



## Schoolplan 2019-2023 OBS Tuindorp

## **Inleiding**

Voor u ligt het schoolplan van OBS Tuindorp. 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.

Een nieuw schoolplan is een mooi moment om stil te staan bij alles wat we al doen en hard aan gewerkt hebben en waar we verwachten de komende jaren aandacht aan te gaan besteden. OBS Tuindorp is een plek waar naast de kinderen ook de leerkrachten worden uitgedaagd hun talenten te ontplooien. Er is de afgelopen jaren gewerkt aan een professionele cultuur waarin het met en van elkaar leren een vanzelfsprekendheid is geworden. Leerkrachten voelen zich samen verantwoordelijk en ontwikkelen met elkaar goed onderwijs. Het gevolg is een bruisend team met enthousiaste bevlogen leerkrachten en kinderen die stralen.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie. Het schoolplan is vastgesteld na instemming van de MR op 9 juli 2019. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en acties voor het betreffende schooljaar nader uitwerken.

Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Thea Streng, Directeur OBS Tuindorp

Lotte Bakker, Adjunct-directeur OBS Tuindorp

## Inhoudsopgave

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 1. School en context.....           | 4  |
| 2. Koers, visie en speerpunten..... | 5  |
| 3. Beleidsambities .....            | 7  |
| 3.1 Onderwijs.....                  | 7  |
| 3.2 Personeel .....                 | 12 |
| 3.3 Organisatie.....                | 14 |
| 3.4 Kwaliteit.....                  | 18 |
| 4. Samenvatting.....                | 22 |
| Gerelateerde documenten.....        | 24 |

## **1. School en context**

### Onze school in de wijk

OBS Tuindorp staat in de wijk Tuindorp, een kinderrijke wijk uit de jaren 30 in Utrecht Oost. Tuindorp is vooral populair onder jonge gezinnen en tweeverdieners. De wijk heeft een relatief groen en zeer veilig karakter. Er zijn drie basisscholen en drie organisaties voor kinderopvang aanwezig in de wijk. Op de scholen is er precies genoeg plaats voor het aantal kinderen in de wijk. De drie scholen in de wijk werken allemaal met een wachtlijst. Recent is er nog gebouwd in de wijk. Ook deze huizen zijn weer passend bij de zittende populatie: jonge hoogopgeleide gezinnen met kinderen. Dit betekent dat er geen wijzingen in de leerlingaantallen zullen zijn de komende jaren.

### Onze schoolpopulatie

Onze school wordt bij het schrijven van dit plan bezocht door 377 leerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 20. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het de verwachting dat de schoolweging in de komende jaren gelijk blijft.

De kinderen die onze school bezoeken wonen nagenoeg allemaal op loopafstand van de school, in de wijk Tuindorp. De kinderen groeien over het algemeen op in een stabiele, rustige en rijke (zowel materieel als immaterieel) omgeving. De populatie in de wijk heeft een overwegend Nederlandse nationaliteit en afkomst, de taalontwikkeling van de kinderen is veelal bovengemiddeld.

Veel van de ouders op onze school hebben een middelbare of hogere opleiding. Het gemiddelde basisniveau van de populatie ligt ruim boven het landelijk gemiddelde en de algemene kennis van de leerlingen is van hoog niveau.

Bovenstaande heeft geresulteerd in een rijk onderwijsaanbod waarbij de nadruk ligt op talentontwikkeling, creatief denken en handelen en het ontwikkelen van een groeimindset.

## 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 lerengroeien*.

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

Bij het vormen van een visie op onderwijs speelt de snel veranderende samenleving een belangrijke rol. De keuzemogelijkheden in deze tijd zijn omvangrijker en onoverzichtelijker dan voorheen. En daar ligt in onze ogen dé opdracht waar wij als professioneel opvoeders voor staan en wat onderwijs zou moeten zijn: een plek die bijdraagt aan de zoektocht van het kind om te ontdekken waar zijn talenten liggen, wie het is en wil zijn. Zodat het de toekomst met zelfvertrouwen tegemoet gaat.

Waar voorheen Luc Stevens met zijn basisbehoeften relatie, autonomie en competentie vele onderwijsvisies domineerde, maken wij de stap naar Gert Biesta. Hij pleit voor niet alleen aandacht voor kwalificeren (het eigen maken kennis en vaardigheden), maar ook aandacht voor algemene persoonsvorming, wereldburgerschapsvorming en brede talentontwikkeling. Uiteraard liggen autonomie, competentie en relatie aan de grondslag van goed onderwijs, maar het gedachtengoed van Biesta, in de huidige tijd, is hierin volgens ons een volgende stap: van het kind centraal naar het kind in de wereld. Binnen de koers van het SPO en onze eigen schoolcontext willen wij met onze school een oefenplaats zijn waar kinderen kunnen ontdekken en uitproberen van wat er allemaal bij komt kijken om een persoon in de wereld te zijn.

Onze visie is dan ook *'Onderzoek de wereld, ontdek je toekomst'*.

In onze visie spelen succeservaring, de wetenschap dat je goed bent zoals je bent, stimulans en uitdaging om te groeien, doorzetten, ontdekken en onderzoeken een belangrijke rol.

### **Terugblik schoolplan 2014-2019**

Als addendum op het schoolplan 2014-2019 ligt het richtinggevend document Tuindorp 2.0. Het plan heeft als doel de juiste voorwaarden te scheppen om met het team in een professionele leergemeenschap te werken aan onderwijsontwikkeling. En dat is gelukt!

Vier jaar later is er sprake van een lerende cultuur waarin van teamleden een onderzoekende houding hebben. Waarin men elkaar bevraagt, waar geluisterd wordt en feedback wordt gegeven. Een organisatie waarin het normaal is om bij een ander te mogen kijken en van een ander te mogen leren. In november 2017 zijn wij door de inspectie, vanuit het nieuwe toezicht kader, beoordeeld met een “goed”. Een school komt in aanmerking voor het eindoordeel “goed” wanneer alle onderzochte standaarden tenminste voldoende zijn, alle wettelijke vereisten worden nageleefd én een aantal belangrijke standaarden volgens de inspectie een “goed” verdienen. De kwaliteitscultuur binnen de school moet in ieder geval goed zijn en minimaal twee standaarden uit het gebied onderwijsproces en/of schoolklimaat. Het team van OBS Tuindorp is uiteraard reuzetrots op dit behaalde resultaat.

### **Vooruitblik schoolplan 2019-2023**

De afgelopen jaren heeft OBS Tuindorp zich op vele vlakken ontwikkeld. De lerende cultuur waarbinnen gespreid leiderschap mogelijk is, zorgt voor veel initiatieven. Er zijn mooie dingen ontstaan zoals in bovenstaande alinea beschreven. Het team kiest er bewust voor om nu een pas op de plaats te doen. Ze willen gericht aandacht besteden aan de continuering van de vernieuwing en zorgen voor verbindingen tussen de lopende acties. De komende schoolplanperiode ligt de aandacht dan ook op duurzaam vernieuwen. Daarbij beschouwen we duurzaamheid niet als de laatste fase in een vernieuwingsproces, maar zijn ontwikkelen, invoeren en borgen van innovaties, een dynamisch en cyclisch proces.

