Schoolplan 2019-2023

Inleiding

Dit is het schoolplan van de Apollo 11 waarin de ambities staan die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken voor de periode 2019-2023. De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2019-2023 van onze stichting, SPO Utrecht, 'De kracht van vakmanschap'.

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

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie waar door middel van een coöperatieve werkvorm met flappen input is opgehaald bij het team wat is vastgesteld in maart na instemming van de MR op 16 april 2019.
Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken.
Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Marja Hamers, schoolleider team Apollo 11

Inhoudsopgave

1. School en context 2

2. Koers, visie en speerpunten 3

3. Beleidsambities 6

3.1 Onderwijs 6

3.1.1 Pedagogisch klimaat en veiligheid 6

3.1.2 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen 7

3.2 Personeel 9

3.2.1 Didactische- en pedagogische kwaliteit van leerkrachten 9

3.2.2 Bevoegdheid en bekwaamheid personeel 10

3.2.3 Professionele organisatie 10

3.2.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding 11

3.3 Organisatie 12

3.3.1 SPO Utrecht 12

3.3.2 Onze school 12

3.4 Kwaliteit 15

3.4.1 Kwaliteitsontwikkeling binnen onze school 15

3.4.2 Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht 16

4. Samenvatting 18

4.1 Jaarplan 20

Gerelateerde documenten 20

1. School en context

Onze school

De Apollo 11 is een vernieuwende Daltonschool die werkt aan leerling-, leerkracht- en schoolontwikkeling om aan te sluiten bij de hedendaagse, snel veranderende maatschappij. Naast kennis van vakken en vaardigheden leren kinderen om zelfstandig te worden, ondernemend en behulpzaam te zijn, keuzes te maken, samen te werken, positief kritisch naar werk van zichzelf en van anderen te kijken en elkaar feedback te geven. We werken thematisch en gebruiken moderne middelen. Dit alles geven we vorm binnen een uitstekend pedagogisch klimaat.
De Apollo 11 is een relatief kleinschalige school en wil dat ook blijven. Vanaf schooljaar 2019/2020 werken we met 13 groepen, waarmee de school op volle sterkte is. We werken heterogeen, dat wil zeggen dat er in de meeste groepen twee leerjaren in een groep zitten. Er zijn twee instroomgroepen 0/1; drie groepen 2/3; drie groepen 4/5; drie groepen 6/7 en twee groepen 8. Dit is een wijziging ten opzichte van de groepssamenstelling in de voorgaande jaren. Met deze groepssamenstellingen sluiten we beter aan bij de cognitieve, sociale en emotionele ontwikkeling en behoeften van leerlingen. Om alle 13 groepen te kunnen huisvesten worden in 2019 voorzieningen getroffen om de school voor de laatste keer uit te breiden.
De Apollo 11 staat goed aangeschreven en er is veel interesse in de school. In verband met de maximale schoolgrootte, kunnen niet alle kinderen worden geplaatst die worden aangemeld.
De school heeft in 2017 het oordeel goed gekregen van de inspectie en doet mee met het traject regelluwe scholen. Vanuit dit traject is een nieuw schoolrooster ontstaan, waarbij de kinderen 3 lange dagen en 2 korte dagen naar school gaan en de leerkrachten wekelijks (op woensdagmiddag) werken aan schoolontwikkeling.

Onze school in de wijk

De Apollo 11 staat in het oude De Meern tegen de wijk Nijenvelt aan, middenin een woonwijk aan de doorgaande weg naar het centrum en is goed bereikbaar. De school heeft een redelijk centrale plaats binnen de wijk, maar is geen wijkschool. De gemiddelde afstand tussen school en thuis is 850 m. Er is veel ruimte en groen rondom de school. De parkeerruimte is beperkt en aan de verkeersveiligheid van de routes naar en van school is de afgelopen jaren hard gewerkt.
Sinds september 2012 heeft de school zijn intrek genomen in het mooie nieuwe gebouw aan de Ten Veldestraat 98 in De Meern. Het gebouw is opgezet om te kunnen functioneren als IKC. Naast de school is er een kinderdagverblijf en naschoolse opvang in het gebouw, beiden verzorgd door Kind en Co. Een aantal kinderen gaat ook naar andere Kindopvangcentra in de wijk.
Als het nodig is om kinderen en hun ouders in hun basisschoolperiode extra te ondersteunen op fysiek of sociaal gebied, wordt er samengewerkt met het buurteam in de wijk.

Onze schoolpopulatie

Voor een Utrechtse openbare school is de Apollo 11 een overwegend ‘witte’ school met veel hoger opgeleide ouders. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 24,2. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging in de komende jaren gelijk blijft.
De niveaus van de kinderen zijn zeer divers en er is een relatief groot percentage kinderen dat ondersteuning nodig heeft dat buiten het basisaanbod valt. Het gaat daarbij vooral om het kunnen ontwikkelen van de juiste focus om voldoende uit het gegeven onderwijs te kunnen halen. Als dat niet lukt, uit dit zich vaak in leer- en gedragsproblemen die om een andere begeleiding vragen dan wij kunnen bieden. In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld 2% gewichtenleerlingen.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

