplanschool is door ouders in het leven geroepen en heeft de volgende taken:

- Innemen van de vrijwillige ouderbijdrage
- Beheren van de vrijwillige ouderbijdrage

- Initiatieven ontwikkelen om de financiële mogelijkheden van de school te vergroten
- In overleg met de directie bepalen welke investeringen er vanuit de ouderbijdragen worden gedaan
- Verantwoording naar de ouders van de gedane investeringen.

De Stichting Vrienden overlegt ca. 3 x per jaar met de directie

3. De oudercommissie

De oudercommissie is verantwoordelijk voor de organisatie en communicatie betreffende een aantal activiteiten voor ouders en kinderen (ouderfeest, kerstborrel, het goede doel, het pleinfeest, de organisatie van de contactouders, de algemene ouderavonden)
De oudercommissie vergadert ca. 5 x per jaar samen met een directielid.

4. De Stichting Overblijf

De Stichting Overblijf wordt bestuurd door de directie en door een vertegenwoordiger van de Stichting Vrienden. Drie keer per jaar vindt er overleg plaats over begroting/exploitatie, voortgang en nieuwe ontwikkelingen.

Externe ketenpartners

5. Het samenwerkingsverband

Onze school heeft regelmatig overleg met de medewerkers van het SWV. Dit vindt plaats in het zorgoverleg waar de intern begeleiders en de directie bij aanwezig zijn.

6. Het buurtteam

De ervaring leert dat er slechts incidenteel gebruik wordt gemaakt van de faciliteiten van het buurtteam. Onze doelgroep kiest er meestal voor om, indien nodig, hun eigen hulpverlening in te huren. Wel hebben wij als school met enige regelmaat overleg met mensen van het buurtteam

7. Welzijn (Ludens)

Wij werken samen met Ludens. Zij organiseren en bieden kinderopvang (BSO) in de wijk. Ook hebben zij 1 inbandige groep op onze locatie Oude Kerkstraat. Met enige regelmaat heeft de directie overleg met de regiomanager van Ludens. Onze ouders maken naast Ludens ook gebruik van andere aanbieders van BSO. Hier hebben wij slechts incidenteel contact mee.

8. Kinderdagverblijven

Bij de overgang van kinderen van het kinderdagverblijf naar onze school vindt er, in het kader van de overdracht en de intake in bepaalde situaties overleg plaats tussen medewerkers van het kinderdagverblijf en van de school.

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
De school heeft oplossingen voor de problematiek rondom het tekort aan personeel. Dit vraagt om een herbezinning van de wijze waarop wij ons dagelijks onderwijs organiseren.
De organisatie is zo ingericht dat leerkrachten zich volledig bezig kunnen houden met hun primaire taak en dat alle andere taken op een andere wijze worden uitgevoerd.
De organisatie van de begeleiding/coaching/scholing van nieuwe en oude medewerkers is zodanig ingericht dat deze voor iedereen duidelijk en als zinvol en effectief wordt ervaren.
Ten aanzien van complexe begeleidingstrajecten bij kinderen is organisatorisch en inhoudelijk duidelijk wat rollen, taken en verwachtingen naar elkaar zijn.
De samenwerking met ouders (met alle oudergeledingen) verloopt effectief, constructief en in goede harmonie waarbij ieder zijn taken en grenzen kent.

Om bovenstaande ambities te realiseren hebben we een aantal doelen met de daarbij behorende acties geformuleerd. Deze zijn in hoofdstuk 4 weergegeven.

3.4 Kwaliteit

Kwaliteitsontwikkeling binnen onze school

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op verschillende gebieden:

1. Het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerkers.

Op diverse wijzen monitoren wij het handelen van leerkrachten. In de gesprekkencyclus (zie hoofdstuk 3.2 Personeel) is hier al het een en ander over gezegd. Wij hanteren de volgende instrumenten:

Door de directie:

- Flitsbezoeken in de groep (3 tot 4 keer per jaar per leerkracht)
- Uitgebreid groepsbezoek m.b.v. een kijkwijzer
- Functioneringsgesprekken (2 x per 4 jaar)
- Een beoordelingstraject met groepsbezoeken en een gesprek (1 x per vier jaar)
- Incidentele groepsbezoeken en gesprekken
- Indien gewenst een competentie/vaardigheidsonderzoek (m.b.v. de competentie thermometer)