### **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:

|   |
|---|
| Onderwijs creëren dat voldoet aan kwalificatie, socialisatie én persoonsvorming |
| Consolideren en borgen van de professionele cultuur                             |
| Versterken van de samenwerking met ouders                                       |

In het volgende hoofdstuk werken we deze speerpunten op de verschillende beleidsterreinen (onderwijs, personeel, organisatie en kwaliteit) verder uit in ambities en doelen.

### 3. Beleidsambities

In dit hoofdstuk beschrijven we de ambities en de doelen op 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

##### Aanbod

We zorgen ervoor dat kinderen een breed fundament krijgen waarop ze kunnen voortbouwen in het vervolgonderwijs. 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 90% (lezen), 70% (taalverzorging) en 51% (rekenen) van onze leerlingen bereiken. Deze schoolnormen zijn vastgesteld na analyse van de populatie (schoolweging 20), de behaalde resultaten van de afgelopen drie jaren en vergelijking met SPO-scholen met een vergelijkbare populatie.

Hieronder 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.

Een aantal vakgebieden worden projectmatig en/of geclusterd aangeboden. We verwerken de leerdoelen bij de thema's waar we aan werken. Hierdoor krijgen de leerlingen les binnen een betekenisvolle context. Deze vakgebieden worden onder de tabel toegelicht.

##### Kennisgebieden- Aanpak (methodiek)

Wij werken met de volgende methodes/leerlijnen om de eindtermen te behalen:

|   |   |
|---|---|
| Kleuteronderwijs                                    | Werken vanuit diverse thema's. Doelen komen vanuit de methode KIJK.                     |
| Rekenen   | Wereld in Getallen<br>Met sprongen vooruit<br>Rekentuin<br>Rekentiijgers<br>Rekensprint |
| Taal en spelling                                    | Lijn 3<br>Staal<br>Ajodact<br>SLO Leerlijnen  |
| Leren lezen   | Lijn 3<br>BOUW!   |
| Technisch lezen                                     | Lijn 3<br>Karakter  |
| Begrijpend lezen                                    | Nieuwsbegrip XL<br>Denk!  |
| Engels  | Take it easy  |
| Expressieve activiteiten                            | 123 ZING!   |
| Verkeersonderwijs                                   | VVN   |
| Wereldoriëntatie                                    | SLO Leerlijnen  |
| Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie | Vreedzame School<br>Kinderraad  |

### Nederlandse Taal

Stellen, mondeling taalgebruik en taalbeschouwing wordt ingezet in verschillende schoolvakken waaronder wereldoriëntatie. De SLO-kerndoelen zijn in het thematisch en onderzoekend leren, vertaald naar een tweejarige cyclus. Er zijn 5 schoolbrede thema's per jaar die allen gemiddeld 6 weken duren..

### Bewegingsonderwijs

We stimuleren een actieve leefstijl onder onze leerlingen. Wij zijn in het bezit van het themacertificaat Sport en Bewegen van de Gezonde School. Daarmee tonen we aan dat we veel doen aan sport en bewegen. De leerlingen krijgen 90 minuten (2x 45 minuten) bewegingsonderwijs van een vakleerkracht. Daarnaast worden er diverse toernooien georganiseerd waar kinderen na schooltijd aan mee kunnen doen.

### Wereldoriëntatie

Dit is het deel van het onderwijs waarmee de leerlingen de wereld om hen heen leren te begrijpen. We bieden wereldoriëntatie thematisch aan, passend bij de kerndoelen. Ieder jaar worden er 4 thema's behandeld. Bij elk thema krijgen de leerlingen les over aardrijkskunde, topografie, geschiedenis en natuur en techniek. De leerkrachten geven (groepsdoorbroken) hoorcolleges. De kennis die de door de leerlingen wordt opgedaan wordt verwerkt in een eigen groot project/onderzoek. In alle groepen wordt gewerkt met 'Denksleutels'. Dit zijn opdrachten waardoor kinderen aangezet worden tot kritisch nadenken, zelfstandig op zoek gaan naar informatie om problemen op te lossen en hier met klasgenoten over discussiëren. De opdrachten doen een beroep op de vaardigheden analyseren, evalueren en creëren en sluit daarmee aan bij het model van 21 -eeuws leren. Dit zijn vaardigheden en daaraan te koppelen kennis, inzicht en houdingen die nodig zijn om te kunnen functioneren in en bij te dragen aan de 21e -eeuwse samenleving.

### Burgerschap

De school wil de leerlingen opvoeden tot gesocialiseerde burgers die zich medeverantwoordelijk voelen voor een betere wereld waarin met zijn allen een belangrijke bijdrage leveren. Om dit te realiseren is de school onder andere een partnerschap aangegaan met de openbare basisschool uit de wijk Overvecht. De kinderen aan de andere kant van het spoor hebben een aantal keren per jaar contact met elkaar. Met deze uitwisseling willen wij, naast de lessen Vreedzame school in 'democratisch burgerschap', kinderen ook daadwerkelijk laten oefenen met deze vaardigheden. De klas en de school zijn een oefenplaats voor actief, democratisch burgerschap. Kinderen krijgen een stem, leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen.

Een belangrijk onderdeel is het programma van De Vreedzame School, een compleet programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Met De Vreedzame School realiseren we een pedagogisch klimaat waarin leerkrachten en kinderen zich prettig en veilig voelen, goed kunnen (samen)werken en waarmee de school een bijdrage levert aan de vorming van 'democratisch burgerschap'.

### Onderwijs in Kunst en Cultuur

We willen een creatieve en stimulerende leeromgeving bieden waarin ruimte ontstaat om te durven onderzoeken, creëren, presenteren en reflecteren. Elke leerkracht heeft zich gespecialiseerd in 1 discipline: muziek, dans, drama of beeldend en geeft hierin lessen aan alle kinderen uit het cluster. Door middel van een circuitsysteem maken de kinderen in groepsdoorbroken lessen kennis met de



verschillende disciplines. De lessen in kunst en cultuur worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de WO thema's. Er is een vakleerkracht die (gast)lessen drama, dans en muziek geeft. Ook deze lessen worden zoveel mogelijk geïntegreerd.

#### Digitale geletterdheid

Naast de stevige basis zoals hierboven beschreven, hebben we de opdracht vaardigheden te versterken die van belang zijn om te kunnen functioneren in de huidige, digitale, maatschappij. Te denken valt aan creatief en kritisch denken, ontwikkelen van probleemoplossend vermogen, reflectie en zelfsturing. De afgelopen jaren is er geïnvesteerd in diverse ICT-middelen. Er is een grote hoeveelheid laptops aangeschaft en in de onderbouw worden Ipads ingezet. Dit alles heeft gezorgd voor een omslag in het denken en het hanteren van andere didactische werkvormen. Er is winst te behalen. We onderzoeken en ontdekken met elkaar hoe we technologie nog verder kunnen implementeren in onze dagelijkse onderwijspraktijk.

