



## Schoolplan 2024-2027 ODBS Pieterskerkhof

## Voorwoord

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van *ODBS Pieterskerkhof* te lezen. Voor de periode 2024 tot en met 2027 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken.

De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2023-2027 van onze stichting, SPO Utrecht Samen Leren Groeien.

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.

De inhoud van dit meerjarenplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie. Met het team is er een SWOT analyse gemaakt. Uit de ouderenquete, afgenomen in januari 2023, is ook een SWOT analyse gemaakt. Vanuit de SWOT analyse is gekeken naar ontwikkelpunten voor de komende jaren. Met het team is daarna gekeken naar de wensen voor de school voor de komende jaren. Hieruit zijn de ambities voor dit schoolplan gekomen. Het schoolplan is door de MR gelezen en na inhoudelijke opmerkingen en vragen zijn we tot het eindresultaat gekomen.

Dit schoolplan is vastgesteld op 19-12-2023 door Marie Saenen na instemming van de MR op 18-12-2024.

Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en activiteiten voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Marie Saenen  
Team odbs Pieterskerkhof



## **Inhoudsopgave**

Samenvatting .....	5
1. Context en analyse .....	6
2. Visie en inhoudelijke keuzes .....	7
3. Bouwstenen en uitvoering op onze school .....	11
1. Breed vakmanschap verder brengen .....	11
2. Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt.....	14
3. Creatief organiseren en ontwikkelen .....	15
4. Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking .....	16
4. Van ambities.....	18

## Samenvatting

Het schoolplan van odbs Pieterskerkhof in een notendop:

Onze identiteit, waarmee wij ons als Daltonschoon onderscheiden, wordt gekenmerkt door het belang dat wij hechten aan: eigenaarschap, eigenheid, plezier, verbondenheid, vertrouwen, rust & regelmaat.

Onze kernwaarden leiden ons naar een school waar:

- ... de sfeer ontspannen, rustig en bruisend is
- ... iedereen met plezier naar school gaat
- ... iedereen gemotiveerd is en het beste uit zichzelf haalt
- ... iedereen een kritische blik heeft naar zichzelf en elkaar

Met het team gaan we de komende 4 jaar werken aan de volgende doelen:

1. Dalton (portfolio, eigenaarschap, weektaak)
2. Bestaande processen versterken en borgen: MHB en 4XWijzer
3. Schoolopleider
4. Anders organiseren
5. Digitale geletterdheid (Mediawijsheid)
6. Communicatie/gedragscode intern en extern
7. Burgerschap

## 1. Context en analyse

### Onze school

ODBS Pieterskerkhof is een school in het centrum van Utrecht. De school werd in 1824 gesticht en in 1895 door het toenmalige stadsbestuur gevestigd aan het Pieterskerkhof nummer 10.

De school werd al in 1934 Daltonschool. Daltononderwijs staat voor de brede vorming en persoonsontwikkeling van het kind. De vijf Daltonkernwaarden – vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie – vormen hierbij het uitgangspunt. ODBS Pieterskerkhof is een kleine basisschool in de binnenstad. Het is er knus en overzichtelijk. De eigenheid, talenten en kwaliteiten van leerlingen staan voorop. Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces. Leerkrachten en ouders begeleiden samen de leerlingen in dit proces.

De hoofdingang ligt aan het Pieterskerkhof, achter de Pieterskerk. Het Pieterskerkhof is een doodlopend plein rond de Pieterskerk. De achteringang is te bereiken via het groene schoolplein aan de Kromme Nieuwe Gracht. Het gebouw heeft twee verdiepingen met 9 groepslokalen. Op de begane grond en de eerste verdieping liggen de groepslokalen rond een centrale ruimte. Deze ruimten worden door leerlingen gebruikt als werk- en speelruimte. Onze school heeft zo'n 210-220 leerlingen verdeeld over negen homogene groepen: vier onderbouw groepen (1-3) waarvan 3 kleutergroepen, twee middenbouw groepen (4-5) en drie bovenbouwgroepen (6-8). De groepsgrootte ligt over het algemeen tussen de 25 tot 30 leerlingen. Wij streven ernaar een maximum van 30 leerlingen per groep aan te houden.

### Onze school in de wijk in de stad

De stad Utrecht groeit en wordt steeds diverser. Daarbij hebben we te maken met segregatie en een niet evenredig verdeelde groei. Ook in Utrecht merken we dat de polarisatie en kansenongelijkheid oplopen.

Deze ontwikkelingen vragen van ons als onderwijs voor expliciete aandacht voor sociale veiligheid en een open blik naar elkaar. In de stad werken we daarin samen met de kernpartners. We doen dat in een periode waarin het personeelstekort juist in stedelijke gebieden hoog is.

We werken intensief samen met Samenwerkingsverband Utrecht PO TPO2 en Buurtteam Binnenstad en in lichtere mate met Jeugdgezondheidszorg en Leerplicht. Naast deze samenwerking nemen we actief deel aan het Stedelijk en Wijkgericht Lerend Netwerk waarin kernpartners elkaar ontmoeten en nemen we deel aan wijkinitiatieven tot samenwerking.