Door de opleider in school:

- Groepsbezoeken op verzoek

- POP-gesprekken (jaarlijks)

Door de IB-ers

- Zij komen in de groep om vooral zorgtrajecten van individuele kinderen te monitoren
- Groepsbezoek op verzoek
- Twee keer per jaar een groepsbespreking

Door de bouwcoördinatoren

- voortgangsgesprekken
- volgen van onderwijskundige ontwikkelingen (inhoudelijk, didactisch en organisatorisch) die in het MT en in de bouw zijn afgesproken

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

De ontwikkeling en resultaten van de kinderen worden op een aantal verschillende manieren getoetst en geëvalueerd:

- De methodegebonden toetsen die horen bij de diverse vakgebieden
- De toetsen van het LVS (Cito) die twee keer per jaar worden afgenomen voor rekenen, begrijpend lezen en taalvaardigheden
- De eindtoets (Route 8) die groep 8 in april maakt
- De bevindingen van de vakleerkrachten t.a.v. beeldende vorming, gymnastiek en hoogbegaafdheid
- Observaties van leerkrachten (worden vastgelegd in Parnassys)
- In de kleuterbouw (groep 1 en 2) wordt het observatiesysteem "Kijk" gebruikt waarbij a.d.h.v. dit systeem gesprekken met ouders plaats vinden
- Rapportage van ontwikkelingen en resultaten van kinderen aan ouders vindt 3 x per jaar plaats (1 x een signaleringsverslag en 2 x een uitgebreid rapport) en daarbij vinden ook gesprekken tussen ouders (en kind) en leerkrachten plaats
- Er vindt, conform de afgesproken procedure, een overdracht plaats van onze school naar het voortgezet onderwijs plaats van de kinderen van groep 8
- Via de terugrapportage van scholen van het Voortgezet onderwijs zien wij de resultaten van oud-leerlingen
- Twee keer per jaar worden er groepsbesprekingen gehouden tussen de intern begeleidster en de leerkracht(en) van iedere groep. Hier worden zaken geëvalueerd, bijgesteld en vastgelegd in Parnassys.
- Twee keer per jaar (na de cito M en E-rondes) maken de IB-ers een trendanalyse van de resultaten van alle kinderen van groep 3 t/m 8. Deze wordt besproken in het MT en komt aan de orde in de bouwvergaderingen.
- Zoals eerder vermeld wordt de sociale veiligheid jaarlijks gemeten en besproken

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

Ieder jaar houden wij een onderzoek (een enquête) onder kinderen (groep 5 t/m 8) en leerkrachten over de ervaren sociale veiligheid op school. Wij gebruiken hiervoor het

Schoolplan Jenaplanschool Wittevrouwen 2019-2023

instrument Praktikon (universiteit van Nijmegen). Uit dit onderzoek komt een analyse met een beeld van de ervaren sociale veiligheid door kinderen en personeel. Dit wordt jaarlijks op een studiedag besproken en daar waar nodig voorzien van interventies. Een samenvatting met de belangrijkste conclusies wordt met ouders gedeeld.

Eens in de vier jaar vindt er een tevredenheidsenquête plaats die via ons bestuur (SPO) wordt uitgezet. Hierbij worden alle geledingen van de school (directie, MT, team, ouders en kinderen) betrokken. De rapportage van beide instrumenten wordt gedeeld met team en ouders.

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

De bespreking van het cyclische proces m.b.t. onze doelen, onze reflectie en evaluatie vindt op diverse wijzen plaats. In de MT vergaderingen komen deze volgens een bepaald patroon aan de orde. Via het MT worden zaken doorvertaald in de bouwvergaderingen. Jaarlijks wordt het jaarplan door de MR geëvalueerd in bijzijn van de directie. De verslagen van deze evaluaties (van de MR) zijn openbaar en dus toegankelijk voor alle ouders. Eens per vier jaar (behorende bij het proces van het maken van het nieuwe schoolplan) vindt er een ouderconferentie plaats waarbij ouders in gesprek gaan met de school en hun prioriteiten t.a.v. beleidsambities kunnen aangeven.