#### Onderwijs aan het jonge kind

Binnen het kleuteronderwijs worden ontwikkelingsdoelen (op basis van de KIJK! doelen) verdeeld over 5 periodes (1 periode loopt van vakantie tot vakantie). Ook hier worden de doelen verwerkt in een centraal thema (bijvoorbeeld de kinderboekenweek, het seizoen of een schoolbreed thema) en daarmee in een betekenisvolle context geplaatst.

Tijdens de themavoorbereiding worden de doelen zoveel mogelijk verwerkt in het dagelijks spelen/werken in de klas.

Bij het voorbereiden van een thema kijken wordt gekeken welke doelen centraal staan en hoe deze verwerkt kunnen worden in ons dagelijks spelen/werken in de klas. Dit betekent dat de doelen als het ware 'verstopt' zitten in de klas. Zo was er bij het thema Noord- en Zuidpool een wak in de klas gemaakt waarin de kinderen konden vissen. Op de vissen in het wak stonden cijfers. De vissen moesten vervolgens opgehangen worden aan de lijn (plaatsen op de getallenlijn).

Ieder thema staan twee boeken centraal waar opdrachten en kringactiviteiten aan vast zitten. Er worden grotere kringen gehouden met de hele klas en kleine kringen waarbij extra aandacht besteed wordt aan doelen die kinderen nog niet beheersen. Ook worden de kleine kringen ingezet voor verdiepende activiteiten voor de kinderen die meer uitdagingen nodig hebben.

#### **Didactisch handelen**

We hebben de volgende afspraken gemaakt over ons didactisch handelen:

- We leren de kinderen dat je met voldoende oefening en inspanning altijd beter kunt worden. We willen kinderen leren om te gaan met dingen die ze (nog) niet kunnen en daarin leren doorzetten.
- We leren de kinderen zelfstandig te leren. Daarom helpen we kinderen op planmatige wijze om te groeien in zelfstandigheid, om steeds meer en beter samen te werken, om een taak slim aan te pakken en om op een goede manier om hulp te vragen en om hulp te geven.
- De weektaak wordt ingezet om het basisaanbod vorm te geven op minimaal 3 niveaus. Dit is de voorbereiding van de leerkracht voor de betreffende week. Een goed ingevulde weektaak zorgt voor effectieve onderwijstijd.
- We geven kinderen een actieve rol tijdens het leren. We laten hen actief meedenken over het doel van de les en de manier waarop dit doel bereikt kan worden.
- We houden rekening met verschillen tussen leerlingen en sluiten met ons onderwijsaanbod zoveel mogelijk aan bij hun talenten en interesses.
- We gebruiken de methode als bronnenmateriaal. Daarbij gebruiken we de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus.
- De Taxonomie van Bloom heeft een centrale plaats binnen het onderwijs op OBS Tuindorp. In alle groepen wordt gewerkt met 'Denksleutels'. Dit zijn opdrachten waardoor kinderen aangezet worden tot kritisch nadenken, zelfstandig op zoek gaan naar informatie om problemen op te lossen en hier met klasgenoten over discussiëren.

## 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, methode gebonden toetsen, toetsen uit het leerlingvolgsysteem en gesprekken met leerlingen/ouders.

We kijken kritisch naar ons toetsaanbod. Daarbij is de stelregel dat we een toets gebruiken niet om te kunnen praten over de leerling, maar met de leerling. Daarnaast dienen de toetsen vooral als reflectiemiddel voor ons eigen handelen en de kwaliteit van ons onderwijs.

Om de kwaliteit van de leerlingenzorg te bewaken wordt de 1-zorgroute cyclisch doorlopen. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in *de Zorgroute OBS Tuindorp*.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons *Schoolondersteuningsprofiel (SOP)*. De zorgroute en het SOP is te lezen via onze website of te vinden als bijlage bij dit document.

Indien de begeleidingsvraag van kinderen hiertoe aanleiding geeft werken wij samen met externe specialisten en het samenwerkingsverband van de stad Utrecht. De specialisten zijn aanwezig bij de netwerken georganiseerd door de stad Utrecht, het bestuur en het samenwerkingsverband.

| Kennisgebieden                                      | Toets- en observatiegegevens  |
|---|---|
| Kleuteronderwijs                                    | Zien<br>KIJK  |
| Nederlandse taal                                    | CITO Spelling<br>Cito Begrijpend lezen<br>AVI/DMT<br>Methodegebonden toetsen  |
| Rekenen en Wiskunde                                 | CITO en methodegebonden toetsen   |
| Engelse taal  | Methodegebonden toetsen   |
| Wereldoriëntatie en burgerschap                     | Proces- en product beoordeling en kennis toetsen  |
| Expressie activiteiten                              | Observeren proces- en product beoordeling<br>Presenteren product  |
| Schoolveiligheid en welbevinden                     | ZIEN en de Veiligheidsthermometer   |
| Bevordering sociale redzaamheid (verkeer)           | Theorie en praktijk verkeersexamen VVN  |
| Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie | Leerlijnen KIJK! ( groep 1 en 2)<br>ZIEN! (groep 3 t/m 8) Veiligheidsthermometer Vreedzaam (groep 3 t/m 8)<br>Vierjaarlijks KwaliteitsOnderzoek SPO (groep 6 t/m 8) |

## Pedagogisch klimaat en veiligheid

Er wordt op OBS Tuindorp veel aandacht besteed aan de sociale veiligheid en wij voeren een actief veiligheidsbeleid. Wij willen een school zijn waarin het kind ervaart dat hij kan en mag zeggen wat hij vindt en voelt, terwijl hij ook respectvol en nieuwsgierig leert omgaan met andere meningen en gevoelens. Vanuit die hele veilige omgeving die Tuindorp is, willen wij ook samen met de leerlingen de wereld daaromheen ontdekken. Grenzen verleggen en omgevingen verkennen.

Het is onze overtuiging dat het aanbieden van goed passend onderwijs ten goede komt aan de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Dat kinderen beter in hun vel komen te zitten als ze goed worden gezien en wordt voldaan aan hun onderwijsbehoeften. Deze conclusie doet ons ook het belang van een goed pedagogisch klimaat inzien en staat daarom hoog op de agenda van de leerkracht.

Ook op dit gebied werken we cyclisch en handelingsgericht. Twee keer per jaar observeren en analyseren we de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen met behulp van ZIEN! Vanaf groep 5

worden de leerlingvragenlijsten afgenomen. De opbrengsten worden op team- en groepsniveau besproken. Er wordt een koppeling gemaakt tussen ZIEN! en de Vreedzame School.

Bij het aanleren van sociale vaardigheden wordt gebruik gemaakt van de thema's uit de Vreedzame School. Teambreed worden er speerpunten gekozen waaraan de opvolgende periode gewerkt gaat worden. Daarnaast kiezen leerkrachten op basis van de resultaten een speerpunt voor hun eigen klas. Deze cyclische werkwijze garandeert een goede monitoring van het welbevinden van leerlingen.