In het Koersplan van SPO Utrecht voor 2019-2023 met de titel 'De kracht van vakmanschap' zijn de visie en ambities voor de hele organisatie beschreven. De missie van SPO Utrecht is simpel, maar verre van eenvoudig: 'goed onderwijs voor alle leerlingen'.
Als openbare scholen staan SPO-scholen midden in de samenleving. Zij bieden een brede basis aan veel verschillende kinderen met verschillende achtergronden: kennis, vaardigheden, talenten én een fijne leeromgeving waar kinderen spelenderwijs leren samen te spelen en samen te werken. Niet voor niets is onze slogan: *samen leren groeien.*
De visie is verwoord in 4 uitgangspunten, die voor elke SPO-school gelden:

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

… een goede structuur betekent dat de organisatie past bij de visie van de school, er een stimulerende leeromgeving is, kinderen daarbinnen hun eigen verantwoordelijkheid hebben en we cyclisch werken aan schoolontwikkeling.
… een goed pedagogisch klimaat betekent dat binnen de gemeenschap van een school medewerkers en ouders samen werken aan de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. We hebben hoge verwachtingen van de mogelijkheden van kinderen en geven ieder een eigen stem. De SPO- school is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.
... goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren in betekenisvolle leersituaties. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen.
… opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving betekent dat we werken aan actief burgerschap binnen de democratische samenleving, de school staat open voor diversiteit en we leren de kinderen deze te waarderen.

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

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

Visie van de school

Apollo 11 …. Daar krijg je de ruimte

De Apollo 11 heeft haar visie vormgegeven rondom een aantal kernwaarden:

- Dalton
- Veiligheid
- Toekomstgericht
- Hoofd, hart en handen.

In de visie, die is beschreven aan de hand van deze kernwaarden, hebben wij er belang aan gehecht dat deze visie tijdloos is. Hierdoor kan het onderwijs op de Apollo 11 met de tijd mee blijven gaan, om zo de leerling een basis te geven waar hij of zij de rest van het leven iets aan heeft. De visie blijft de lat waar we de concrete invulling steeds aan spiegelen. Voor de Apollo 11 betekent dit dat er vanuit de kernwaarden ruimte is voor onderwijsontwikkeling en dat ons onderwijs 'iedere dag een beetje beter wordt'.

Binnen de koers van de SPO en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die ambitieuze maar haalbare doelen stelt voor de kinderen, waarbij we het kind blijven zien en het lesaanbod zo vormgeven dat leerlingen het leren uitnodigend, leuk en stimulerend vinden. Onze lessen zijn leerzaam en onze leerkrachten deskundig en vaardig. Dit is het tevens het uitgangspunt om de professionalisering van het team op af te stemmen.

Op de Apollo 11 leren we met het '**hoofd, hart en handen**'.
Het **Daltononderwijs** gaat uit van de principes **vrijheid & verantwoordelijkheid** We werken op basis van **wederzijds vertrouwen**, **respect** en gelijkwaardigheid tussen leerkrachten, leerlingen en ouders. Door **diversiteit** te erkennen en kinderen leren hiermee om te gaan, creëren we een een prettige sfeer en een **veilige basis.** De school is onze leefgemeenschap, ons Daltononderwijs is **toekomstgericht** en wij anticiperen op **veranderingen** in de samenleving. De leerkrachten coachen de kinderen bij het ontwikkelen van een **onderzoekende kritische en nieuwsgierige houding.** We werken **thematisch**. Leerlingen weten wat zij moeten doen om hun doelen te behalen, wat een positieve bijdrage levert aan hun **competent**iegevoel. We vinden hierbij '**iedere dag een beetje beter**' een belangrijke waarde.

Dalton	Ontwikkeling	Hoofd, hart en handen
	 (iedere dag een beetje beter)	
Wederzijds respect		**Toekomstgericht**

De afgelopen vier jaar is er vooral geïnvesteerd in het aanpassen, verbeteren of vernieuwen van rekenonderwijs (nieuwe methode), samenwerken (groepsdoorbroken werken), beleid voor excellentie (ontwikkelen), thematisch werken (ontwikkelen) met methodes als bronnenboek, inbedden van wereldoriëntatie en geestelijke stromingen in thematisch werken (ontwikkelen), onderzoekend leren (ontwikkelen), ouderbetrokkenheid (verbeteren).
Om dit te bereiken hebben we de onderwijsstructuur van het thematisch werken vastgelegd, gebruiken we data om ons rekenonderwijs te monitoren en bij te stellen, is er een werkgroep excellentie opgericht en is er een plusgroep in het leven geroepen, is er samengewerkt met de NRO om het onderzoekend leren vorm te geven en te implementeren, worden ouders regelmatig bevraagd om hun input via korte enquêtes en zijn er thema-avonden voor ouders opgezet. Dit alles is terug te vinden in het ABC van de Apollo 11 dat in de afgelopen vier jaar is ontstaan voor het documenteren van werkwijzen en afspraken de organisatie. Dit heeft geleid tot een goed van de inspectie, waardoor de Apollo 11 regelluw is geworden. Dat houdt in dat er lestijd is ingeruild voor ontwikkeltijd. De kinderen hebben 3 lange en 2 korte schooldagen. Op woensdag werken alle leerkrachten en iedere woensdagmiddag wordt er door het team gewerkt aan thematisch werken en het verbeteren en vernieuwen van onderwijs. Vanuit de visie heeft het team de wens uitgesproken om met andere clusters (groepscombinaties) te gaan werken. Daarmee start de school in 2019/2020.

De komende vier jaar richten we ons op

- Invoeren van een doorgaande lijn van 0-8 door het werken met andere clusters.
- Het uitwerken van de visie naar schooleigen concept.
- Teamleren (onderwerpen hierbij zijn: lessonstudy, formatief evalueren, werken met een portfolio, data-informed doelen stellen, verbeteren van begrijpend lezen).
- Het verbeteren en versterken van ons thematisch onderwijs en onderzoekend leren.