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 directieoverleggen (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
Via trendanalyses monitoren we de resultaten waarbij er geen sprake is van een afrekencultuur (dus geen datamuren) maar waar we gezamenlijk kijken wat mogelijke oorzaken of verklaringen zijn van verschillen tussen groepen of van tegenvallende opbrengsten.
We zijn nadrukkelijk tegen een prestatiecult (wij hoeven geen "excellente school" te worden) maar we stellen wel realistische doelen bij het niveau (op de verschillende werkgebieden) dat we willen behalen. Hierbij streven we naar een zo breed mogelijke ontwikkeling
We willen werken aan de ontwikkeling en handelingsbekwaamheid van onze leerkrachten zodanig dat we zo veel mogelijk inclusief onderwijs kunnen bieden. De nadruk ligt daarbij op preventie en vroegtijdige signalering van mogelijke ontwikkelingsproblemen bij kinderen.
Wij willen een school zijn met een hoge mate van welbevinden bij kinderen, ouders en teamleden.

Om bovenstaande ambities te realiseren hebben we een aantal doelen met de daarbij behorende acties geformuleerd. Deze zijn in **hoofdstuk 4** weergegeven.



Hoofdstuk 4 Overzicht doelstellingen en acties (2019-2020)

In onderstaand schema heeft iedere werkgroep/geleding zijn acties voor het nieuwe schooljaar benoemd. In de derde schoolweek van het nieuwe schooljaar houden we met het hele team een studietweedaagse waarin o.a. bepaald wordt wat de agenda van iedere werkgroep gaat worden, wanneer de vergaderingen plaatsvinden en vindt er uitwisseling (presentatie/communicatie) plaats met de andere werkgroepen en met het plenaire team. Wij willen slecht voor 1 jaar de planning maken. Aan het einde van het schooljaar volgt een evaluatie (op de laatste studiedag in het schooljaar) en wordt bekeken welke doelen behaald zijn, wat de succesvolle acties waren en waar er bijsturing moet plaatsvinden. Op grond van deze evaluatie wordt de planning van het nieuwe schooljaar vormgegeven. In onze ogen heeft het geen zin om voor vier jaar vooruit te gaan plannen. De praktijk is weerbarstig en onvoorspelbaar en vraagt om voortdurende bijstelling. Daarom slechts een planning voor één jaar. (Er is wel een globale vierjarenplanning maar deze gebruiken wij als checklist)

Thema	Doelstellingen 2019- 2023	Acties 2019-2020
Kwaliteit	<p>Hulp/aanbod aan kinderen met een speciale begeleidingsvraag vindt zo veel mogelijk in de klas plaats</p> <p>Met leerkrachten samen (binnen de bouw of met de IB-er) kijken naar de resultaten en komen tot analyses en mogelijke acties.</p> <p>Iedere leerkracht heeft goed zicht op de mate van welbevinden op groepsniveau en op individueel niveau</p>	<p>De HB- en de zorgspecialisten ondersteunen de leerkracht bij het organiseren van een gedifferentieerd aanbod in de klas</p> <p>Vaste overleg en analysemomenten plannen na de M en de E toets (cito LVS)</p> <p>Leerkrachten observeren gericht en hanteren instrumenten (bijv. het sociogram) om zich te krijgen op de sociaal-emotionele ontwikkeling in de groep.</p>