Wij voeren een actief beleid tegen pesten. Ondanks onze preventieve aanpak komt pesten voor. Hiervoor hebben we een pestprotocol en maken we gebruik van de Oplossingsgerichte Pest Aanpak (OPA).

De specialist SEO (sociaal emotionele ontwikkeling) heeft een verbindende rol binnen dit proces. Zij is ook aanspreekpersoon voor situaties waarin sprake is van pesten.

Ons pedagogisch klimaat vraagt van leerkrachten om duidelijke afspraken en regels te hanteren en daarin zelf een voorbeeldfunctie te hebben. Bij het maken van afspraken worden de leerlingen actief betrokken. De regels en afspraken zijn duidelijk zichtbaar in de school.

### **Ambities, doelen en acties voor onderwijs**

Voor het beleidsterrein onderwijs hebben we de volgende ambities, doelen en acties:

|  |  |
|--|--|
| We leren kinderen tolerant te zijn, zodat ze begrijpen dat ze in de wereld leven met (en niet naast) elkaar.   |  |
| Kinderen leveren een belangrijke bijdrage aan- en zijn mede eigenaar van hun eigen leerproces.   |  |
| Er heerst een goed pedagogisch klimaat, waarin kinderen zich veilig voelen en zich optimaal kunnen ontwikkelen.  |  |
| We halen bij elk kind eruit wat erin zit en stimuleren ieder kind om zijn/haar talenten te ontdekken en ontwikkelen.   |  |
| <b>Doelen</b>  | <b>Acties</b>  |
| De opbrengsten van de basisvakken liggen tenminste op het niveau dat op basis van de populatie kenmerken verwacht mag worden.  | De schoolbrede analyse is uitgangspunt voor de verbeterplannen in de school.   |
|  | Per vakgebied zijn kwaliteitskaarten opgesteld.  |
| Kinderen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Ze kunnen voor zichzelf doelen stellen, reflecteren op product en proces en tonen hun ontwikkeling middels een portfolio. | Implementeren Mijnrapportfolio.  |
|  | Leerkrachten hebben kennis over 'Mindset'. Ze stimuleren het ontwikkelen van een groeimindset bij kinderen door feedback te geven op het proces in plaats van het product. |
| Er heerst een goed pedagogisch klimaat.  | We zetten planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.   |
|  | We besteden actief aandacht aan de pedagogische kwaliteit waarbij er duidelijke afspraken zijn en de   |

|   |   |
|---|---|
|   | betrokkenheid van de leerlingen zichtbaar is.   |
| We besteden bewust aandacht aan zorgzaamheid, bescheidenheid en verdraagzaamheid.   | De uitwisseling met onze vriendschapsschool OBO wordt verder uitgebreid en krijgt een steeds structurelere plaats in ons onderwijsaanbod. |
| Kinderen zijn mede verantwoordelijk voor de omgeving (in en buiten de school).  | We onderzoeken hoe wij het onderwijs, de organisatie en de omgeving van de school verder kunnen verduurzamen.                             |
|   | We hebben een klimaat waarin leerkrachten en leerlingen duidelijke afspraken naleven over het gebruik en verbruik van materialen.         |
| Creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen, reflectie en zelfsturing zijn essentiële vaardigheden die we stimuleren, leren en oefenen. | Denksleutelactiviteiten worden schoolbreed ingezet en zijn nog dieper verankerd in het didactisch handelen.                               |
|   | Teambijeenkomsten waarin leerkrachten (nog meer) leren hoe ze de taxonomie van Bloom kunnen inzetten.                                     |

### **3.2 Personeel**

Op OBS Tuindorp werkt een enthousiast en bevlogen team. De leerkrachten werken vanuit passie en zetten zich samen in om iedere dag weer het beste onderwijs neer te zetten. Iedereen werkt vanuit een professionele, positieve en transparante houding. Samenwerken is een vanzelfsprekendheid binnen de lerende cultuur op de school. Dit maakt OBS Tuindorp een aantrekkelijke school om te werken en te ontwikkelen.

We realiseren bovenstaande door de volgende uitgangspunten:

- Er zijn weinig tot geen tussenliggende managementlagen, met als doel dat teamleden direct betrokken zijn bij onder andere besluitvormingsprocessen.
- Er is een duidelijke en functionele overlegstructuur. Hierbij ligt de nadruk op inhoud en minder op organisatie.
- Er zijn verschillende specialisten en coördinatoren die mede vorm geven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit.
- De aanwezige capaciteiten worden optimaal benut, zowel voor persoonlijke ontwikkeling als voor de schoolontwikkeling.
- De schoolopleider speelt een belangrijke rol. Zij neemt klassenbezoeken af en geeft pedagogische en didactisch feedback gericht op groei en ontwikkeling.

#### **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. Ouders zijn onze partners en we betrekken hen in een open

communicatie bij de ontwikkeling van hun kind en bij de school. We streven naar een optimale samenwerking binnen de driehoek ouder-kind-school.

We werken als team in een professionele leergemeenschap, waarin we samen leren en ontwikkelen. Samen zijn we verantwoordelijk voor goed onderwijs. We hebben een open, actieve en innovatieve houding. De komende jaren willen we dit verder uitbouwen. We willen de gezamenlijke verantwoordelijkheid nog verder uitbreiden en actief gebruik maken van ieders talenten en mogelijkheden.

We zijn een lerende organisatie, 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. OBS Tuindorp is een school met veel hoog opgeleide leerkrachten die op diverse gebieden gespecialiseerd zijn. De specialisten werken met een jaarplan en krijgen ambulante tijd om ondersteuning te kunnen bieden aan collega's.

### **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.

Om de kwaliteit van het onderwijs blijvend te verbeteren vinden wij het belangrijk om de deskundigheid van de teamleden te bevorderen en te ontwikkelen. Hierin is een sleutelrol voor de schoolopleider weggelegd. De schoolopleider begeleidt en coacht leerkrachten in professionaliteit en eigenaarschap. Op onze school is van iedere leerkracht het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig.

Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel. Op OBS Tuindorp werken we daarnaast ook met een leerkrachtportfolio, het zogeheten POT ( Persoonlijke Ontwikkeling Team). In de POT staan alle afspraken omtrent de persoonlijke ontwikkeling beschreven en de leerkracht verzamelt er 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling. Ieder jaar wordt door leerkracht en de schoolleiders de POT geëvalueerd en de gesprekscyclus aangepast.

### **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, schoolleiders 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 schoolleiders) en intervisiebijeenkomsten voor leerkrachten, IB's en directeuren.

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

Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2018 na een audit verkregen.

