



## Schoolplan 2024-2027 Apollo 11

## **Voorwoord**

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van openbare Daltonschool Apollo 11 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: Koersen op kansen.

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. Tijdens een aantal studiedagen heeft het team stil gestaan bij de huidige schoolontwikkeling en van daaruit logische vervolgkeuzes gemaakt voor de periode 2024 – 2027. Hiernaast is ook goed gekeken naar de koppeling met het Koersplan van SPO Utrecht. Dit schoolplan is vastgesteld op 6 december 2023 door Marie-Louise Bijl na instemming van de MR op 6 december 2023.

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.

Team Apollo 11

## **Inhoudsopgave**

Voorwoord van de directeur  
Samenvatting – als (visuele) publieksversie

1. Context en analyse
2. Visie en inhoudelijke keuzes
3. Bouwstenen en uitvoering op onze school
4. Van speerpunten/ambities/werkagenda naar doelen in ons jaarplan

**Goed onderwijs  
voor alle kinderen**

**Als Apollo 11 staan wij voor:**

Alle kinderen voldoende bagage meegeven om later succesvol en gelukkig te kunnen zijn in hun leven. We helpen de kinderen om kennis en vaardigheden te verwerven door samen te werken, zelfstandig te werken, initiatief te nemen, keuzes te maken en zicht te krijgen op hun leerproces. Opdat zij later zeggen: "Op de Apollo 11 heb ik geleerd wie ik ben, wat ik kan en wat ik moet doen om verder te komen".

De kernwaarden van onze school zijn:

- Jezelf zijn
- Verbinding
- Sfeervol
- Dalton
- Vertrouwen
- Samen



**Bouwsteen 1**

De verschillende expertises in de school behouden, de ruimte voor professionalisering van teamleden stimuleren en scholing inventariseren. Er is altijd een keuze voor wel of niet doorontwikkelen.



**Bouwsteen 2**

Middels flexibele organisatievormen werken wij aan een toekomstbestendig en prettig werkklimaat binnen de Apollo 11, waarbij specialisten tijd en ruimte houden om teamleden iets te leren en/of te inspireren.



**Bouwsteen 3**

We onderzoeken mogelijkheden om verticale samenwerkingen tussen groepen te realiseren.



**Bouwsteen 4**

Intensiveren van samenwerkingen met ouders en partners in de buurt.

## 1. Context en analyse

### 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 veelal thematisch en gebruiken moderne middelen. Dit alles geven we vorm binnen een uitstekend pedagogisch klimaat. De school heeft ruimte voor 13 groepen en dat is de maximale grootte van de school. Het aantal groepen kan per schooljaar variëren van 11 tot 13, afhankelijk van het leerlingaantal met bijbehorende bekostiging. Deze groepen kunnen zowel homogeen als heterogeen worden samengesteld. We werken met een instroom van 40 leerlingen per kalenderjaar in groep 1/2. Deze leerlingen stromen per kwartaal met 10 leerlingen in, zodat de leerlingen gelijkmatig over het jaar verdeeld zijn. De aanmelding van de leerlingen loopt via de gemeente.

In dit schema wordt een overzicht gegeven van het aantal leerlingen (ROD) dat de school telde op de teldatum m.b.t. het leerlingenaantal plus de prognose.

	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Aantal leerlingen	294	303	314	313	313

De school heeft in 2017 het oordeel goed gekregen van de inspectie. De Apollo 11 is voor stadse begrippen een weinig gemengde school. Omdat de school in 'het oude dorp' De Meern staat is in de directe omgeving niet veel nieuwbouw. Over een braakliggend terrein naast de school is nog geen duidelijkheid. De school vermoedt dat dit geen invloed zal hebben op de schoolse activiteiten.

Het gebouw is toe aan een verduurzamingsslag en eerste acties daarvoor zijn al gepland. Ook het schoolplein wordt in de periode van dit schoolplan vernieuwd en aangepast naar een groen schoolplein.