Thema	Doelstellingen 2019-2023	Acties 2019-2020
Jenaplan	<p>Er is een duidelijke pedagogische lijn in de school.</p> <p>In elke groep is er een duidelijke blokperiode zichtbaar:</p> <p>Wanneer we nieuwe zaken implementeren, wordt (nieuwe) jenaplankennis over dat onderdeel met elkaar gedeeld, zodat we dezelfde taal spreken en vanuit hetzelfde idee werken:</p>	<p>Cursus "vraag het de kinderen".</p> <p>Borging van de gouden weken.</p> <p>Opzetten van blokperiode</p> <p>Borging en uitwerken van nieuwe coöperatieve werkvormen.</p> <p>Samenwerken met de andere werkgroepen WO en taal</p>
Rekenen	<p>Bestendige lijn door de bouwen heen (betere aansluiting tussen bouwen)</p>	<p>Rekenspecialist 1 opleiden</p> <p>Ambitie, doelen en acties rekenwerkgroep vaststellen</p> <p>rekenspecialist 1 volgt vervolgopleiding</p> <p>- Rekenspecialist 2 opleiden</p> <p>Doorgaande lijn MB-BB op papier (december 2019)</p> <p>Materialen voor de rekenlessen aanschaffen, zodat beide locaties en alle bouwen beschikken over dezelfde materialen.</p> <p>-Start implementatie doorgaande lijn MB-BB</p>
Taal	<p>Kinderen hebben naast het vaste aanbod voor Taal (gekoppeld aan W.O.) de gelegenheid om te werken vanuit eigen interesse.</p> <p>Kinderen leren te spellen vanuit regels gekoppeld aan klanken waarbij de instructie multi-sensorieel wordt aangeboden zodat taalzwakke leerlingen en kinderen met dyslexie op leren spellen met behulp van het gebruik van meerdere zintuigen.</p>	<p>Implementatie van de nieuwe methode voor spelling (STAAL) waarbij de begeleiding vorm krijgt met behulp van een externe begeleider.</p> <p>Ontwikkelen en delen kennis en vaardigheden door samenwerking binnen de bouwen.</p>

Thema	Doelstellingen 2019-2023	Acties 2019-2020
WO	<p>In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken.</p> <p>De school heeft een visie op Wetenschap en techniek</p> <p>Invoeren methodiek W & T</p>	<p>Implementatie nieuwe methode voor wereldoriëntatie</p> <p>scholing collega's gebruik nieuwe methode</p> <p>koppelen van nieuwe methode aan taal</p> <p>evalueren nieuwe methode</p>
Het jonge kind	<p>Vloeiende overgang van groep 2 naar groep 3</p> <p>Meer samenhang tussen groep 2 en 3</p> <p>Kinderen uit groep 2 zijn meer voorbereid op de overgang naar groep 3.</p> <p>Aansluitende leerlijn taal van groep 2 en groep 3.</p> <p>Aansluitende leerlijn rekenen van groep 2 naar groep 3.</p> <p>Gewenning van groep 2 leerlingen aan de onderbouw door middel van groepsdoorbroken activiteiten.</p>	<p>In 2018-2019 aan het einde van het jaar (mei-juni), drie extra wenmomenten gepland.</p> <p>Naar aanleiding van de evaluatie van de uitvoering in 2018-2019 aanpassen van het aantal wenmomenten of de invulling van deze momenten.</p> <p>Start met opzetten groepsdoorbroken thema's, één keer een week proberen.</p> <p>Spelletjesmiddagen voor groep 3/4, waarbij zij een aantal groep 2 leerlingen uit kunnen nodigen om mee te doen</p>

Thema	Doelstellingen 2019-2023	Acties 2019-2020
HB	<p>Scholing leerkrachten op gebied van HB</p> <p>Leerkrachten zijn handelingsvaardig en hebben voldoende know how t.a.v. HB</p> <p>Een aanbod op maat voor HB zowel binnen als buiten de klas</p> <p>.Verbetering van de communicatie en samenwerking met ouders omtrent het HB-beleid op onze school.</p>	<p>Organiseren scholingen en studiedagen over begeleiding HB-kinderen</p> <p>Er is een actieve werkgroep die deelneemt aan netwerken en er is tenminste 1 HB-specialist aangesteld</p> <p>informatieverstrekking in de schoolgids, 2 nieuwsbrieven per schooljaar, 4 inloopmiddagen voor ouders van kinderen in de flexkl.</p> <p>Er wordt een sign.instr.ingezet waarbij informatie bij ouders wordt afgenomen en meegenomen in het op te stellen plan</p> <p>Compacten en verrijken daar waar mogelijk/noodzakelijk, andere doelen stellen aan HB-kinderen (aanpassing aanpak 3) Samenw. leerkr. en special.</p> <p>Testen/inzet digitaal aanbod ter verrijking</p> <p>Ontwikkelen van doorlopende leerlijn Flexklassen</p>