### **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 de volgende ambities, acties en doelen:

| <b>Ambities</b>   |  |
|---|--|
| OBS Tuindorp is een aantrekkelijke school laten zijn voor ambitieuze en betrokken medewerkers vanwege de lerende cultuur in de school.                              |  |
| Leerkrachten hebben een onderzoekende houding: Naar elkaar luisteren, elkaar bevragen en feedback geven is een vanzelfsprekendheid binnen de professionele cultuur. |  |
| Het verhogen van ieders competenties en expertise (met als doel het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs) is onderdeel van de cultuur en visie van de school.   |  |
| <b>Doelen</b>   | <b>Acties</b>  |
| Teamleden zijn in staat om elkaar op een goede manier feedback te geven.  | Leerkrachten bekwamen zich met behulp van collegiale consultatie in het geven van feedback, ondersteund door de schoolopleiders. |
| Teamleden leren van en met elkaar en kennis wordt gedeeld.  | Het kijken bij en leren van elkaar wordt gefaciliteerd en gestimuleerd.  |
|   | Per cluster zijn er 'wisseldagen'. Tijdens deze dagen wordt het kijken bij elkaar gestimuleerd.                                  |
| De teamleden zijn gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor inhoud, aanpak en resultaat van het onderwijs.   | Leerkrachten van parallelgroepen bereiden samen het curriculum voor.   |
|   | Tijdens de woensdagen waarop een teammoment is gepland, wordt er ook tijd ingepland om de projecten voor te bereiden.            |
|   | Leerkrachten stemmen onderling af en reflecteren op het onderwijs dat ze verzorgen en de resultaten die ze daarmee behalen.      |

### **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 schoolorganisatie is verdeeld over vier clusters. Elke cluster telt 2 leerjaren. Er zijn bijna van alle leerjaren 2 groepen, dus een cluster bestaat uit 3 of 4 groepen (Cluster 1/2, 3/4, 5/6, 7/8).

We werken met een horizontale organisatiestructuur. Dat wil zeggen dat er weinig tot geen tussenliggende managementlagen zijn, met als doel dat teamleden direct betrokken zijn bij onder andere besluitvormingsprocessen. Een voorbeeld daarvan is dat ieder cluster vertegenwoordigd is door een clustervertegenwoordiger. Dit is geen functie maar een rol die ieder jaar door een andere groepsleerkracht wordt vervuld. De clustervertegenwoordigers zijn de schakel in de informatiestroom tussen de clusters en de directie. Dit draagt bij aan verantwoordelijkheidsgevoel van ieder teamlid.

We streven naar een organisatie waar besluiten genomen worden die een breed draagvlak hebben. Iedereen mag initiatieven nemen tot verbetering. Deze initiatieven worden in het eigen cluster besproken en als voorstel/ besluit geformuleerd naar de directie. Die houdt het steeds tegen het licht van de koers van de school. Draagt het initiatief bij om dichterbij onze ambities te komen?

De directie van OBS Tuindorp faciliteert, is stimulator van ontwikkelingsmogelijkheden en in alle lagen van de school eindverantwoordelijk. Daarnaast bewaakt zij de democratische processen en is ze gespreks- en sparringpartner.

Naast het 'cluster-voorzittersoverleg' zijn er clustervergaderingen. Het overleg in de clusters maakt dat er doelgericht vergaderd kan worden over onderwerpen die specifiek voor dit cluster bedoeld zijn. Er kan efficiënter samengewerkt worden in kleinere groepen. Binnen- en tussen de clusters werken we nauw samen aan een optimale leer- en ontwikkelomgeving. Daarmee waarborgen we een ononderbroken ontwikkelingslijn. De professionele dialoog over de leerlingen wordt hierdoor gestimuleerd. Dit laatste komt ook ten goede aan de signalering van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften en oplossingsgerichtheid van leerkrachten. Twee paar ogen zien tenslotte meer dan een.

## **Effectieve leertijd**

We geven (onder andere) vorm aan effectieve leertijd onder de noemer 'Binnen is beginnen'. Leerlingen in de groepen 5 t/m 8 worden door de leerkracht gestimuleerd direct bij binnenkomst te beginnen met hun weektaak, keuzetaak of aangegeven opdracht door de leerkracht.

Daarnaast zijn er per cluster afspraken gemaakt over het effectief besteden van de pauzetijd door op deze momenten aandacht te besteden aan leesmotivatie, taalbeschouwing en burgerschap.

Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de kinderen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een themavoorbereiding en een weekoverzicht met een weektaak voor de kinderen.

## **Groepsindeling**

"Niet het kind moet zich aanpassen aan het onderwijs, het onderwijs moet zich aanpassen aan het kind." Vanuit deze gedachte kiezen wij voor een groepsindeling met ontwikkelingsgelijken.

Een kleuter komt naar school op het moment dat hij vier jaar is en komt binnen in een bestaande heterogene kleutergroep (1/2). Op dat moment is het kind nog volop aan het ontdekken. De wereld waarin hij leeft wordt steeds een beetje groter, langzamerhand wordt de kleuter minder egocentrisch en gaat meer samen spelen en samen ontwikkelen. Halverwege het schooljaar wordt er bij de kleuters een doorstroomgroep gevormd. Een doorstroomgroep is een groep met de oudste kleuters uit de verschillende kleutergroepen die toe zijn aan een volgende ontwikkelingsstap. In groep 3 start er vervolgens ook een groep 3 met de overige groep 2 (jongere) kinderen. Deze kinderen blijven in groep 3 en 4 bij elkaar. Als de groepen 4 doorstromen naar 5 wordt bekeken of het wenselijk is de groepen in deze samenstelling te houden of dat er twee andere groepen 5 gevormd worden. Hierbij letten we op sociale aspecten (vriendschappen, sfeer in de groep) en aspecten van zorg. We streven we naar een evenredige belasting en tijdsinvestering in zorg in beide groepen. Overige aandachtspunten zijn

groeps grootte en verdeling jongens/meisjes.

Goede vrienden zijn cruciaal voor een fijne jeugd en schoolperiode. Door de groepen te wisselen krijgen kinderen de kans om een andere rol aan te nemen binnen de groep en nieuwe contacten aan te gaan. Daarnaast zorgt het wisselen van de samenstelling van de groepen voor het ontstaan van vriendschappen tussen de parallelgroepen. Dit heeft een positief effect op het groepsdoorbroken werken.

Ook na groep 4 kan steeds worden afgewogen of het wisselen van de groepssamenstelling meerwaarde kan hebben voor het onderwijs aan de leerlingen.

### **Medezeggenschapsraad**

De medezeggenschap (MR) is een middel om de kwaliteit van de school en het onderwijs op school te bewaken. De medezeggenschapsraad is een gekozen vertegenwoordiging; de leden worden voor minimaal twee jaar gekozen. De MR bestaat uit afgevaardigden van de ouders en het onderwijzend personeel. De MR van OBS Tuindorp bestaat uit acht leden: vier ouders en vier personeelsleden. De MR praat en beslist mee en adviseert over beleidszaken in en om de school. De MR heeft een advies- en instemmingsrecht, vastgelegd in een reglement. De adviezen van de MR zijn niet bindend voor het schoolbestuur, de instemmingen zijn dat wel. Zowel het advies- als instemmingsrecht is gekoppeld aan bijbehorende bestuurlijke onderwerpen. Per schooljaar vergadert de MR tenminste zes keer. De vergaderingen zijn openbaar. Van elke vergadering worden notulen gemaakt en eens per jaar verschijnt een jaarverslag. De verslagen zijn te vinden op de website van de school.