Speerpunten
Hiervoor beschreven we de visie en de context van onze school. Samen met de visie en de koers van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende speerpunten op:

1.	Het werken met de nieuwe clusterindeling goed neerzetten
2.	Het uitwerken van de aangescherpte visie naar schooleigen concept
3.	Teamleren
4.	Verbeteren en versterken van thematisch onderwijs en onderzoekend leren (leerkrachtvaardigheden en verbinden curriculum)
5.	Vanuit data en met behulp van lessonstudy werken aan het versterken van vakinhoudelijke aspecten (begrijpend lezen, taal, rekenen).

In het volgende hoofdstuk werken we deze speerpunten op de verschillende beleidsterreinen verder uit in ambities en doelen.

3. Beleidsambities

In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de beleidsterreinen onderwijs, personeel, organisatie en kwaliteit. Per onderdeel formuleren we hierbij onze ambities. Deze ambities komen mede voort uit de speerpunten die in het vorige hoofdstuk staan genoemd.

3.1 Onderwijs

3.1.1 Pedagogisch klimaat en veiligheid

Op De Apollo 11 wordt gewerkt met de Vreedzame School. De Vreedzame School is een methode voor sociale competenties en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen. De groepsstructuur en de onderlinge samenwerking tussen groepen en leerkrachten dragen hier bewust aan bij.
Er worden niet alleen Vreedzame school lessen gegeven, de Apollo 11 IS een Vreedzame School, het is een cultuur. Door onze hele school willen wij laten zien dat wij op een vreedzame manier met elkaar omgaan. Kinderen, leerkrachten en ouders hebben respect voor elkaar, helpen en stimuleren elkaar. Waar nodig spreken wij elkaar aan. Verder verweven wij waar mogelijk de Vreedzame School lessen met de thema's en met andere vakgebieden. Dit is een continu proces. We bieden in alle groepen theaterlessen aan, in de disciplines zang, spel, dans, muziek en musical, gebaseerd op de thema's van de Vreedzame School.
Op de Apollo 11 zijn heterogene groepen. In iedere groep (m.u.v groep 8) zitten kinderen van twee leerjaren. Er zijn groepen 0/1, 2/3, 4/5, 6/7 en 8. Er is gekozen voor deze clustering omdat deze leerjaren goed op elkaar aansluiten wat betreft pedagogische, sociale en emotionele ontwikkeling. Op deze manier zijn kinderen in hun schoolloopbaan afwisselend oudste en jongste waardoor ze leren geven en ontvangen. Ze leren oog en oor te hebben voor anderen, zich verantwoordelijk te voelen voor het algemeen belang: initiatiefrijk, zorgzaam en betrokken. Wij leren kinderen elkaar te accepteren en te respecteren.
We monitoren de veiligheid voor de inspectie met de vragenlijsten uit Vensters voor de groepen 6-8. Voor eigen gebruik worden in alle groepen 2 x per jaar vragenlijsten gebaseerd op de Veiligheidsthermometer van de Vreedzame School afgenomen om pestgedrag op te sporen en maken leerkrachten minstens twee keer per jaar een sociogram. Leerkrachten kunnen n.a.v. deze informatie in gesprek gaan met de groep/een leerling. De coördinator sociale veiligheid speelt hier een actieve rol in.

Aanbod

Kennisgebieden	**Aanpak (methodiek, methode ect)**
Nederlandse taal	VLL (Starten in 2019/2020 met nieuwe methode; nu oriënterende fase) Staal taal (groep 4) spelling en taalverzorging.

	Grip Close reading (technisch en begrijpend lezen verwerkt in thematisch werken).
Rekenen en wiskunde	Dagelijks aanbod uit Wereld in getallen aangevuld met actieve werkvormen, bijv. Trapleren. Instructie in kleine niveaugroepen, verwerking digitaal.
Engelse taal	Lessen uit de methode Take it easy, afgestemd op en gekoppeld aan thematisch werken.
Geschiedenis, aardrijkskunde, natuur (waaronder biologie), geestelijke stromingen	Opgenomen in thematisch werken en onderzoekend leren. Gynzy, Brandaan, Meander en internet wordt gebruikt als bron. Vakken zijn eens per (twee) jaar leidend voor thema ontwerp. Kerndoelen zijn vertaald naar 8 jarenplan. Themadoelen en lessen worden ontwikkeld n.a.v. deze doelen en actualiteiten van dat moment.
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting, bevorderen actief burgerschap en sociale integratie	Vreedzame school. Opgenomen in thematisch werken, schoolstructuur en schoolcultuur (heterogeen werken; groepsdoorbroken werken; samenwerken; Dalton; leerlingenraad).
Expressie activiteiten	Opgenomen in thematisch werken.
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Vreedzame school. Opgenomen in thematisch werken. Ieder jaar starten we met een thema vanuit VS. Theaterlessen gebaseerd op Vreedzame School thema's. Jaarlijkse monitoring. Actieve inzet veiligheidscoordinator. Rots en water training.
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	VVN Vreedzame school.

3.1.2 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Bovenstaand aanbod bieden we leerlingen in een doorgaande ontwikkelingslijn. Daarbij stemmen we het aanbod en de aanpak zo goed mogelijk af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We gebruiken daarvoor de informatie die we over de ontwikkeling van de leerlingen hebben vanuit observaties, methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem. In onderstaand schema geven we aan welke (toets)gegevens we gebruiken om zicht te hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen.