Thema	Doelstellingen 2019-2023	Acties 2019-2020
<p style="text-align: center;">Muziek</p> <p style="text-align: center;">drama en dans</p>	<p><u>Doelen muziek:</u> Muziek heeft een zichtbare plek bij het kunstproject</p> <p>Jaarlijks werken met een kinderband die ook optreedt</p> <p>Jaarlijks werken aan een kinderkoor voor o.a. optredens tijdens kerst</p> <p>De methode 123 zing is geïmplementeerd en geborgd en er is duidelijk wat de behoeftes zijn van de leerkrachten t.b.v. de methode 123 zing</p> <p>Er is een duidelijke leerlijn vanaf groep 1</p> <p>De leerlijn is praktisch gezien afgestemd op de WO methode</p> <p>Stimuleren van een jaarlijkse voorstelling extern</p> <p>Wekelijks muziek op het rooster</p> <p><u>Doelen drama/dans:</u> Drama/dans heeft een zichtbare plek bij het kunstproject</p> <p>Er is een doorgaande leerlijn van groep 1t/m 8</p> <p>De leerlijn is praktisch gezien afgestemd op de WO methode</p> <p>Jaarlijks werken aan een voorstelling</p> <p>Stimuleren van een jaarlijkse voorstelling extern</p> <p>Wekelijks drama/dans op het rooster</p>	<p>Bijdrage/inspiratie leveren aan het kunstproject</p> <p>Inventarisatie methode 123 zing bij leerkrachten en naar aanleiding hiervan een plan maken</p> <p>Instrumentarium controleren en bijhouden</p> <p>Kinderband organisatie: optreden organiseren</p> <p>Kerstkoor organiseren: optreden (kerst) organiseren</p> <p>Bijdrage /inspiratie leveren aan het kunstproject</p> <p>Inventariseren behoeftes dans/drama binnen de school bij leerkrachten en kinderen</p> <p>Organiseren van een voorstelling/workshop dans/drama al dan niet gekoppeld aan het kunstproject</p>

<p style="text-align: center;">Beeldende vorming</p>	<p>Er is een duidelijke doorgaande leerlijn vanaf groep 1 De leerlijn is praktisch gezien afgestemd op de WO methode</p> <p>Kinderen leren hoe ze kunst moeten beschouwen</p> <p>Stimuleren van een jaarlijks museumbezoek/tentoonstelling</p> <p>Wekelijks beeldende vorming op het rooster</p>	<p>Bijdrage/inspiratie leveren aan het kunstproject</p> <p>Ontwikkelen doorgaande leerlijn voor groep 1 t/m 8</p> <p>Organiseren museumbezoek al dan niet gekoppeld aan het kunstproject</p>
---	--	--

ICT	<p>verbeteren mogelijkheden van de gebruikte devices</p> <p>verbeteren/invoeren/ontwikkelen inzet ict in kleuterbouw</p> <p>komen tot een curriculum voor mediawijsheid en tot het afstemmen van aanpak thuis en op school</p> <p>Het realiseren van een verantwoord, onderbouwd en haalbaar meerjarig investeringsplan</p> <p>(bij)scholen van teamleden en zorgen voor voldoende know how en vaardigheden voor het dagelijks gebruik van ict</p> <p>Vorm volgt functie: werken met zo passend mogelijke programma's (zowel administratief, communicatief als onderwijsinhoudelijk) die ook zo veel mogelijk op elkaar afgestemd zijn (daar waar mogelijk en zinvol)</p> <p>Werken met zo up to date mogelijke programma's en hardware waarbij we de nieuwe ontwikkelingen op ICT-gebied op de voet volgen</p>	<p>snappettablets vervangen door Chromebooks voor alle kinderen van gr. 5 t/m 8</p> <p>inrichten/voorbereiden/beheer chrome books</p> <p>aanschaf diverse materialen t.b.v. computational thinking in de kleuterbouw</p> <p>scholing teamleden KB/meer aandacht voor Ict.</p> <p>Aanstellen van een kartrekker</p> <p>organiseren van ouderavonden/workshops voor ouders en teamleden</p> <p>In nauw overleg met de werkgroep ict, de directie en de Stichting Vrienden wordt er een financieel/inhoudelijk plan voor de komende vierjaar gemaakt</p>
------------	---	---