De openbare basisscholen in de gemeente Utrecht participeren ook in een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). In de GMR kunnen uit elke afzonderlijke Medezeggenschapsraad een ouder en een leerkracht zitting hebben. De GMR bespreekt onderwerpen met een gemeenschappelijk belang voor alle openbare scholen.

### **Ouderraad**

De ouderraad (OR) bestaat uit een aantal enthousiaste ouders die graag helpen bij het organiseren van festiviteiten op school. Denk hierbij aan het bezoek van Sinterklaas, kerstactiviteiten, het bemannen van de bibliotheek en de deelname van OBS Tuindorp aan de avondvierdaagse. De OR vraagt voor deze activiteiten ondersteuning aan de klassenouders.

Elke klas heeft een of meer klassenouders. Zij ondersteunen de leerkracht bij niet-lesgeboden activiteiten. Dat is bijvoorbeeld zorgen voor vervoer bij en de begeleiding van uitstapjes, mede-organiseren van het schoolkamp en het organiseren van ouderhulp voor activiteiten in de klas

### **Leerlingenraad**

Op OBS Tuindorp is een leerlingenraad actief. In de leerlingenraad zitten leerlingen uit de groepen 5 t/m 8. Elke groep kiest één leerling. De leerlingen bespreken thema's die leven in de groep en van invloed zijn op de gehele schoolorganisatie (te denken valt aan: 'de Vreedzame School', schoolplein, schoolregels, onderwijsproces). Hierbij wordt ook aangegeven dat de desbetreffende leerling een vertegenwoordiger is van een bepaalde groep en onderwerpen uit de groep laat agenderen in de leerlingenraad en verslag uitbrengt aan in de groep. Daarnaast kunnen leerlingen door de directie om advies gevraagd worden over bepaalde beleidsonderwerpen (bijvoorbeeld internetgebruik, pleinregels enz.).

### **Communicatie met ouders**

Ouders zijn onze partners en we betrekken hen in een open communicatie bij de ontwikkeling van hun kind en bij de school. Deze communicatie draagt bij aan het waarborgen en verder ontwikkelen van de kwaliteit van de school. OBS Tuindorp doet dit middels het verstrekken van informatie over de school op de website, in de schoolgids en via de nieuwsbrief (OBServator).

De school legt verantwoording af aan bestuur, inspectie en MR door middel van vastgelegd beleid, schoolzelfevaluaties en uitkomsten van kwaliteitsvragenlijsten.



Overige uitwisseling van informatie vindt plaats via informatieavonden, inloopochtenden, koffieuurtjes en in gesprek met (nieuwe) ouders en externen. Ook plaatsen de leerkrachten regelmatig informatie op Social Schools, een veilig digitaal platform. Ouders kunnen altijd in gesprek met leerkrachten en de directie wanneer zij vragen hebben.

Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Daarom zijn er geregeld contactmomenten tussen de leerkrachten, het kind en de ouder(s). We starten het schooljaar altijd met een start gesprek. De overige gesprekken zijn voortgangsgesprekken over de ontwikkellijnen en onderwijsbehoeften van het kind op de cognitieve en sociale ontwikkeling. We streven ernaar dat het kind vanaf groep 6 altijd aanwezig is bij het gesprek. Tussentijds overleg is uiteraard mogelijk. Ouders en leerkracht kunnen na schooltijd een afspraak maken met elkaar.

### Ambities, doelen en acties voor organisatie

Voor het beleidsterrein organisatie hebben we de volgende ambities, acties en doelen:

|   |  |
|---|--|
| <b>Ambities</b>   |  |
| Wij zijn een school waarin het team een sterke collectieve verantwoordelijkheid voelt.  |  |
| Er is een duidelijke visie op de samenwerking tussen school en ouders.  |  |
| <b>Doelen</b>   | <b>Acties</b>  |
| We zijn mét elkaar verantwoordelijk voor de opbrengsten en elkaars functioneren. Er is sprake van gedeeld /geaccepteerd leiderschap.  | Het klassenmanagement in de verschillende groepen is op elkaar afgestemd. Met behulp van kijkwijzers is de opbouw inzichtelijk.  |
|   | Er wordt structureel groepsdoorbroken gewerkt. Hierdoor dragen leerkrachten, naast de verantwoordelijkheid voor hun klas, ook de verantwoordelijkheid voor het cluster en de leerlingen in dat cluster.  |
|   | We onderzoeken of functioneringsgesprekken in teamverband (FIT) van meerwaarde is binnen onze professionele cultuur.   |
| De groeperingsvormen en inzet van de formatie zijn zo ingericht dat het de ontwikkeling van kinderen zo goed mogelijk faciliteert en past bij de visie en ambities van de school. | We onderzoeken de bestaande groepering van de kleutergroepen en de inzet van personeel daarbij. We willen onderzoeken of het mogelijk is om leerlingen de kans bieden dat zij op meer dan één moment per jaar kunnen doorstromen naar de volgende periode. |
|   | Beleid rondom groepsindeling vastleggen en zorgen voor een heldere communicatie naar ouders waarin de procedure duidelijk is.  |
| Medewerkers van de kinderopvang, buitenschoolse opvang en de opleiding voor onderwijsassistenten nemen actief deel in onze organisatie.   | Een van de leerkrachten leiding geeft leiding aan de BSO medewerkers.  |
|   | De doorgaande lijn (Voor- en na school) krijgt mede vorm doordat de pedagogisch  |

|  |   |
|--|---|
|  | medewerkers om 12 uur in de kleuterklassen komen. Zij werken de laatste twee uur samen met de groepsleerkracht en blijven na schooltijd in de groep voor de naschoolse opvang.    |
| Versterken van de samenwerking met ouders. | De school laat ouders structureel meedenken over beleidsthema's: structureel organiseren van koffieochtenden.   |
|  | Er is een communicatieplan dat garant staat voor een goede informatieoverdracht tussen ouders, kinderen en school.  |
|  | Afronden van het werkplaats onderzoek dat zich richt op de samenwerking met ouders. Als een van de opbrengsten willen we de wederzijdse verwachtingen helder geformuleerd hebben. |

### 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.

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. De schoolopleider/intern begeleider speelt in dit proces een sleutelrol. Voor de afstemming vindt structureel overleg plaats tussen directie en schoolopleider/intern begeleider. Hierbij is effect en kwaliteit leidend.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

Na afname van de Cito-toetsen in januari en juli worden de resultaten op leerling-, groeps- en schoolniveau geanalyseerd. De analyses worden gebruikt om terug te blikken op de diverse interventies in het aanbod en de begeleiding. Zo kan teambreed gekeken worden welke interventies succesvol zijn gebleken en vragen om continuering en waar andere interventies noodzakelijk zijn om te zorgen voor hogere opbrengsten. Deze cyclische werkwijze is steeds meer verweven in ons onderwijsaanbod en gebruiken we ook op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat (zie *pedagogisch klimaat en veiligheid*). Door de aandacht niet alleen te focussen op cognitieve doelen, maar deze uit te breiden naar andere ontwikkelaspecten van het kind, hebben wij het niveau van onze onderwijsresultaten naar een hoger plan gebracht.