### 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. 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 merken als school dat het individualisme en daarmee de afstand tussen school en ouders/de wijk groeit. Naast de gevolgen van de landelijke regelgeving tijdens de covid-pandemie is dit mede te verklaren door de populatie van die school die niet alleen uit de wijk, maar ook uit de omringende wijken komt. Ouders en kinderen komen elkaar buiten school niet altijd tegen en 'vinden' elkaar daardoor lastiger dan op een echte 'wijkschool'.

De Apollo 11 merkt dat dit alles tot steeds grotere uitdagingen leidt tussen ouders, kernpartners en de school. De bureaucratie speelt daarin soms ook een rol. Alle partijen blijven hierin professioneel en geven steeds duidelijker verwachtingen weer. Naast de school is er een kinderdagverblijf en naschoolse opvang in het gebouw, beiden verzorgd door Kind en Co | Ludens. 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 Buurtteam in de wijk.

#### Onze schoolpopulatie

Onze school heeft een driejaars schoolweging van 23.5 en heeft een spreidingsgetal van 5.83. Dit betekent dat onze leerlingpopulatie volgens de cijfers voor wat betreft complexiteit niet complex is. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en de voorspelde (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging en spreiding in de komende jaren hetzelfde zal blijven. Onze aanpak zal er dan ook op gericht blijven om met dezelfde inspanningen dezelfde kwaliteit van onderwijs te waarborgen.

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 en mindset om voldoende uit het aangeboden 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.

De sterke punten die naar voren komen in ons ondersteuningsprofiel zijn:

- Pedagogisch klimaat en sociale veiligheid
- Aanbod van theaterlessen en muzieklessen
- Teamontwikkeling & deskundigheidsbevordering/specialisten
- Samenwerking met externen

Voor een nadere uitwerking verwijzen we naar de beschrijving van ons schoolondersteuningsprofiel (SOP).

#### Onze ontwikkelingen

Onze school heeft zich in de afgelopen jaren met name ontwikkeld in Dalton, effectief samenwerken en sociaal en pedagogisch klimaat.

Als we kijken naar de (maatschappelijke) ontwikkelingen binnen en buiten onze school dan zien we de volgende kansen en bedreigingen:

#### ***Conclusie op basis van de SWOT-analyse voor de Apollo 11:***

De SWOT-analyse biedt inzicht in de huidige situatie en de mogelijke toekomst van de Apollo 11. Onze school heeft duidelijke krachten, zoals het sterke pedagogische klimaat, de cultuuronderwijsprogramma's en een hecht en doelgericht team. Het vermogen om te luisteren naar de behoeften van ons team en het vermogen om te denken in mogelijkheden en kansen zijn ook positieve punten.

Aan de andere kant zijn er zwakke punten, zoals de tijdsdruk en administratieve lasten, gebrek aan diversiteit in het personeelsbestand, en moeite met het stellen van grenzen aan gedrag en eisen van ouders. Ook worden bedreigingen geïdentificeerd, zoals financiële en personele problemen als gevolg van overheidssubsidies en bestuurlijke keuzes, en de noodzaak om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

De kansen voor de Apollo 11 liggen in het blijven koesteren van samenwerking binnen het team, het centraal stellen van de belevingswereld van de kinderen, en het aangaan van meer samenwerking met ouders en verenigingen. Het durven maken van eigen keuzes en anders organiseren zijn eveneens kansen die onze school kan benutten.

In deze context is het van cruciaal belang dat de Apollo 11 blijft vasthouden aan haar visie en niet te veel doorslaat in digitaal werken. Het is essentieel om het evenwicht te bewaren en niet te overhaast te reageren op veranderingen in de samenleving. Samenwerking en het koesteren van de krachten binnen ons team zijn de sleutel tot het omgaan met de bedreigingen.

Kortom, de Apollo 11 staat voor zowel (flinke) uitdagingen als kansen. Het is belangrijk dat de Apollo 11 haar sterke punten koestert, zwakke punten aanpakt, kansen benut, en zich bewust blijft van de mogelijke bedreigingen. Door een gebalanceerde aanpak kan de school haar visie en kwaliteit van onderwijs blijven waarborgen in de komende jaren.