### Onze schoolpopulatie

Onze school heeft een driejaars schoolweging van 20,13 en heeft een spreidingsgetal van 4,2. Zowel onze schoolweging als spreidingsgetal zijn relatief laag. Dit betekent dat we een weinig complexe leerlingpopulatie hebben. Het grootste deel van onze leerlingen heeft stimulerende omgevingskenmerken. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij-)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging en spreiding in de komende jaren langzaam en zeer licht zal stijgen.

Dat vraagt van ons een aanpak waarbij we rekening houden met kennis en vaardigheden die kinderen van huis uit al meekrijgen. Daarnaast is het van extra belang kinderen op te merken waarbij dit niet het geval is.

Het ondersteuningsprofiel van onze school wordt gekenmerkt door aandacht voor het individuele kind in de specifieke setting (leerkracht, groep, leerjaar). Voor een nadere uitwerking verwijzen we naar de beschrijving van ons schoolondersteuningsprofiel (SOP).

## Onze ontwikkelingen

Als we kijken naar de (maatschappelijke) ontwikkelingen binnen en buiten onze school dan zien we kansen en bedreigingen. Zie de SWOT analyse vanuit leerkracht en ouder perspectief in bijlage 1.

## 2. Visie en inhoudelijke keuzes

SPO Utrecht staat voor **goed onderwijs voor alle kinderen**. In goed onderwijs komen de drie opdrachten van onderwijs samen: socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. SPO Utrecht heeft dit betekenis gegeven in ons motto 'Samen, leren, groeien'.

SPO Utrecht werkt vanuit drie kernwaarden: open, ontwikkelingsgericht en ondernemend. Dat betekent dat iedereen ertoe doet en zichzelf mag zijn; dat we gericht zijn op groei en beweging én dat we initiatiefrijk en vindingrijk zijn.

Vanuit deze kernwaarden heeft SPO Utrecht als visie geformuleerd dat alle scholen goed onderwijs verzorgen, een goed pedagogisch klimaat bieden, opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving en binnen een goede structuur werken.

Binnen deze waarden en visie van SPO Utrecht hechten wij als Daltonschool waarde aan de volgende kernwaardes: eigenaarschap, eigenheid, plezier, verbondenheid, vertrouwen, rust & regelmaat.

Onze kernwaarden leiden ons naar een school waar:

- ... de sfeer ontspannen, rustig en bruisend is
- ... iedereen met plezier naar school gaat
- ... iedereen gemotiveerd is en het beste uit zichzelf haalt
- ... iedereen een kritische blik heeft naar zichzelf en elkaar

We streven naar een rijke leeromgeving die zich richt op de brede vorming van kinderen op cognitief, sociaal-emotioneel, creatief expressief en lichamelijk gebied. Deze rijke leeromgeving biedt kinderen de gelegenheid hun kwaliteiten en talenten te ontdekken, delen en ontplooiën. We dagen kinderen uit om een actieve, onderzoekende en reflectieve houding aan te nemen, waarbij ze langzaam maar zeker eigenaar worden van hun leerproces. Kinderen formuleren met de leerkracht hun leerdoelen. Leerkrachten bieden samen met ouders begeleiding en ondersteuning aan de kinderen bij het vormgeven en het verloop van hun leerproces.

De school is onderdeel van en verbonden met de wereld om zich heen; de wijk, de stad, ons land, Europa en de wereld. We leggen de verbinding met de wereld door onze kinderen te laten leren in, met en van hun omgeving. Hiermee bieden we hun een zinvolle en betekenisvolle context waarin zij vaardigheden ontwikkelen die essentieel zijn voor hun vorming tot autonome sociale burgers. Wij richten ons daarbij op 21ste eeuwse vaardigheden als samenwerken, creatief denken, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en reflecteren, presenteren en communiceren, initiatief tonen, sociale en interculturele vaardigheden.

## 1. Onze school biedt goed onderwijs

Goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren in betekenisvolle leersituaties.

Wij bieden onze leerlingen in de jaren bij ons op school de mogelijkheid zich breed te ontwikkelen op cognitief, sociaal-emotioneel, creatief en motorisch gebied. Waar mogelijk bieden we de vakgebieden in samenhang aan. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen. We volgen de leerlijnen en gebruiken daarbij de volgende methodes/methodieken:

<b>Vakgebied</b>	<b>Methodes/methodieken</b>
Nederlandse taal	De Schoolschrijver/ Staal / actief leren lezen
Schrijven	Aan boord
Rekenen en wiskunde	Pluspunt 4
Engelse taal	Take it easy
Wereldoriëntatie	4XWijzer
Expressie activiteiten	Vakdocenten muziek en techniek.
Zintuiglijke en lichamelijke oefening	Vakdocent gym
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Veilig Verkeer (inclusief theorie- en praktijkexamen in groep 8)
Geestelijke stromingen	D.m.v. thematisch onderwijs
Bevorderen gezond gedrag	D.m.v. informatievoorziening
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	De Leader in Me Jaarlijks leerlingtevredenheidsonderzoek in Vensters.
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	The leader in me Informatie 'leerlijn burgerschap'