Kennisgebieden	**Toets- en observatiegegevens**
Nederlandse taal	Cito begrijpend lezen, taalvaardigheid en spelling. Schriftelijke verwerking van opdrachten. Presentaties en (kring)gesprekken.
Rekenen en wiskunde	Methode toetsen Cito rekenen wiskunde
Engelse taal	Methode toetsen Cito Engels
Geschiedenis, aardrijkskunde, natuur	Feedback gesprekken

(waaronder biologie), geestelijke stromingen.	Topo toetsen Wereldoriëntatie Cito eindtoets
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting, bevorderen actief burgerschap en sociale integratie	Feedback gesprekken
Expressie activiteiten	Feedback gesprekken
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Wettelijke vragenlijst (Vensters) Eigen toets Vreedzame school.
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Methode toetsen Theoretisch en praktisch verkeersexamen
Algemene rapportage	In ontwikkeling: rubriks en portfolio

In september en februari reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in een opbrengstrapportage M & E toetsen. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in het ABC van de Apollo 11. Omdat de focus op toetsresultaten ook kan leiden tot toetsgericht werken, wat tot een versmalling van het curriculum kan leiden en tot het voorbereiden op de toetsen buiten schooltijd in huiswerkklassen, oriënteren wij ons de komende jaren op onze toetscultuur en onderzoeken we welk leerlingvolgsysteem het meest past bij de werkwijze en de visie van de Apollo 11.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen via onze website en via scholen op de kaart.

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

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

Ambities
Uitwerken en borgen van onderzoekend leren
Finetunen en borgen van thematisch werken
Invoeren en borgen van Close reading
Verder ontwikkelen van taalbeleid en dit koppelen aan het thematisch werken
Data-informed werken

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

Doelen	**Acties**
Uitwerken en borgen van onderzoekend en ontwerpend leren (O&O).	Helder en eenduidig beleid maken met betrekking tot de werkwijze van onderzoekend leren. Leerkrachtvaardigheden op gebied van O&O verbeteren.
Finetunen en borgen van thematisch werken	Helder en eenduidig beleid maken met betrekking

	tot de structuur van thematisch werken. Doelen van thematisch werken koppelen aan kerndoelen/curriculum. Specialist leren en innoveren aanstellen.
Close reading invoeren om begrijpend leesbegrip te verbeteren en het taalonderwijs meer te koppelen aan het thematisch werken.	*Taalspecialist aanstellen en werkgroep inrichten.* Verder ontwikkelen van taalbeleid en dit koppelen aan het thematisch werken.
Evidence informed werken.	Data en wetenschappelijk onderzoek inzetten om het onderwijs te verbeteren. Inzet van WOU (Werkplaats Onderzoek Utrecht) en leerkrachten stimuleren om masterstudies te gaan doen.

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

3.2 Personeel

3.2.1 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.

Van de leerkrachten verwachten wij dat zij na de Pabo minimaal startbekwaam zijn en dat zij zich kunnen ontwikkelen tot basis- en vakbekwame leerkrachten. We werken met ongeschreven regels vanuit een natuurlijke hiërarchie. De leerkrachten op de Apollo 11 zijn in staat om een uitstekend pedagogisch klimaat neer te zetten en zetten zichzelf hierbij in als voorbeeld. Wij verwachten dat zij de visie en werkwijze van de Apollo 11 onderschrijven, zoals het heterogeen werken, de gezamenlijke werkstructuur en de motivatie om het onderwijs dagelijks in kleine stapjes te willen verbeteren en daar een actieve bijdrage aan willen leveren. Vakbekwame mensen worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen (bijvoorbeeld door een Master te doen) en een trekkersrol te kunnen spelen in het team.

Daarnaast staat het verbeteren van leerkrachtvaardigheden op gebied van O&O, formatief evalueren en scaffolding de komende vier jaar centraal. Ook werken we aan het vormgeven en verbeteren van het thematisch werken en taal, lezen en rekenen. Dit doen we middels teamleren waarbij het doel is dat leerkrachten zich competent voelen om ambitieuze doelen te stellen, tevreden zijn over hun bijdrage en de opbrengsten en voldoende tijd hebben voor schoolontwikkeling en daarbij ook persoonlijk ontwikkelen. Hiervoor maken we gebruik van lesson study. Tot 1 januari 2022 heeft de school extra ontwikkeltijd vanuit het traject regelluwe scholen. Dat betekent dat de school in die tijd moet onderzoeken of en op welke wijze de ontwikkeltijd na 1 januari 2022 vorm gaat krijgen.

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 vormen de basis om de kwaliteit van het pedagogisch

didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren. Op de Apollo 11 starten we met een pilot om functioneringsgesprekken te voeren met alle leerkrachten uit hetzelfde cluster, opdat de samenwerking nog sterker wordt en er bij interventies een beroep gedaan kan worden op een gezamenlijke afspraak.

3.2.2 Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten veel belang aan de kwaliteitscultuur binnen onze school. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele leerkrachten.
Op onze school is van iedere leerkracht het actuele digitale 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.