## 2. Visie en inhoudelijke keuzes

Wij staan als SPO Utrecht voor **goed onderwijs voor alle kinderen**. In goed onderwijs komen de drie opdrachten van onderwijs samen: socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. Dit hebben wij als SPO Utrecht 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 en onze eigen schoolcontext zijn wij een school waar je de ruimte krijgt!

Op de Apollo 11 werken we **samen** vanuit '**hoofd, hart en handen**', waarbij we per leerjaar zoeken naar het evenwicht tussen welbevinden, leren en vaardigheden.

De Apollo 11 is een school met een fijne sfeer waar ieder kind zichzelf mag zijn. We werken op basis van **wederzijds vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid** tussen leerkrachten, leerlingen en ouders, waarbij ouders en leerkrachten een voorbeeldrol vervullen.

Ons onderwijs is **toekomstgericht**, gaat uit van de **Daltonkernwaarden** en draagt bij aan een **onderzoekende, kritische en nieuwsgierige houding**.

We werken thematisch en groepsdoorbroken. Leerlingen weten wat zij moeten doen om hun doelen te behalen, wat een positieve bijdrage levert aan hun **competentiegevoel**. We vinden hierbij '**iedere dag een beetje beter**' een belangrijke waarde.

Naast de visie vanuit de school zijn we als MT door de driedaagse Heel Holland Leert de diepte ingedoken en hebben we geconstateerd dat onze visie nog steeds passend is bij de Daltonkernwaarden. In onze visie staat de leerling centraal. Onze visie legt de nadruk op de behoeften en ontwikkeling van elke leerling, uiteraard altijd afgezet tegen de behoeften van de hele groep. Deze visie heeft tot doel niet alleen kennis en vaardigheden te ontwikkelen, maar ook zelfvertrouwen, nieuwsgierigheid, kritisch denken en een levenslange liefde voor leren. Het doel is om elke leerling te ondersteunen bij het bereiken van zijn volledige potentieel en voor te bereiden op een succesvolle toekomst in een snel veranderende wereld.

De visie van SPO Utrecht en onze visie betekent voor de Apollo 11:

### 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 kennisgebieden methodes/methodieken:

<b>Kennisgebieden</b>	<b>Methodiek</b>
Ontwikkeling jonge kind	Gekoppeld aan SLO-doelen, thematisch vormgegeven en gevolgd via MijnKleuterGroep
Nederlandse taal	Staal
Rekenen en wiskunde	SemSom (gr. 3) Wereld in Getallen (gr. 4 t/m 8)
Engelse taal	Blink Engels
De Natuur, waaronder biologie	Blink
Geschiedenis	Blink
Aardrijkskunde	Blink
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Blink & De Vreedzame School
Geestelijke stromingen	Jaarlijks 3 minithema's (gr 1 t/m 8) m.b.t. de vijf grote geestelijke stromingen
Burgerschap en sociale integratie, diversiteit van de samenleving	De Vreedzame school
Expressie-activiteiten	Vakleerkracht muziek, vakleerkracht drama, wekelijks creatieve les (groepsleerkracht)
Schoolveiligheid, welbevinden van leerlingen	De Vreedzame School, veiligheidscoördinator, vertrouwenspersoon, afname schoolveiligheidsvragenlijst, afname Hart & Handen – IEP + leerlinggesprekken
Bevorderen gezond gedrag	De Vreedzame School & veiligheidscoördinator
Zintuigelijke en lichamelijke ontwikkelingen	Vakleerkracht gym
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Apollo training (Rots & Water), veiligheidscoördinator, Veilig Verkeer Nederland, afname Hart & Handen – IEP + leerlinggesprekken

#### 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), 80%



(taalverzorging) en 70% (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, februari, maart en juni 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 de opbrengstenanalyse (midden- en eindtoetsen), Parnassys, observatiesysteem MijnKleutergroep het gespreksformulier groeps- en leerlingbespreking en in individuele handelingsplannen en/of Ontwikkelingsperspectieven (OPP's). De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in de zorgmap en kwaliteitskaarten.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Ons SOP is te vinden op onze website onder het kopje 'documenten --> zorg- en ondersteuningsbeleid'

## **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.

Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheidsbeleving van onze leerlingen met een valide instrument. 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 de Apollo 11'.