Er vindt een schoolzelfevaluatie plaats gericht op behaalde resultaten en gestelde normen,

inclusief resultaten Cito-eindtoets. Tevens worden de uitslagen besproken met de MR. Naast geplande interne besprekingen zijn er andere momenten van consultatie waarmee processen bewaakt worden. Daarnaast is binnen de Kijkwijzer OBS Tuindorp het onderdeel zorg en begeleiding opgenomen. Ook de bevindingen vanuit de gesprekkencyclus en coaching gesprekken dragen bij aan deze schoolzelfevaluatie.

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

Met behulp van het instrument Qschool, brengt onze school de kwaliteit van ons onderwijs in beeld. Het instrument bestaat uit vier vragenlijsten (één voor leerlingen, één voor ouders, één voor medewerkers en één voor het management). Met behulp van de vragenlijsten wordt de kwaliteitsperceptie van de ouders, leerlingen en medewerkers in kaart worden gebracht. Qschool is gestoeld op de PDCA cyclus (plan, do, check, act). Middels quickscans, schooldiagnoses en vragenlijsten krijgen wij in beeld hoe de kwaliteit van de school op verschillende beleidsterreinen wordt ervaren. De vragenlijst wordt in ieder geval elke vier jaar afgenomen. Hiervoor volgen wij de planning die met alle SPO-scholen is afgesproken.

De uitslagen van de vragenlijsten worden voorzien van een analyse, conclusies en interventies. Deze resultaten worden gedeeld ouders en geplaatst op de website. De resultaten van de vragenlijsten worden gebruikt als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern.

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

Op onze school werken we met een schoolplan en een inhoudelijk jaarplan. Het schoolplan heeft een looptijd van vier jaar en is richtinggevend voor de inhoud van het jaarplan. Het jaarplan is richtinggevend voor de inhoudelijke ontwikkelingen in de school en wordt twee keer per jaar tussentijdse geëvalueerd. Elk periode bespreken de clustervertegenwoordigers het jaarplan en het schoolplan en de behorende acties. We evalueren in hoeverre we de gestelde doelen bereiken. De evaluaties worden met de MR gedeeld.

#### **Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht**

Ook bovenschools werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het Koersplan en de SPO ijkpunten (die voortkomen uit de uitgangspunten van de visie en missie) geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de SPO koers vorm wordt gegeven. Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht over ijkpunten op bestuursniveau.

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

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

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

Bovenschools wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle SPO scholen.

Vierjaarlijks worden de (zelf)evaluatie en tevredenheidsgegevens geanalyseerd. Hierover wordt gecommuniceerd in de jaarverslagen van SPO Utrecht.

### Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we de volgende ambities, acties en doelen:

|   |  |
|---|--|
| <b>Ambities</b>   |  |
| Leerkrachten werken systematisch aan het verbeteren, vernieuwen en/ of verder ontwikkelen van het onderwijs.  |  |
| Er is sprake van duurzame onderwijsvernieuwing: de ontwikkelingen (ten tijden van het schrijven van dit schoolplan) zijn versterkt en verdiept.                   |  |
| <b>Doelen</b>   | <b>Acties</b>  |
| De leerkrachten formuleren toetsbare doelen en evalueren regelmatig of deze doelen behaald zijn.  | Twee keer per jaar analyseren de leerkrachten hun opbrengsten met behulp van CITO gegevens.  |
| We analyseren onze opbrengsten op alle niveaus en brengen deze in kaart. We zoeken verklaringen, reflecteren op het aanbod en eigen aanpak en trekken conclusies. | 2 Keer per jaar schoolbrede analyse o.l.v. directie en IB waarbij men kritisch leert kijken naar het eigen aandeel in onderwijsopbrengsten. Vanuit deze reflectie leert men het didactisch handelen waar nodig aan te passen.  |
|   | De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving en tevredenheid van de leerlingen, ouders en personeel te meten.  |
|   | Bij het kijken naar de veiligheid en de sociale opbrengsten wordt de koppeling gemaakt tussen ZIEN! en de Vreedzame School. Bij het aanleren van sociale vaardigheden wordt gebruik gemaakt van de thema's uit de Vreedzame School. Teambreed worden er speerpunten gekozen waaraan de opvolgende periode gewerkt gaat worden. Daarnaast kiezen leerkrachten op basis van de resultaten een speerpunt voor hun eigen klas. |
| We brengen een duurzame onderzoekscultuur tot stand.  | Het verbinden van (wetenschappelijke) kennis aan de dagelijkse onderwijspraktijk een vanzelfsprekendheid is geworden.  |
|   | Collectief leren wordt vorm gegeven met behulp van lesson Study. Het heeft als doel leraren te ondersteunen bij het zelf vormgeven van hun onderwijs op basis van informatie en data.  |
|   | Uitvoeren van Werkplaatsonderzoek (WOU) met als doel een structurele, duurzame verbinding leggen tussen  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>professionals uit de onderwijspraktijk, de hogescholen en de universiteiten. Het onderzoek moet eraan bijdragen dat leerkrachten meer “evidence informed” gaan handelen waarvan positieve effecten op de kwaliteit van het onderwijs worden verwacht.</p> |
| <p>Er zijn kwaliteitskaarten waarmee afspraken omtrent inhoud en organisatie van het onderwijs geborgd worden. Deze doorgaande lijn is zichtbaar in de school en het leerkracht handelen.</p> | <p>Het didactisch, organisatorisch en pedagogisch handelen wordt in kaart gebracht met behulp van de ‘Kijkwijzer doorgaande lijn OBS Tuindorp’. 3 keer per jaar vindt een schoolbrede observatie plaats en worden de resultaten geanalyseerd.</p>            |

#### 4. Samenvatting

Onze school staat niet op zichzelf. Trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (landelijk, regionaal en lokaal) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. In de vorige hoofdstukken heeft u onze ambities kunnen lezen voor de komende schoolplanperiode. De onderwerpen zijn beschreven per sturingsdomein waarbij we hebben aangegeven welke resultaten we t.a.v. deze onderwerpen in de komende 4 jaren beogen.

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op de ambities uit 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. Op deze manier zijn we steeds in staat op de meest actuele wijze vorm te geven aan ons onderwijs. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdpad waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

We realiseren ons dat wanneer je dingen goed wilt doen, je niet alles tegelijk kunt doen. We zijn ons ervan bewust dat we tijdens het proces zo nu en dan zullen moeten bijstellen en daarom leggen we het geheel niet te gedetailleerd vast. We kiezen voor een duidelijke focus: de stip op de horizon is helder, de weg er naar toe stap voor stap.