Er is een geïntegreerd onderwijsaanbod dat de basisvakken verbindt met de wereldoriëntatievakken van het model 4XWijzer (geschiedenis, aardrijkskunde en natuur). De basisvakken worden in de ochtend onderwezen. In de middag richten de kinderen zich op de wereldoriëntatievakken die thematisch worden aangeboden. Wij zorgen voor een geïntegreerd aanbod dat de verschillende vakken met elkaar verbindt. Vakken, zoals techniek, tekenen, handvaardigheid, muziek, dramatische expressie, dans, omgevingseducatie en mediawijsheid zijn bijzonder geschikt om geïntegreerd te worden met de thema's vanuit geschiedenis, aardrijkskunde en natuur.

#### Onze schooleigen normen

We werken aan het bereiken van 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 ál onze leerlingen die uitstromen naar vmbo, havo en vwo. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 90% (lezen), 75% (taalverzorging) en 75% (rekenen) van onze leerlingen bereiken. In ons aanbod richten we ons eveneens op het behalen van de referentieniveaus voor mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid.



We stemmen het aanbod en de aanpak dagelijks 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 in de groep, methodegebonden toetsen en toetsen uit ons leerlingvolgsysteem.

#### Zicht op ontwikkeling van onze leerlingen

Enkele keren per jaar in oktober, januari/februari en 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 het groeidocument van een cohort leerlingen. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in de kwaliteitskaart 'Ondersteuningsstructuur'.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Ons SOP is te vinden op de schoolwebsite.

## **2. Onze school biedt een goed pedagogisch klimaat**

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 Utrecht- school is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.

#### (Sociale) veiligheid

Wij hechten veel belang aan ons veilige en pedagogische schoolklimaat. Pas als kinderen zich veilig voelen kunnen zij tot leren komen.

Ons pedagogisch klimaat kenmerkt zich, vanuit de uitgangspunten van Dalton en onze kernwaarden, door een klimaat waarin iedereen zichzelf mag zijn. Ieders eigenheid wordt gerespecteerd en gewaardeerd en ieders talenten en kwaliteiten worden gezien en benut.

Wij werken met een schoolbrede aanpak voor sociale veiligheid, zodat we allemaal dezelfde taal spreken en gelijke verwachtingen ten aanzien van houding en gedrag uitdragen naar elkaar in lijn met onze kernwaarden. De Leader in Me is een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier zeven gewoonten aanleert, gericht op persoonlijke groei en relaties met anderen.

Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheidsbeleving van onze leerlingen in groep 5 t/m 8 met een valide instrument van Vensters. De uitkomsten daarvan wisselen we uit met de onderwijsinspectie en gebruiken we intern om waar nodig passende interventies in te zetten. Een uitwerking van de wijze waarop we zorgdragen voor de veiligheid op school is te lezen in onze schoolgids en ons schoolveiligheidsplan.

### **3. Onze school voedt op tot burger in de Nederlandse samenleving.**

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.

#### Burgerschapsonderwijs

Passend bij onze leerlingpopulatie werken wij expliciet aan doelen voor ons burgerschapsonderwijs. We doen dat aan de hand van een samenhangende leerlijn. Onze school dient hierbij als veilige oefenplaats voor onze leerlingen. Voor onszelf als professionals binnen de school zien we hier een voorbeeldrol. Hoe we werken aan het bereiken van onze doelen en hoe onze leerlijn er uit ziet staat beschreven in het document 'Burgerschapsonderwijs op ODBS Pieterskerkhof'

### **4. Onze school biedt een goede structuur**

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.

#### Kwaliteitsbeleid binnen onze school en bestuur

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op het gebied van het pedagogisch/didactisch handelen van de medewerkers. We relateren dit aan de ontwikkeling en de resultaten van onze leerlingen. Hierbij hebben de directeur, intern begeleider en schoolopleider een belangrijke rol. Feedback wordt op individueel en teamniveau teruggekoppeld. Op basis van de analyse van de onderwijsresultaten en de monitoring van de sociale veiligheid en tevredenheid van onze leerlingen stellen we ons onderwijs bij. Groepsgebonden benodigde interventies worden door de leerkracht uitgevoerd en gemonitord onder begeleiding van de intern begeleider. Schoolgebonden benodigde interventies worden in teamverband gepland en uitgevoerd. Directeur en intern begeleider monitoren als onderdeel van het team.

Met het Koersplan en het kwaliteitskader van SPO Utrecht geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. We werken gezamenlijk op een cyclische wijze aan kwaliteit door het voeren van kwaliteitsgesprekken, audits en schoolbezoeken. Het geheel van kwaliteitszorg is beschreven in het document 'Zicht op kwaliteit bij SPO Utrecht'. Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de GMR en externen op bestuursniveau.