3.2.3 Professionele organisatie

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

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

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

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vormgegeven wordt aan de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en de Werkplaats Onderwijsonderzoek, waarbij wordt gezocht naar een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk. Wij werken hier intensief mee samen.
Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2018 na een audit verkregen.
Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleider als spil, waarbij specialisten en coördinatoren mede vormgeven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. Zij nemen regelmatig klassenbezoeken af en geven pedagogische en didactische feedback gericht op groei en ontwikkeling. Specialisten spelen een belangrijk rol in de school. Zij zijn kartrekkers van de werkgroepen, nemen initiatief om de volgende ontwikkelstap met de werkgroep te zetten, halen informatie op bij en informeren het team over de te maken stappen en wensen.
De afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in het bouwen aan de randvoorwaarden voor goed onderwijs. De eerste specialisten waren de coördinatoren van de onder- en bovenbouw. Vanuit de speerpunten uit het vorige schoolplan om groepsdoorbroken te gaan werken en met moderne middelen en methoden in een veilig en betrouwbaar pedagogisch klimaat in een lerende organisatie, zijn (naast de IB/zorg coördinator) de eerste specialisten aangesteld op gebied van excellentie, opleiden in school, moderne media, leren en innoveren en sociale veiligheid. Dit willen we de komende jaren gaan uitbreiden met specialisten met kennis van de basisvakken zoals taal en rekenen. Ook willen we onderzoeken of een andere manier van zorgbegeleiding mogelijk is, bijvoorbeeld door het aanstellen van een vaste arrangementsbegeleider.

3.2.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

Ambities, doelen en acties voor personeel

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

Ambities
Het werken met de nieuwe clusterindeling goed neerzetten.
Teamleren gebruiken om het onderwijs iedere dag een beetje beter te maken.
Verbeteren en versterken van thematisch onderwijs en onderzoekend leren (leerkrachtvaardigheden en verbinden curriculum)
Iedere werkgroep een kartrekker/specialist. O.a. op gebied van: thematisch werken; formatief evalueren; excellentie; taal; rekenen; sociale veiligheid; moderne media; kunst & cultuur;
Leerkrachten voelen zich competent en ervaren werkplezier.

In 2019/2020 gaan wij werken met de nieuwe groepssamenstellingen. We willen het schooljaar 2019/2020 gebruiken om een gedegen structuur neer te zetten waarin leerkrachten samen werken aan een doorgaande lijn, de leerlingen in kleine groepjes op het juiste niveau worden bediend er gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise. Daarbij willen we de visie betrekken en uitwerken naar schoolbeleid.
Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	**Acties**
Werken aan de nieuwe clusterindeling bevordert het samenwerken en het gebruik maken van elkaars expertise	De organisatiestructuur zo vormgeven dat leerkrachten vanuit expertise ingezet worden voor instructie. Clustergesprekken hiervoor inzetten.
Door te werken aan teamleren ontstaat eigenaarschap en draagvlak voor de gewenste schoolontwikkeling.	Teamleren bevorderen door te werken met specialisten en focusgroepen. Vanuit Deep Democracy stem van de minderheid vormgeven.
Stimuleren van kennis en vaardigheden	Leerkrachten aanmoedigen een (master)opleiding te gaan doen op de gebieden van schoolontwikkeling.
Verbeteren en versterken van thematisch onderwijs en O&O.	Vormgeven als onderdeel van teamleren.
Leerkrachten voelen zich competent en ervaren werkplezier	Een goede planning maken en realistische doelen stellen op de gewenste ambities (met aandacht voor werkdrukvermindering) opdat deze gerealiseerd worden.

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

3.3 Organisatie

3.3.1 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.

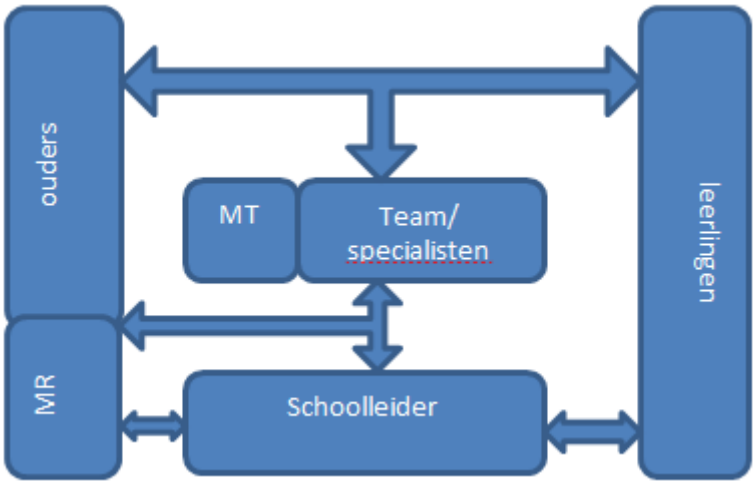
Binnen SPO Utrecht en de Apollo 11 werken we actief op een professionele wijze samen vanuit de volgende doelen:

- 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.

3.3.2 Onze school

De organisatie van *de Apollo 11* komt voort uit onze visie en speerpunten. We stellen de doelen om kinderen kennis en vaardigheden te leren centraal. Daarbij kijken we wat dat vraagt van het leerkrachthandelen en ontwikkelen van vaardigheden middels onze werkstructuur (teamleren). De werkstructuur draagt, door leerkrachten en leerlingen te betrekken bij hoe de doelen behaald kunnen worden en wanneer we tevreden kunnen zijn, bij aan doelmatig werken, eigenaarschap, ontwikkeling en een professionele cultuur. Het team van de Apollo 11 functioneert als een professionele leergemeenschap. Experts nemen het team mee in de ontwikkeling vanuit hun leidende rol. Dit willen we de komende jaren uitbreiden en verankeren in de werkwijze/schoolstructuur. In de wekelijkse bordsessie worden doelen gesteld en bijgesteld en wordt stilgestaan bij de behaalde successen, wat een positieve bijdrage levert aan het verder ontwikkelen en investeren. Dit maakt dat de focus is gericht op wat we de kinderen willen leren en welke acties en middelen daarvoor nodig zijn.
Ook leerlingen denken mee over hoe de doelen behaald worden. Zij denken na over hoe ze elkaar kunnen helpen de groepsdoelen te halen wat een positief effect heeft op de sociale interactie.