#### **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, schoolopleider en specialisten 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. In teamgesprekken en individuele (groeps-)besprekingen wordt deze analyse besproken. Hier zijn de leerkrachten, intern begeleiders, de specialisten en de directeur bij betrokken.

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 directeurs 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.

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

Op dit moment ontvangt onze school geen materiële of geldelijke bijdragen in de vorm van sponsoring.

#### **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 teamleden 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. Ieder teamlid heeft een startgesprek waarin het teamlid het/de doel(en) van het jaar formuleert. Tijdens het ontwikkelgesprek komt dit doel/de doelen ook als één van de gesprekspunten naar voren, zodat er eventueel nog bijgestuurd kan worden. In het eindgesprek wordt het doel voor het gehele jaar geëvalueerd en wordt gekeken naar doelen voor het volgende jaar.

Daarnaast vinden er gedurende het jaar meerdere opfrismomenten plaats vanuit de specialisten, waarbij de leerkrachten weer een didactisch stapje zetten op het gebied van taal/lezen, rekenen, MHB, Dalton en/of het jonge kind.

### 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 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 onder andere vorm in de bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie. Ook zijn er (via Utrecht Leert) incompany opleidingen voor onder andere 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.

### Onze invulling van de Koers 2024-2027

Breed aanbod van basisvaardigheden en talentontwikkeling door verschillende expertises in de school behouden, de ruimte voor professionalisering van teamleden stimuleren/scholing inventariseren. Er is altijd een keuze voor wel of niet door ontwikkelen. Hierbij gaan we de samenwerking op SPO-niveau opzoeken voor uitwisseling van kennis, ervaringen en materialen.

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

Als SPO Utrecht zijn we er trots op dat we worden gezien als een goede en prettige werkgever. Dat willen we blijven. 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 door bijvoorbeeld de rol van specialist te vervullen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat het team als collectief, maar ook op individueel niveau scholing volgt.

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.

### Samen opleiden

SPO Utrecht heeft een partnerschap met MBO-opleidingen, 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:

- Organiseren bijeenkomsten voor praktijkopleiders met de focus op ondersteuning en training t.b.v. kwalitatieve begeleiding van de collega's in opleiding.
- Organiseren bijeenkomsten voor de studenten waarbij er ruimte is voor intervisie, professionele (zelf)reflectie, kennisdeling en samenwerking.
- Opzetten van een kwaliteitskaart m.b.t. het Samen Opleiden op de Apollo 11.
- Een allesomvattend beleidsstuk waarin plek is voor de kwaliteitskaart en de reeds bestaande documenten.
- Aanpassing bestaande documenten t.a.v. de begeleiding van zij-instromers naar werkbare formats die praktisch inzetbaar zijn bij de begeleiding van deze collega's in opleiding.

In 2023 was onze school aan de beurt voor het peerreview.

### Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen 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 2024-2027

We begeleiden startende en nieuwe collega's, wat we samen met de opleidingen gaan doen, waardoor ook geborgd wordt dat het team geprofessionaliseerd blijft. Door een verdere samenwerking met het beroepsonderwijs proberen we ook slimme oplossingen voor de formatie te creëren.

### **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. We willen binnen SPO Utrecht creatief organiseren, tussen scholen en in de scholen, waarbij we altijd de kwaliteit waarborgen. In ons contact hebben we korte lijnen, we kunnen elkaar gemakkelijk vinden.

Het MT van de Apollo 11 heeft in september en december 2023 meegedaan met het traject Heel Holland leert. Hierin zijn handvatten aangereikt om na te denken over creatief organiseren. Tijdens studiedagen in het schooljaar 2023-2024 wordt met het team samen naar creatieve oplossingen gezocht om het team qua formatie flexibel te houden.

#### Onze invulling van de Koers 2024-2027

We denken na over creatieve formatieoplossingen. Dit speelt al binnen onze school en werken we verder uit in verband met het personeelstekort. Hierbij maken we ook gebruik van good practices van andere scholen en landen.