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

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

#### Materiele en/of geldelijke bijdragen (sponsoring)

Stichting Twijnfonds is verbonden aan ODBS Pieterskerkhof. Het Twijnfonds heeft tot doel een extra bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs van de school te leveren. Hierdoor worden bijzondere projecten en activiteiten mogelijk waarvoor het schoolbudget geen ruimte biedt. Het fonds wordt gevuld met vrijwillige donaties van ouders.

Projecten en activiteiten die het Twijnfonds ondersteunt hebben direct verband met en maken onderdeel uit van het onderwijsaanbod en zijn cultureel of maatschappelijk relevant. Voorbeelden zijn deelname aan de Kangaroo wedstrijd, culturele uitjes of bijzondere kunstprojecten waarbij een docent van buiten wordt ingehuurd.

### 3. Bouwstenen en uitvoering op onze school

Het Koersplan 2023-2027 van SPO Utrecht bouwt verder op het vorige koersplan en de ingezette richting. We werken vanuit onze missie en visie aan de volgende bouwstenen:

1. Breed vakmanschap verder brengen
2. Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt
3. Creatief organiseren en ontwikkelen
4. Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking

In dit schoolplan beschrijven we een uitwerking van deze bouwstenen in de komende vier jaar op onze school.

#### 1. Breed vakmanschap verder brengen

Onze collega's vormen de sleutel tot goed onderwijs voor alle kinderen. Het vak van leraar is een maatschappelijk essentieel, maar complex vak. Vakmanschap is het fundament voor de hoge onderwijskwaliteit waar SPO Utrecht voor staat. SPO Utrecht heeft een sterke professionele cultuur, waarbij continue ontwikkeling en professionalisering centraal staan voor iedereen binnen de organisatie. Betekenisvolle en inspirerende leerkrachten verbinden de leerlingen met hun school.

#### Didactische- en pedagogische kwaliteit van ons onderwijsteam

De basis voor goed onderwijs is een deskundig onderwijsteam. 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 collega's.

In de komende vier jaar verleggen we de focus nog meer naar het vakmanschap van het gehele onderwijsteam voor het verzorgen van goed onderwijs. Omdat goed onderwijs niet alleen door de leerkracht vormgegeven wordt, maar gezamenlijk in een team van experts.

In de komende vier jaar stellen we als school specifieke afspraken op om de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van ons onderwijsteam te verbeteren. Enkele van deze afspraken zijn:

- Professionalisering: We investeren in voortdurende professionalisering van ons onderwijsteam door middel van regelmatige bijscholing, workshops en studiedagen om op de hoogte te blijven van de nieuwste onderwijsmethoden en -technologieën. De schoolbrede Daltonopleiding draagt hieraan bij. Leerkrachten kunnen ook aan individuele professionalisering doen door het volgen van cursussen en opleidingen die aansluiten bij hun specifieke onderwijsbehoeften. Daarnaast houden we onze orthotheek up-to-date met de nieuwste onderwijsboeken.
- Gesprekscyclus; jaarlijks wordt er met alle collega's een ontwikkelgesprek gevoerd. Hierbij vindt een groepsbezoek plaats en bereiden de leerkrachten zelf het gesprek voor. Leerkrachten vragen feedback aan collega's en nemen deze mee in het gesprek.

- Collegiale Consultaties: We hebben een systeem van collegiale consultaties waarbij leerkrachten elkaars lessen observeren en constructieve feedback geven. Dit bevordert een cultuur van samenwerking en professionele groei.
- Veel leerkrachten hebben een specialisme of een coördinerende taak. Samen dragen we zorg voor de professionalisering van de school op zowel didactisch als pedagogisch gebied.
- Samen voorbereiden van lessen. De thema's van 4XWijzer zijn per bouw bepaald. Deze thema's worden met de leerkrachten uit de bouw samen bedacht. Hierin wordt ook de stem van leerlingen meegenomen.
- Kwaliteitskaarten; door het maken van kwaliteitskaarten wordt onze norm voor kwaliteit en wat we daarvoor afspreken vastgelegd.

Deze specifieke afspraken zullen dienen als leidraad voor ons onderwijsteam om de komende vier jaar de kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren en de beste leerervaringen voor onze leerlingen te garanderen.

#### Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

Op onze school is van iedere leerkracht en andere professionals 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. In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. 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.

#### Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie. Ook zijn er (via Utrecht Leert) incompany opleidingen voor o.a. intern begeleiders, schoolopleiders en directeuren. Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inductie- en inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten.

Binnen onze school zijn een daltoncoördinator, het lighthouse team (the leader in me), een taal specialist, MHB-coördinator en een rekencoördinator. Wij zorgen ervoor dat de netwerken van SPO Utrecht vanuit onze school zo veel mogelijk bijgewoond worden, ook als er op een gebied geen coördinator aanwezig is.

#### Onze invulling van de Koers 2024-2028

We werken aan de volgende doelen die vallen onder deze bouwsteen.