Op de volgende pagina is de meerjarenplanning van onze school voor 2019-2023 opgenomen:

## Meerjarenplanning

| Thema              | Doelstelling 2023                | Acties 19-20   | Acties 20-19   | Acties 20-21   | Acties 21-22   | Acties 21-23   |
|--------------------|----------------------------------|--|--|--|--|--|
|                    | Tolerant                         | Uitbreiden structurele uitwisseling. Evalueren, uitbreiden en consolideren.  | Uitbreiden structurele uitwisseling  | Uitbreiden structurele uitwisseling  | Uitbreiden structurele uitwisseling  | Uitbreiden structurele uitwisseling  |
|                    |                                  |  | Onderzoek verduurzamen   |  |  |  |
|                    | Eigenaarschap                    | Implementatie Mijnrapportfolio   | Uitvoeren mijnrapportfolio   | Uitvoeren mijnrapportfolio   | Evalueren, bijsturen en consolideren.  | Evalueren, bijsturen en consolideren.  |
|                    | Pedagogische klimaat             | Afname vragenlijsten en schoolbrede analyse verstevigen en resultaten borgen   | Afname vragenlijsten en schoolbrede analyse verstevigen en resultaten borgen   | Afname vragenlijsten en schoolbrede analyse verstevigen en resultaten borgen   | Afname vragenlijsten en schoolbrede analyse verstevigen en resultaten borgen   | Afname vragenlijsten en schoolbrede analyse verstevigen en resultaten borgen   |
|                    | Talentontwikkeling               | Jaarlijks terugkerende teamscholing Mindset & Denksleutels.  |  |  |  |  |
| <b>Personeel</b>   | Professionele cultuur            | Samenwerken stimuleren door faciliteren van voorbereidingstijd (woensdagmiddagen).                                   | Evalueren en bijstellen  | Evalueren en bijstellen  | Evalueren en bijstellen  | Evalueren en bijstellen  |
|                    | Onderzoekende houding            | Nieuwe ondersteunings structuur IB/schoolopleider<br><br>Opleiden nieuwe schoolopleiders.                            | Organiseren collegiale consultaties door schoolopleiders.  | Leerkrachten bekwamen zich met behulp van collegiale consultatie in het geven van feedback, ondersteund door de schoolopleiders. | Traject evalueren en bijstellen waar nodig.  | Traject evalueren en bijstellen waar nodig.  |
|                    | Delen expertise en kennis        | Faciliteren wisseldagen waardoor kijken bij elkaar mogelijk wordt.   | Faciliteren wisseldagen waardoor kijken bij elkaar mogelijk wordt.   | Faciliteren wisseldagen waardoor kijken bij elkaar mogelijk wordt.   | Faciliteren wisseldagen waardoor kijken bij elkaar mogelijk wordt.   | Faciliteren wisseldagen waardoor kijken bij elkaar mogelijk wordt.   |
| <b>Organisatie</b> | Collectieve verantwoordelijkheid |  |  | Proeftuintje functioneringsgesprekken in teamverband (FIT).  | Evaluatie proeftuintje. Uitbreiden indien succesvol.   | Evaluatie proeftuintje. Uitbreiden indien succesvol.   |
|                    |                                  | Start project 'Jonge Kind'   | Evaluatie project "Jonge kind". Vervolgacties afhankelijk van uitkomsten.  |  |  |  |
|                    |                                  | Kijkwijzers vormgeven en cyclisch afnemen door schoolopleiders.  | Cyclische werkwijze consolideren   | Cyclische werkwijze consolideren   | Cyclische werkwijze consolideren   | Cyclische werkwijze consolideren   |
|                    |                                  | PMO'ers steeds meer betrekken in organisatie   | Consolideren en borgen doorgaande lijn school-BSO  | Consolideren en borgen   | Consolideren en borgen   | Consolideren en borgen   |
|                    | Samenwerking school en ouders.   | Opstellen communicatieplan<br><br>Afronden WOU + actieplan   | Evalueren communicatie 2019-2020 + bijstellen waar nodig<br><br>Invoeren acties samenwerking ouders                  | Consolideren communicatie<br><br>Consolideren samenwerking ouders  | Consolideren communicatie<br><br>Consolideren samenwerking ouders  | Consolideren communicatie<br><br>Consolideren en borgen samenwerking ouders  |
| <b>Kwaliteit</b>   | Onderwijsontwikkeling            | Start Lesson study cluster ½ en cluster 7/8  | Start Lesson study cluster 5/6   | Start lesson study cluster 3/4   | Consolideren en borgen   | Consolideren en borgen   |
|                    |                                  | Werkwijze van schoolbrede analyse steeds verder versterken   | Werkwijze van schoolbrede analyse steeds verder versterken   | Werkwijze van schoolbrede analyse steeds verder versterken   | Werkwijze van schoolbrede analyse steeds verder versterken   | Werkwijze van schoolbrede analyse steeds verder versterken   |
|                    |                                  |  | Nieuw WOU traject?   | Vervolg WOU Traject  | Invoeren resultaten WOU traject  | Resultaten WOU consolideren + borgen   |
|                    | Duurzame onderwijsvernieuwing    | Huidige organisatie structuur, cultuur en ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan verankeren en uitdragen. | Huidige organisatie structuur, cultuur en ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan verankeren en uitdragen. | Huidige organisatie structuur, cultuur en ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan verankeren en uitdragen.             | Huidige organisatie structuur, cultuur en ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan verankeren en uitdragen. | Huidige organisatie structuur, cultuur en ontwikkelingen zoals beschreven in dit schoolplan verankeren en uitdragen. |

## **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: [https://www.spoutrecht.nl/wp-content/uploads/2019/01/SPO\\_koersplan\\_2019-2023\\_spreads.pdf](https://www.spoutrecht.nl/wp-content/uploads/2019/01/SPO_koersplan_2019-2023_spreads.pdf)  
*Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding*

### **School**

School: [www.obstuindorp.nl](http://www.obstuindorp.nl)

https://www.scholenopdekaart.nl/Basisscholen/10074/OBS-Tuindorp

Schoolgids: <https://obstuindorp.nl/wp-content/uploads/2019/07/OBS-Tuindorp-Schoolgids-2019-2020.pdf>

SOP: [https://www.scholenopdekaart.nl/vensters/public/41400-17BT-000/poind24\\_leesmeer/POSSchoolrapport20191.pdf](https://www.scholenopdekaart.nl/vensters/public/41400-17BT-000/poind24_leesmeer/POSSchoolrapport20191.pdf)

Schoolveiligheidsplan: <https://www.scholenopdekaart.nl/vensters/public/41400-17BT-000/poind16/VeiligheidsplanOBSTuindorp.pdf>

Zorgroute OBS Tuindorp: <https://obstuindorp.nl/wp-content/uploads/2012/06/Zorgroute-OBS-Tuindorp-1.pdf>