### **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. Wij vinden het hierbij belangrijk een betrouwbare en transparante partner te zijn. In het schooljaar 2022-2023 zijn wij gestart met een samenwerking met de andere Daltonscholen binnen ons bestuur. In totaal zijn wij met vier Daltonscholen en we willen graag van elkaar leren en elkaar inspireren. Daarnaast wordt er sinds het schooljaar 2023-2024 gezocht naar een intensievere samenwerking met het Buurteam.

#### Onze invulling van de Koers 2024-2027

We willen meer de wijk in. Bijvoorbeeld ouderen opzoeken, afval prikken en de samenwerking opzoeken met verenigingen voor cultuur/sport. Ook zoeken wij de samenwerking op met Kind&Co | Ludens, zowel op team- als leerlingniveau. Ook oriënteren wij ons op opzetten van maatschappelijke stages van onze leerlingen in de bovenbouw en gastlessen door heel de school.

### **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 de volgende ambities formuleren.

1. De verschillende expertises in de school behouden en indien nodig uitbreiden.
2. Flexibele organisatievormen inzetten om te werken aan een toekomstbestendig werkklimaat waar samen leren en inspireren centraal staat.
3. Creatief organiseren door andere samenwerkingsvormen te creëren.

#### 4. Intensiveren van samenwerkingen met ouders en partners in de buurt.

### 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.

### Onze ambities

In het vorige hoofdstuk hebben we de ambities van onze school benoemd. Voor de komende twee jaar werken we aan de volgende doelen:

<b>Speerpunten</b>	<b>Doel (jaar 1 en/of 2)</b>	<b>We zijn tevreden als ... (succescriterium voor de evaluatie)</b>
<b>Bouwsteen 1</b> De verschillende expertises in de school behouden, de ruimte voor professionalisering van teamleden stimuleren en scholing inventariseren. Er is altijd een keuze voor wel of niet doorontwikkelen.	Jaar 1 Zorgen voor continuïteit, borging en tijd om te monitoren.  Jaar 2 Zorgen voor continuïteit, borging en tijd om te monitoren. Eventueel ruimte voor nieuwe ontwikkelingen.	De input van de specialisten zichtbaar is in de school en het door de rest van het team gedragen wordt.
<b>Bouwsteen 2</b> Middels flexibele organisatievormen werken wij aan een toekomstbestendig en prettig werkklimaat binnen de Apollo 11, waarbij specialisten tijd en ruimte houden om teamleden iets te leren en/of te inspireren.	Jaar 1 en 2 (doorlopend) We begeleiden startende en nieuwe collega's. LIO-stagiaires inzetten bij het anders organiseren. + het onderzoeken van mogelijkheden van het inzetten van stagiaires van andere MBO- en HBO-opleidingen die raakvlakken hebben met onderwijs.	Het personeel op de Apollo 11 met plezier en vertrouwen naar het werk gaat en met een voldaan gevoel de dag afsluit.
<b>Bouwsteen 3</b> We onderzoeken mogelijkheden om verticale samenwerkingen tussen groepen te realiseren.	Jaar 1 We proberen het verticaal samenwerken van groepen uit bij enkele groepen en op verschillende momenten. We evalueren dit.  Jaar 2 Succeservaringen uit jaar 1 worden geperfectioneerd en geborgd.	Er voor de leerlingen positieve leersituaties ontstaan.  Het de betrokken leerkrachten tijd en ruimte oplevert (m.b.t. de formatie)

<p><b>Bouwsteen 4</b> Intensiveren van samenwerkingen met ouders en partners in de buurt.</p>	<p>Jaar 1 en 2 Samenwerking tussen ouders en school vergroten om ouderbetrokkenheid én ouderparticipatie een boost te geven.</p> <p>Jaar 2 Samenwerking tussen school en organisaties en verenigingen in de buurt vergroten (denk aan samenwerking met bedrijven, verzorgingshuizen, sport- en theaterverenigingen, etc..).</p>	<p>Er meerdere samenwerkingen hebben plaatsgevonden binnen elke groep.</p>
---	---	--

Jaarlijks monitoren we de voortgang van het schoolplan en bepalen we (nieuwe) doelen voor de volgende periode.

### **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*

*Schoolgids*

*SOP*

*Schoolveiligheidsplan*

*Document Burgerschap*

*Visitatierapport Dalton*