- We borgen en onderhouden ons vakmanschap door middel van de schoolbrede Daltonopleiding.
- We verbeteren de inzet van specialismen door de samenwerking met de andere Dalton scholen binnen SPO Utrecht op te zoeken.
- We benutten de kwaliteiten van onze samenwerkingspartners zoals Utrecht Leert.

Naast scholing is het belangrijk het beleid op alle vlakken te borgen. Deze 4 jaar zal het accent liggen op het MHB beleid en 4XWijzer. We willen een inclusieve leeromgeving creëren

die deze leerlingen uitdaagt, ondersteunt en inspireert. We willen zowel het curriculum als de begeleidingsprogramma's verrijken, zodat elke meer- en hoogbegaafde leerling de kans krijgt zijn volledige potentieel te bereiken binnen een stimulerende onderwijsomgeving. Hierbij wordt gekeken naar het optimaliseren van 4XWijzer door te voldoen aan de kerndoelen en het creëren van een 3 jaarlijkse cyclus om alle doelen aan te bieden.

## **2. Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt**

SPO Utrecht is trots dat we worden gezien als een goede en prettige werkgever. Onze collega's vormen de belangrijkste sleutel in het leveren van onderwijskwaliteit. Hun werk is cruciaal voor de ontwikkeling en kansen van onze leerlingen. Tegelijkertijd hebben we te maken met krapte op de arbeidsmarkt. We vinden het belangrijk dat onze collega's zich gezien en gewaardeerd voelen. We bevorderen vitaliteit en werkplezier, zorgen voor gelukkige collega's en beperken werkdruk. We blijven de komende vier jaar volop inzetten op het opleiden, werven en inwerken van nieuwe collega's. Ook blijven we onze collega's loopbaanperspectief bieden.

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

De krappe arbeidsmarkt is op veel scholen zichtbaar. Op dit moment heeft de school hier nog weinig last van gehad. Vacatures zijn de afgelopen jaren met succes ingevuld. Door te werken met leraarondersteuners lukt het vaak om verzuim op te vangen. Doordat de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar vergroot, is de kans groot dat de school hier mee te maken gaat krijgen. We gaan kijken hoe we binnen onze school anders kunnen organiseren.

Om de kwaliteitscultuur en de professionele organisatie van onze school in de komende vier jaar te stimuleren, worden specialisten, werkgroepen, opleidingen én netwerken op de volgende manier ingezet:

- **Specialisten in het team:** De school heeft specialisten op school op het gebied van onderwijs, curriculumontwikkeling en professionele ontwikkeling om expertise en begeleiding te bieden. Denk aan de rekenspecialist, taalspecialist, schoolopleider en de daltoncoördinator. Er is een mogelijkheid om leerkrachten die specialist willen worden op te leiden.
- **Werkgroepen vormen:** Diverse werkgroepen met een vertegenwoordiging van leerkrachten met een specialisme in samenwerking met ondersteunend personeel om specifieke onderwijskundige vraagstukken aan te pakken, zoals burgerschap, Dalton en het light house team (the leader in me).
- **We bieden de Daltonopleiding aan voor alle leerkrachten.** Deze wordt nu gezamenlijk gedaan, maar in de toekomst zal deze ook voor nieuwe leerkrachten aangeboden worden.
- **Externe netwerken opbouwen:** De school neemt deel aan meerdere onderwijsnetwerken om te profiteren van kennisuitwisseling en externe bronnen van expertise. Denk aan het 'IBSODI-overleg' (Intern begeleider, schoolopleider en directie netwerk georganiseerd door het bestuur). Er zijn ook verschillende netwerken voor taalspecialisten, cultuurspecialisten ect. Als er geen specialist aanwezig is worden de netwerken door een leerkracht bezocht zodat alle informatie de school bereikt. Leerkrachten kunnen ontdekken of een specialisme aansluit bij hun wensen.
- **Leerlingen worden betrokken:** Er wordt gestreefd naar de betrokkenheid van leerlingen bij het beoordelen van hun eigen leerervaringen, met aandacht voor feedback en behoeften van de leerlingen. Dit doen we bv. Door middel van de kinderraad.

### Samen opleiden

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 waarin we samenwerken aan een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk. Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Om dit certificaat te behouden vinden er structureel peerreviews plaats. Onze school zit in het eerste jaar van de cyclus Peerreview. Dit betekent voor onze organisatie dat we ons de komende jaren focussen op de intervisie met de praktijkopleiders steviger neerzetten, het beleidsplan onder de aandacht brengen, opleiden van een tweede schoolopleider en de structuur van de IBSODI (overleg ib-schoolopleider-directeur) vastleggen.

### 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 en mannen in de schoolleiding.

### Onze invulling van de Koers 2024-2028

We werken aan de volgende doelen die horen bij deze bouwsteen. De school houdt vast aan de gesprekscyclus zoals die vorig jaar is ingezet. Van beoordelingsgesprekken naar ontwikkelgesprekken. De school blijft ruimte bieden voor professionalisering van leerkrachten.

Om het samen opleiding nog beter neer te zetten wordt de functie van de schoolopleider helder beschreven en hoe deze wordt ingezet binnen de school. Er wordt gezorgd voor een doorlopende aanwezigheid van een schoolopleider en borgen de taken van deze functie.