Personeel	<p>Alle teamleden interpreteren onze onderwijsvisie op dezelfde wijze en er is sprake van een herkenbare en doorlopende lijn van groep 1 t/m groep 8</p> <p>De aansluiting tussen groep 2 en groep 3 verloopt soepel en vanzelfsprekend.</p> <p>Leerkrachten leren met en van elkaar. Er vindt structureel uitwisseling en samenwerking plaats</p> <p>Een leven lang leren is zichtbaar in de school (de lerende organisatie)</p>	<p>Scholing t.a.v. het jenaplanconcept m.n. als het gaat om het neerzetten en uitvoeren van het blokuur. Wij gaan per schooljaar 2019-2020 samenwerken met 't Kan (bureau voor inhoudelijke begeleiding Jenaplan)</p> <p>De leerlijnen van de kleuterbouw en de onderbouw worden beter op elkaar afgestemd.</p> <p>We onderzoeken de mogelijkheden om te komen tot meer flexibele doorstroming.</p> <p>We faciliteren het bij elkaar in de klas kijken We gaan starten met het opzetten van collegiale intervisiegroepen (op vrijwillige basis).</p> <p>Zowel binnen de bouw als tussen de bouwen worden er concrete samenwerkingsafspraken gemaakt</p> <p>Leerkrachten verdiepen zich in elkaars leerlijnen zodat er meer kennis is van elkaars bouw en dus van de wederzijdse verwachtingen.</p> <p>Daar waar nodig organiseren wij teamscholingen. Daarnaast hanteren wij een actief scholingsbeleid waarin collega's gestimuleerd worden om zich zelf te professionaliseren (opleidingen, cursussen etc.)</p>
------------------	---	---

Organisatie

De organisatie is zodanig ingericht dat er sprake is van een open werkcultuur waarbij we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het geheel. De continuïteit van ons onderwijs komt niet in gevaar bij uitval van een leerkracht

Binnen de bouw worden projecten e.d. gezamenlijk voorbereid.

Om te komen tot een herkenbare rode lijn in de school vinden er regelmatig groepsbezoeken bij elkaar plaats

In de werkgroepen vindt schoolontwikkeling plaats. Deze werkgroepen worden dan ook gefaciliteerd. De samenhang en het totaaloverzicht wordt bewaakt

Er worden concrete afspraken gemaakt over werkvormen en inhoud die door de hele school en per bouw herkenbaar zijn (voor kinderen, ouders en leerkrachten)

Planning voor bouwoverleg en overleg tussen de bouwen staat expliciet in de jaarplanning

De ondersteuners nemen de groep over waardoor een leerkracht (met een gerichte opdracht) kan gaan kijken bij een ander

Er is een vaste planning van de werkgroepvergaderingen, bij de start van het jaar wordt de jaarplanning gemaakt, er vindt regelmatig kartrekkeroverleg plaats (overleg tussen de vertegenwoordigers van alle werkgroepen).

Jaarplan

Jaarlijks wordt er een jaarplan opgesteld. De werkgroepen geven hiervoor hun input middels het formuleren van hun ambities, doelen en acties. Binnen het MT worden alle doelen en acties besproken en bekeken op haalbaarheid. Vier keer per jaar vindt er een zgn. kartrekkeroverleg plaats waarbij alle werkgroepen vertegenwoordigd zijn. In dit overleg vindt afstemming plaats en wordt er teruggekeken op de afgelopen periode. Dit doen we om acties (indien nodig) te kunnen bijstellen en de doelen te monitoren waarbij we werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Gerelateerde documenten

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

Bestuur

Koersplan

School

Schoolgids

SOP

Schoolveiligheidsplan

Overzicht doelen en acties voor de periode 2019-2023