We werken actief samen aan een open en gerichte communicatie met alle betrokkenen in onze organisatie. Wekelijks is er teamoverleg. Dit overleg staat in het teken van de gestelde leerlingdoelen. Een aantal keer per jaar gebruiken de werkgroepen het overleg als platform voor input of het geven van een pitch. Tweewekelijks is er MT overleg. De MT agenda is voor iedereen toegankelijk en leerkrachten kunnen iets agenderen. Na ieder MT worden besproken zaken teruggekoppeld in een teammemo. Ook is er tijd ingeruimd voor input van het team over de inzet van middelen en het het stellen van jaardoelen vanuit het schoolplan. Er is minstens vijf keer per jaar MR overleg. Er is een vaste jaaragenda om de vereiste stukken te behandelen.
Indien nodig worden ouders gevraagd mee te denken over schoolactiviteiten en beleidsvraagstukken.

Alle schoolafspraken zijn opgenomen in het ABC van de Apollo 11. Dit is een verzameling beleidsdocumenten over werkwijzen, afspraken en voornemens die in één document zijn gebundeld d.m.v. links. Het ABC wordt ieder MT geagendeerd. Zo lopen we alle afspraken af om deze (indien nodig) te actualiseren en/of voor onderhoud te agenderen op de teambijeenkomst. Indien er een verandering is, wordt dit gecommuniceerd in de teammemo.

Ouders ontvangen 11 à 12 keer per jaar (ongeveer 1 keer per 3 weken) van ons de nieuwsbrief. Informatie die de ouders van één groep of leerjaar aangaat, wordt gemaild naar deze groep ouders. Dit doen wij via de e-mail middels ons leerlingvolg- en administratiesysteem Parnassys. Sinds 2017 werken we ook met een schoolapp en hebben we een nieuwe website.
In maart/april ontvangen de ouders van groep 1 de eerste brief over de indeling in groep 2/3. Zij kunnen hiervoor input leveren. De bekendmaking van de groepssamenstelling volgt in juni.
Aan het begin van het schooljaar zijn er in alle groepen klassenavonden over het reilen en zeilen in de groep. Kort na de klassenavond worden alle ouders verwacht voor een startgesprek. Vanaf leerjaar 3 zijn de kinderen aanwezig bij de start- en rapportgesprekken.
Naar aanleiding van het rapport worden alle ouders uitgenodigd voor een 10 minutengesprek waarin het rapport besproken wordt. Alle ouders worden verwacht op de 10 minutengesprekken in februari. De 10 minutengesprekken in juni zijn niet verplicht. Tussendoor kunnen ouders altijd een afspraak voor een gesprek met de leerkracht maken. Minimaal één keer per jaar voert de leerkracht ook gesprekken met de leerlingen. In groep 8 ontvangen de kinderen alleen een rapport aan het eind van het schooljaar.

Voor zorg die valt buiten de basisondersteuning kunnen school en ouders advies of ondersteuning aanvragen bij het Samenwerkingsverband (SWV) Utrecht PO. Binnen de SPO werken wij hierin samen met de Luc Stevensschool voor sbo, de SO Herderscheeschool en SO Fier, scholen voor speciaal (basis)onderwijs. Daarnaast wordt voor het welbevinden en de gezondheid van de kinderen en hun ouders samengewerkt met het buurtteam. De samenwerking op het gebied van deze zorg staat uitgebreid beschreven in het POS.

In het schoolgebouw bevindt zich een kinderopvang en BSO van Kmn Kind en Co. De kinderopvang en de school deelt ruimtes in de school. Behalve het delen van ruimtes zou de samenwerking nog versterkt kunnen worden. De school wil de komende periode uittrekken voor het intensiveren van de samenwerking met Kind en Co.

Ambities, doelen en acties voor organisatie

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

Ambities
Het werken met de nieuwe clusterindeling goed neerzetten
Teamleren inzetten om de schoolstructuur te borgen.
Werken vanuit visie (hoofd, hart, handen) zichtbaar maken in de school.
Werken met specialisten en werkgroepen om de ontwikkelthema's te realiseren.

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

Doelen	**Acties**
Clusterindeling: De doorlopende ontwikkellijn in de school is vertaald naar de bijdrage van de verschillende clusters en de (leerkrachten in de) clusters werken om deze lijn vorm te geven. De doelen per cluster zijn helder en het aanbod is op de doelen gebaseerd.	We focussen op de inhoud van de lessen van de nieuwe samenstellingen, de instructie structuur, de overlegstructuur en het vormgeven van de samenwerking tussen de clusters.
Teamleren. De leerkrachten werken gemotiveerd aan schoolontwikkeling en ervaren hierbij geen (ongezonde) werkdruk.	Er wordt onderzocht hoe ontwikkeling energie kan geven, welke werkvorm en welke mate van autonomie en eigenaarschap hierbij past en wat er nodig is van de (school)leider om dat vorm te geven.
Het werken vanuit hoofd hart en handen is zichtbaar in de school.	We vertalen de visie naar beleid en praktische werkwijze voor alle clusters.
Gespreid leiderschap: er zijn specialisten op verschillende ontwikkelgebieden.	Zie teamleren. Extra werkdrukgeld wordt ingezet om specialisten meer vrij te roosteren en een trekkersrol vorm te geven en in te vullen i.s.m. de schoolleider (zie ook teamleren).