## **3. Creatief organiseren en ontwikkelen**

Goed onderwijs begint met een goede organisatie en gestroomlijnde onderwijsprocessen. Hiermee stellen we onze collega's in staat hun werk goed te doen en continue samen te leren en ontwikkelen. SPO Utrecht heeft de afgelopen vier jaar al actief gezocht naar nieuwe organisatievormen en oplossingen. We blijven werken aan creatieve oplossingen om in te kunnen spelen op de ontwikkeling van leerlingen en om de schoolorganisatie wendbaar te maken. SPO Utrecht wil creatief organiseren, tussen scholen en in de scholen, waarbij we altijd kwaliteit waarborgen. We hebben korte lijnen en we kunnen elkaar gemakkelijk vinden.

In februari 2024 gaat een delegatie van ODBS Pieterskerkhof naar Heel Holland Leert. Heel Holland Leert is een uniek begeleidingsprogramma voor schoolteams die een (volgende) stap willen zetten het anders organiseren van het onderwijs op de eigen school. Het programma biedt deelnemende scholen een unieke kans om, specifiek vanuit de eigen schoolsituatie, een plan van aanpak te ontwikkelen om in meer of mindere mate anders te gaan organiseren.

### Onze invulling van de Koers 2024-2028

We gaan in gesprek over het anders organiseren binnen onze school. We zorgen ervoor dat we het leraartekort op onze school in de toekomst kunnen opvangen. We verkennen de mogelijkheden voor een vernieuwde organisatiestructuur waarbij we streven naar meer flexibiliteit, innovatie en samenwerking. Dit omvat het herdefiniëren van processen en het aanmoedigen van docenten om hun expertise te delen wat zal leiden tot een dynamische en stimulerende leeromgeving voor zowel leerlingen als personeel.

We geven ruimte aan experimenteren door het inzetten van proeftuintjes bij Dalton. Dit kan zijn op inhoudelijk thema's maar ook op het gebied van anders organiseren door bijvoorbeeld groepsdoorbroken werken.

Daarnaast komt er ruimte om te experimenteren met de kennis die is opgedaan bij Heel Holland Leert.

De aanstaande renovatie van de school zal hier ook een plek in krijgen. Door te spreken over ons onderwijs en hoe we dit anders kunnen organiseren ontstaat ook het gesprek over hoe de school hierbij past. Met een verwachte renovatie binnen 4 tot 6 jaar kunnen we n.a.v. anders organiseren de ruimtes die we hebben optimaal gaan gebruiken.

#### **4. Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking**

SPO Utrecht voelt als organisatie een maatschappelijke opdracht voor de stad Utrecht. We kijken wat wij in de stad, in de wijk en op school kunnen doen. Die maatschappelijke opdracht voelen we extra sterk, als het gaat om het realiseren van kansengelijkheid en het tegengaan van segregatie en polarisatie. We werken samen met professionele partners om de ontwikkeling van kinderen te bevorderen en hen een breed en rijk aanbod van activiteiten te bieden. In deze samenwerking hebben we belangrijke stappen gemaakt met onze kernpartneraanpak, al zijn er uiteenlopende ervaringen per wijk. Met de maatschappelijke uitdagingen die op ons afkomen en met de schaarse middelen in een verdichtende stad, is deze samenwerking onverminderd belangrijk voor de stabiliteit en kwaliteit van het Utrechtse onderwijs. SPO Utrecht vindt het hierbij belangrijk een betrouwbare en transparante partner te zijn.

In de afgelopen jaren heeft de school gebouwd aan een netwerk van experts. Jaarlijks organiseren we een kernpartneroverleg. Tijdens dit overleg is de leerplichtambtenaar, een begeleider van het SWV, het buurtteam, JGZ, de directeur, de ouderconsulent en de internbegeleider van de school aanwezig. Op het moment dat er extra expertise of handelen nodig is, kunnen we dan snel schakelen.

Wij willen, binnen onze mogelijkheden en beschikbare tijd, bijdragen om deze werelden beter op elkaar te laten aansluiten. Dit doen wij o.a. door een intensieve samenwerking met partners in de wijk, om zo de ontwikkeling van kinderen, samen met ouders, optimaal te ondersteunen. Een aantal partners zijn buurtteams, samenwerkingsverband, KOOS, Dock, JGZ, JeugdEducatieFonds (JEF), Bibliotheek Utrecht.

Vanuit DOCK zijn er regelmatig bijeenkomsten waar verschillende scholen en andere partners uit de binnenstad bij elkaar komen om met elkaar te praten. Het doel van deze overleggen is samen kijken waar we elkaar kunnen ondersteunen om de kinderen uit onze wijk te bieden wat ze nodig hebben.

De school zet ook in op de samenwerking met culture partners zoals muziek voor ieder kind en de theaterschool Utrecht. Met deze partnerschappen kunnen we het onderwijs verrijken.

#### Onze invulling van de Koers 2024-2028

- We investeren in de samenwerking door met elkaar in gesprek te gaan en op de hoogte te zijn van het werk van de kernpartners.
- We zoeken de samenwerking met bovenstaande partners op verschillende gebieden.
- We gaan het burgerschapsonderwijs op onze school te versterken. Hierbij brengen we niet alleen kennis over, maar ook actief participierend burgerschap bevorderen. Het integreren van praktische en ervaringsgerichte leeractiviteiten zorgt voor het vergroten van de sociale verantwoordelijkheid, kritisch denkvermogen en empathie van de leerlingen.



- We de digitale geletterdheid op onze school verbeteren. Dit omvat het voorbereiden van leerlingen op de digitale uitdagingen van de toekomst. We streven naar een omgeving waarin zowel docenten als leerlingen niet alleen bedreven zijn in het gebruik van digitale technologieën, maar ook kritisch kunnen nadenken, creatief kunnen innoveren en ethisch kunnen handelen in de digitale wereld.

#### 4. Van ambities naar doelen in ons jaarplan

Als we kijken naar de bouwstenen uit het koersplan van SPO Utrecht en waar onze school voor staat en gaat dan willen we voor de komende vier jaar aan de volgende punten werken.

Breed vakmanschap verder brengen

1. Dalton (portfolio, eigenaarschap, weektaak)
2. Bestaande processen versterken en borgen: MHB en 4XWijzer

Goed werkgeverschap op de arbeidsmarkt

3. Schoolopleider

Creatief organiseren en ontwikkelen

4. Anders organiseren

Stedelijk, wijkgerichte en onderlinge samenwerking

5. Digitale geletterdheid (Mediawijsheid)
6. Communicatie/gedragcode intern en extern
7. Burgerschap

## Onze ambities

In het hoofdstuk 3 hebben we de ambities van onze school benoemd. De ambities weggezet in de tijd:

<b>Ambitie</b>	<b>Wanneer</b>	<b>We zijn tevreden als ... (succescriterium voor de evaluatie)</b>
Dalton weer extra op de kaart zetten d.m.v. een schoolbrede opleiding. We creëren een uitdagende leeromgeving die de individuele groei en ontwikkeling van leerlingen en leerkrachten bevordert, maar ook de school als sterk toekomst gerichte Daltonschool op de kaart zet.	2024/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iedereen een Daltoncertificaat heeft</li> <li>- er een doorgaande lijn is in de weektaak</li> <li>- er een nieuw portfolio is ontwikkeld</li> <li>- er een tweede Daltoncoördinator is gestart</li> <li>- er meer eigenaarschap te zien is bij de leerlingen</li> <li>- de koppeling tussen TLIM en Dalton duidelijker is gemaakt voor leerlingen</li> <li>- het Daltonboek uitgewerkt is</li> </ul>
<i>Communicatie/gedragscode intern en extern;</i> We zorgen voor een professionele werksfeer waarin we streven naar een duidelijke communicatie- en gedragscode, zowel intern als extern. Deze weerspiegelt de kernwaarden van onze organisatie en heeft een positieve invloed op onze interne samenwerking en externe relaties. Dit zal bijdrage aan het bevorderen van een gezonde en inclusieve werkomgeving.	2024/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er met elkaar consensus is over de gedragsregels binnen onze school.</li> <li>- Een beleidsplan ligt op het gebied van communicatie intern en extern. Hierin is de gedragscode verwerkt.</li> </ul>
<i>Anders organiseren:</i> We gaan in gesprek over het anders organiseren binnen onze school. We zorgen ervoor dat we het leraartekort op onze school in de toekomst kunnen opvangen. We verkennen de mogelijkheden voor een vernieuwde organisatiestructuur waarbij	2024 - 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>-als we hebben deelgenomen aan Heel Holland Leert. Hier inzichten op doen om binnen de school verder te kijken naar de mogelijkheden.</li> <li>- Als er binnen het team gesproken wordt over hoe we anders kunnen organiseren.</li> <li>- Als er een toekomstbestendig plan ligt</li> </ul>

we streven naar meer flexibiliteit, innovatie en samenwerking. Dit omvat het herdefiniëren van processen en het aanmoedigen van docenten om hun expertise te delen wat zal leiden tot een dynamische en stimulerende leeromgeving voor zowel leerlingen als personeel.		om om te kunnen gaan met het lerarentekort. - er gesproken wordt over de renovatie. - duidelijkheid over hoe het gebouw past bij de organisatie ivm renovatie
<i>Digitale geletterdheid (mediawijsheid):</i> We gaan de digitale geletterdheid op onze school verbeteren. Dit omvat het voorbereiden van leerlingen op de digitale uitdagingen van de toekomst. We streven naar een omgeving waarin zowel docenten als leerlingen niet alleen bedreven zijn in het gebruik van digitale technologieën, maar ook kritisch kunnen nadenken, creatief kunnen innoveren en ethisch kunnen handelen in de digitale wereld.	2025	-er een beleidsplan ligt op het gebied van digitale geletterdheid en het gebruik van media op school - er een leerlijn is opgesteld voor groep 1 t/m groep 8
<i>Schoolopleider:</i> De functie van schoolopleider is helder beschreven en hoe deze wordt ingezet binnen de school. Er wordt gezorgd voor een doorlopende aanwezigheid van een schoolopleider en borgen de taken van deze functie.	2026	- opleiding van een tweede schoolopleider afgerond. - duidelijk is hoe de functie van de schoolopleider blijvend wordt ingezet op school.
<i>Burgerschap:</i> We gaan het burgerschapsonderwijs op onze school te versterken. Hierbij brengen we niet alleen kennis over, maar ook actief participierend burgerschap bevorderen. Het integreren van	2026	-als het document burgerschapsonderwijs is geïmplementeerd. - Als de koppeling The Leader In Me en burgerschapsonderwijs duidelijk is gemaakt. - als er jaarlijks terugkerende leeractiviteiten