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

3.4 Kwaliteit

3.4.1 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.

Van de leerkrachten verwachten wij dat zij na de pabo minimaal startbekwaam zijn en dat zij zich kunnen ontwikkelen tot basis- en vakbekwame leerkrachten.
Startende leerkrachten worden begeleid volgens het traject 'Van start tot beoordeling' zoals is opgesteld door de SPO Utrecht.
Daarnaast wordt er gebruikt gemaakt van een aangepaste gesprekscyclus volgens het format van de SpoU. Op de Apollo 11 bestaat de gesprekscyclus uit clustergesprekken (2x) en een beoordelingsgesprek (1x). Voorafgaand aan het beoordelingsgesprek is er een klassenbezoek. Daarnaast zijn er door het hele jaar heen diverse klassenbezoeken waarbij de leerkracht direct feedback krijgt. Indien er reden is om een persoonlijk functioneringsgesprek te hebben, dan kan dat op aanvraag van de leerkracht of de schoolleider.
De schoolopleider voert de POPgesprekken, waarbij leerkrachten, met behulp van een format ontwikkeldoelen opstellen voor de lange en de korte termijn. Een uitgebreide beschrijving hiervan en de formats zijn terug te vinden in het portfolio van de Apollo 11 2017-2018.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

De school evalueert de leeropbrengsten regelmatig. De methodetoetsenen observaties worden ingezet voor het dagelijks bijstellen van de instructiebehoeften. Daarnaast worden de Cito LVS toetsen twee keer per jaar teambreed geëvalueerd. Er wordt beredeneerd waarom doelen afwijken van de gestelde schooldoelen, de doelen worden op groepsniveau bijgesteld en er worden acties aan gekoppeld. Uitgebreide informatie over het volgen van de ontwikkeling van het kind in de school is te vinden in de schoolgids op Scholen op de Kaart.

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

Onze school werkt systematisch aan kwaliteitszorg. Onder kwaliteitszorg verstaan we: activiteiten die erop gericht zijn om de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren. Met andere woorden: wat vinden wij goed onderwijs, wat zijn de eisen van de overheid, welke doelen stellen we, hoe zorgen we ervoor dat we kwaliteit leveren en hoe houden we de bereikte kwaliteit vast? Onze school werkt actief aan ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs en zorgt dat zaken die goed gaan, goed vastgelegd worden.
Informatie over hoe wij de kwaliteit vormgeven en meten is te vinden in onze schoolgids op Scholen op de Kaart.

4. Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het vorige schoolplan.

- ✓ Beleid maken voor excellentie. Het beleid is gemaakt, maar dit willen we nog verder uitwerken naar de praktijk.
- ✓ Werkwijze WIG4 uitwerken naar Apollo11 beleid. Dit is gerealiseerd en gefaseerd uitgewerkt en toegepast in de praktijk.
- ✓ Natuur en techniek onderdeel maken van het curriculum.

- ✓ Wereldoriëntatie thematisch en in samenhang met andere vakken aanbieden.
- ✓ Geestelijke stromingen een vaste terugkerende plaats geven in ons onderwijs. Onderzoekend leren een vaste plaats in het onderwijs geven.
- ✓ Twee of drie dagdelen per week het onderwijs anders inrichten met een breed lesaanbod op gebied van 21th century skills.
- ✓ Beleid opstellen om het werken volgens dyslexieprotocol beter in de standaardzorg in te bedden.
- ✓ Groepsplan een levend document maken i.p.v. een statisch formulier.
- ✓ Ouderbetrokkenheid een meer specifieke rol laten spelen in ons onderwijs.

3.4.2 Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht

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

De directeuren werken bovenschools samen met de beleidsmedewerkers van SPO Utrecht aan goed onderwijs. Tijdens de maandelijkse directeurenoverleggen (DOPO's) en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld.
Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om te kunnen reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling.

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

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

De aanpak van de OBS Apollo 11 met betrekking tot een goed onderwijsaanbod voor elk kind is gebaseerd op de 7 uitgangspunten voor handelingsgericht werken (HGW). Deze punten zijn in 2017 herzien en aangepast (*Handelingsgericht werken - samenwerken aan schoolsucces,* Pameijer, 2017) en terug te vinden in onze zorgmap. In het schoolplan beschrijven we welke aspecten we willen aanscherpen en in het jaarplan maken we de vertaling daarvan naar praktische uitwerking.
In de komende vier jaar gaan we het stellen van doelen en de daaraan gekoppelde acties aanscherpen middels formatief evalueren en willen we meer data-informed gaan werken. Ouders hebben altijd inzicht in de behaalde niveaus van hun kinderen. Vanaf leerjaar 6 wordt een indicatie gegeven voor het schooladvies (in leerjaar 7 is dat nog tweeledig en in leerjaar 8 wordt dat concreet).