praktische en ervaringsgerichte leeractiviteiten zorgt voor het vergroten van de sociale verantwoordelijkheid, kritisch denkvermogen en empathie van de leerlingen.		op de planning staan om burgerschap te vergroten.
<i>Bestaande processen versterken en borgen:</i> Het beleid meer- en hoogbegaafde leerlingen op onze school versterken en te borgen. Een inclusieve leeromgeving creëren die deze leerlingen uitdaagt, ondersteunt en inspireert. We willen zowel het curriculum als de begeleidingsprogramma's verrijken, zodat elke meer- en hoogbegaafde leerling de kans krijgt zijn volledige potentieel te bereiken binnen een stimulerende onderwijsomgeving. Hierbij wordt gekeken naar het optimaliseren van 4XWijzer door te voldoen aan de kerndoelen en het creëren van een 3 jaarlijkse cyclus om alle doelen aan te bieden.	2024 - 2027	

### Jaarplan

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op dit 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 meerjarendoelen zo nodig bij te stellen. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdpad waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

### Gerelateerde documenten

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

Koersplan 2023-2027  
Document Burgerschap

## Bijlage 1

### SWOT analyse

Team:

<p><b>Sterkte:</b> Kleinschalig Locatie in de stad Ouderbetrokkenheid bij het eigen kind Pedagogisch klimaat Team verbindend Vaste directeur na wisselingen The leader in me Team is bevlogen naar kind/collega's – passie Interne gesprekscyclus is verbeterd</p> <p>Hecht team, samen zorgen voor elkaar. Korte lijnen. Dezelfde kijk op dingen (onderwijs?) Respecteren elkaar: soc emo net zo belangrijk als cognitief. Kinderen in hun waarde laten Dalton Meer aandacht naar MHB nu.</p>	<p><b>Zwakte:</b> Collegiale consultatie (feedback ontvangen en geven) Communicatie intern – afspraken onduidelijk en slecht terug te vinden (down side of een klein team dat goed samenwerkt, veel mondeling) Doorgaande lijn in de planning met activiteiten (bv opening schooljaar) Beperkte ruimte voor IIn die dat nodig hebben of leraarondersteunders (letterlijk de hokjes om in te werken) Mediawijsheid; beleid hierop Schoolbrede activiteiten Inhoud 4xwijzer te vrij; worden kerndoelen gehaald? Meubulair</p> <p>Niet iedereen is nu Dalton gecertificeerd.</p>
<p><b>Kansen:</b> Mediawijsheid; invloed IIn/Ik Ouders meer betrokken bij de school en in de klas. Groepsgevoel onderling ouders. The leader in me + daltonopleiding samen voegen</p> <p>Inpassen EDI; efficiëntie vergroten Subsidies Uitwisselen met andere scholen Burgerschap</p>	<p><b>Bedreigingen:</b> Leraren tekort I Terugloop IIn Geen NPO gelden meer; weinig ondersteuning. Internet Bureaucratie; lange wachttijden Renovatie schoolgebouw</p> <p>Weinig diversiteit, geen afspiegeling van de samenleving Te groot groeien; 2 locaties? Energierkening Politiek: de kijk op onderwijs richting VO Individualisering van de samenleving Curling ouders Overprikkelbaarheid agv meer online</p>

Ouders:

<b>Sterkte:</b> Weinig wisselingen in team / goede stevige leerkrachten Maatjesgroepen/groepsdoorbroken werken Communicatie met de leerkracht over kind (laagdrempelig, gehoord en gezien voelen) Kleinschalig Dalton kernwaarden Oplossen van leerkrachtuitval (tot nu toe)	<b>Zwakte:</b> Aanbod voor kinderen met extra uitdaging Conflict aanpak / Geen goed/bekend pestprotocol Meer terugkoppeling over leerdoelen / veel verschil in hoeveelheid communicatie op parro Portfolio/rapport Taakgericht werken (veel tijd voor spelletjes) Communicatie over activiteiten eerder
<b>Kansen:</b> Meer met mediawijsheid doen Ontmoetingen tussen ouders/ ouders in de school	<b>Bedreigingen:</b> Veel wisselingen in directie