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven 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.
De opbrengsten in de afgelopen 3 jaar waren:

		lezen	lezen	lezen	rekenen	rekenen	rekenen	taalverzorging	taalverzorging	taalverzorging	Gemiddelde 2F	Gemiddelde 1F	Gemiddelde <1F
		2F	1F	< 1F	2F/1S	1F	< 1F	2F	1F	< 1F			
Apollo 11	2016	52	36	12	8	64	28	44	48	8	35	49	16
	2017	77	23	0	54	38	8	62	35	4	64	32	4
	2018	71	26	3	24	65	12	41	53	6	45	48	7

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen. Bij lezen is het percentage dat 2F haalt de afgelopen twee jaar al gegroeid. Rekenen laat een meer wisselend beeld zien en taalverzorging een enigszins wisselend beeld. In de afgelopen 3 jaren zijn we gaan werken met nieuwe methodes voor rekenen, taalverzorging en sinds dit jaar met (begrijpend) lezen. Vanuit de schoolweging van 24,4 en de investering in lezen, taal en rekenen stellen we onze doelen op niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) op respectievelijk 80 % (lezen) 60 % (taalverzorging, was 49%) en 50 % (rekenen, was 29%) van onze leerlingen bereiken.

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

Ambities
Excellentie vertalen naar de praktijk.
Beleid maken op gebied van dyscalculie en dit inbedden in de zorgstructuur.
Borgen van beleid en werkwijze nog gestructureerder vormgeven.
Methode inzetten vanuit doelen (en niet omdat hij er is).

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

Doelen	**Acties**
Excellentie: tegemoetkomen aan de behoefte voor materiaal voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Organiseren van ontmoeting voor kinderen met vergelijkbare behoeften. Vertaalslag naar thematisch werken	Scholing van de experts, die een plan opstellen voor de vertaling naar de leerlingen. Vertaalslag van de expertiseontwikkeling naar teamleden.

maken.	
Meer zicht krijgen op dyscalculie en de begeleiding ervan.	Inventariseren stand van zaken en opstellen en uitwerken pva.
Evalueren werkstructuur en aanpassen aan behoeften team.	Inventariseren en opstellen pva.
Inzet methoden	Werken met Gynzy. Methode vaker loslaten. Begeleiding op inzetten.

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

4. Samenvatting

In onderstaand schema is de meerjarenplanning van onze school voor 2019 - 2023 opgenomen:

Thema	**Doelstelling 2023**	**Acties 2019-2020**	**Acties 2020-2021**	**Acties 2021-2022**	**Acties 2022-2023**
Kwaliteit	Excellentie	Scholing experts	Beleid begeleiding (plusgroep + in de groep) Teamscholing	Teamscholing begeleiding in de groep	Teamscholing begeleiding in de groep
	werkstructuur	Proeftuintjes evaluatie	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren
	teamleren	Ontwikkeltijd vormgeven (zie werkstructuur)	Plan opstellen hoe verder na 1-1-22	Per 1-1-22 regelluw project afgelopen	
	Stimuleren van kennis en vaardigheden	Zie teamleren	Zie teamleren	Zie teamleren	Zie teamleren
	Verbeteren en versterken van thematisch onderwijs en O&O.	Zie teamleren	Zie teamleren	Zie teamleren	Zie teamleren
	dyscalculie	Inventarisatie en Scholing experts	Beleid Teamscholing Pilot werkwijze	Werkwijze uitvoeren + evalueren	Werkwijze verbeteren
	Inzet methoden/ Gynzy	Proeftuintjesevaluatie	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren
	Data-informed werken.	Oppakken in clustergesprek	Vast onderdeel in bouw en cluster-overleggen	borgen	borgen
Onderwijs	Doorgaande lijn door	Start werken in nieuwe	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren	Evaluatie + verbeteren

	nieuwe clusterindeling	clusters			
Formatief evalueren	Leerkrachten kunnen formatief evalueren toepassen in alle lessen	Oefenen eerste twee stappen laatste twee stappen oefenen en invoeren	Implementeren eerste twee stappen, laatste twee stappen oefenen.	Borgen eerste twee stappen, laatste twee stappen implementeren.	Borgen werkwijze
Begrijpend kijken	Ontwikkelen en invoeren lessen begrijpend luisteren ism Fotodok	Lessen ontwikkelen /uittesten door Fotodok Leerkracht kijkt mee	Lessen door Fotodok/ scholing team	Lessen door leerkrachten samen met Fotodok/ scholing team	Lessen door leerkrachten/scholing
	Finetunen en borgen van thematisch werken	Zie organisatiestructuur en teamleren	zie organisatiestructuur en teamleren	zie organisatiestructuur en teamleren	zie organisatiestructuur en teamleren
	Close reading taalonderwijs koppelen aan thematisch werken.	Beleid opstellen Inzet lesson study Koppelen aan dagelijkse lespraktijk	borgen	borgen	borgen
Personeel	competentiegevoel en werkplezier	Zie organisatiestructuur	Zie organisatiestructuur	Zie organisatiestructuur	Zie organisatiestructuur
Organisatie	Clusterindeling: De doorlopende ontwikkellijn	Zie teamleren en organisatiestructuur	Zie teamleren en organisatiestructuur	Zie teamleren en organisatiestructuur	Zie teamleren en organisatiestructuur
	Het werken vanuit hoofd hart en handen is zichtbaar in de school.	Visie uitwerken in dagelijkse praktijk	Visie ZICHTBAAR in de school (presentatie opties).	Visie is cultuur	Visie is cultuur
	Gespreid leiderschap: er zijn specialisten op verschillende ontwikkelgebieden.	Werken met werkgroepen en specialisten Werkstructuur ontwikkelen			

4.1 Jaarplan

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

Gerelateerde documenten

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

Bestuur
Koersplan
Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School
Schoolgids
SOP
Schoolveiligheidsplan
Deze documenten kunt u vinden op onze website www.apollo11.nl