



obs De Hoge Raven



Schoolplan 2024-2027

OBS De Hoge Raven

Inhoudsopgave

Voorwoord
Samenvatting

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

Voorwoord

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van OBS De Hoge Raven 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 2024-2027 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.

Het schoolplan is tot stand gekomen door een gezamenlijk proces van het team en de directie. Er zijn diverse bijeenkomsten geweest met het team om input op te halen en ideeën uit te wisselen.

De eerste twee bijeenkomsten hebben in het teken gestaan van het uitwisselen van ideeën, wensen en het opstellen van een SWOT-analyse om sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen in kaart te brengen. Hierbij is er ook ruimte geboden om het inhoudelijke gesprek te voeren over de uitkomsten van de SWOT-analyse.

Tijdens de derde bijeenkomst werden de speerpunten, zoals uiteindelijk opgenomen in dit schoolplan, toegelicht aan het team. De speerpunten, die aansluiten bij het SPO Koersplan, de schoolvisie en de SWOT-analyse zijn toen met het team gezamenlijk vastgesteld. Het team heeft aangegeven dat ze blij zijn dat de inhoud van het schoolplan in gezamenlijkheid tot stand is gekomen én dat zij zich sterk herkennen in de speerpunten voor de komende jaren.

Naast een teambijeenkomst is er ook een bijeenkomst voor ouders georganiseerd. Ouders zijn meegenomen in het Koersplan van SPO, het proces van totstandkoming van het Schoolplan en ook zij hebben input geleverd in de SWOT-analyse die De Hoge Raven specifiek betrof. De betrokken ouders hebben een terugkoppeling gehad van de speerpunten die zijn vastgesteld voor de komende periode.

In deze context moet echter de kanttekening worden gemaakt dat het slechts een beperkte groep ouders betreft en het dus niet representatief is voor de gehele ouderpopulatie.

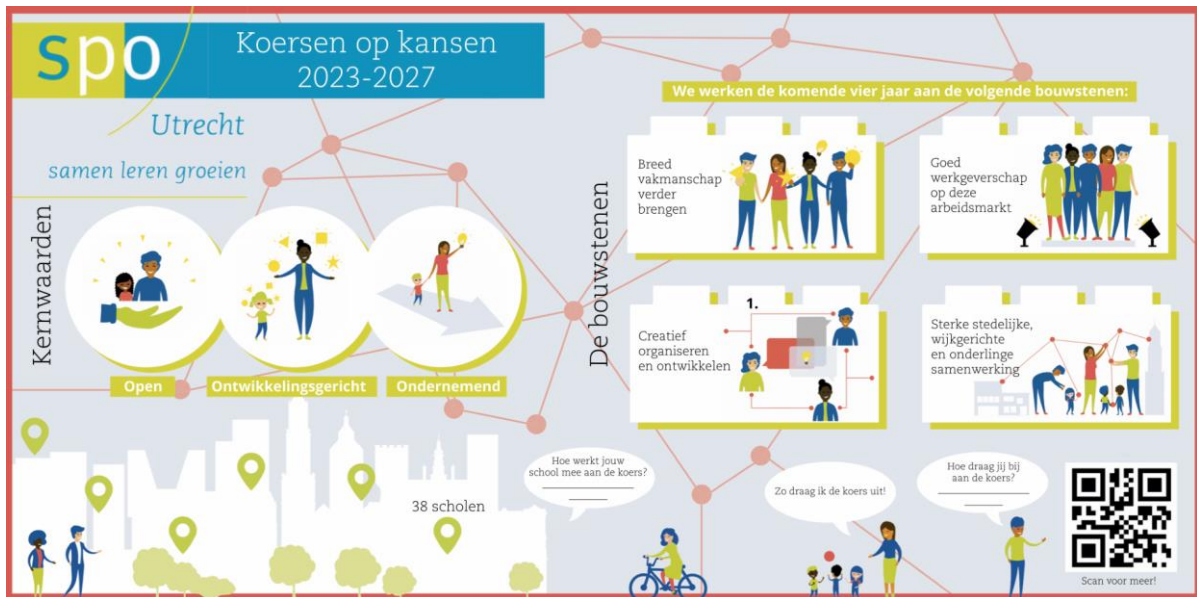
Dit schoolplan is vastgesteld op 21 december 2023 door Wouter Nieuwenhuis na instemming van de MR op 18 december 2023.

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.

*Wouter Nieuwenhuis
OBS De Hoge Raven*

Samenvatting

Het SPO Koersplan 2023-2027



Speerpunten van OBS De Hoge Raven Schoolplan 2023-2027



1. Context en analyse

Onze school

OBS De Hoge Raven is gericht op het optimaal laten leren van kinderen, het creëren van een veilige en vertrouwde omgeving, en het ontwikkelen van respectvolle, positief-kritische en creatieve individuen. Leerlingen, ouders en team vormen samen een bruisende leergemeenschap. Gedeelde waarden die heersen zijn vertrouwen, verantwoordelijkheid en plezier.

De school legt de nadruk op het stellen van duidelijke doelen, zoals beschreven in het jaarplan, en evalueert regelmatig het proces van ontwikkeling.

Wat betreft het leerlingaantal had de school per 1 februari 2023 in totaal 289 kinderen. Dit aantal groeit gedurende het schooljaar tot ruim 300 leerlingen. Er wordt verwacht dat dit aantal nog heel licht zal stijgen. De klassen bestaan nu gemiddeld uit 24 tot 28 leerlingen. Deze aantallen streven we ook na in de toekomst. De school hanteert zowel leerstofjaarklassen als combinatiegroepen.

Het gebouw van De Hoge Raven is gelegen in het zuidwesten van Utrecht in de wijk Hoograven en wordt omschreven als een 'fijn en fris gebouw'. Dit duidt op moderne faciliteiten en een aangename leeromgeving voor zowel de leerlingen als de leerkrachten.

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.

Onze school is sinds mei 2013 gehuisvest in de Brede School Hoograven aan de Duurstedelaan in de wijk Hoograven-Zuid. In het gebouw zijn ook de twee andere basisscholen uit de wijk gehuisvest: De Da Costaschool (PCOU) en de Ariënsschool (KSU). In het pand zijn tevens twee gymzalen, twee speellocalen, een theaterzaal, een ouderlokaal en een handvaardigheidslokaal ingericht waar alle drie de scholen gebruik van maken. Naast de scholen zijn ook KMN Kind&Co (kinderopvang en naschoolse opvang) en UTTC (sport) in dit gebouw gehuisvest.

De buurt Hoograven-Zuid heeft diverse kenmerken die de schoolomgeving kunnen beïnvloeden. Zo telde de buurt in 2023 3.740 inwoners, een toename van 4,47% sinds 2013. Deze gestage groei geeft aan dat de buurt populair en mogelijk groeiend is, wat kan leiden tot een toenemende vraag naar onderwijsvoorzieningen.

De groei van de wijk en daarmee toename van bewoners kan invloed hebben op de dagelijkse schoolervaring, zoals drukte rond de school tijdens breng- en haalmomenten.

De gemiddelde WOZ-waarde in de buurt is aanzienlijk gestegen in de afgelopen 10 jaar. Deze waardestijging kan wijzen op een opwaardering van de buurt of een toename van de levensstandaard, wat kan leiden tot veranderingen in de samenstelling van de populatie.

De buurt kent een mix van autochtone inwoners en inwoners met een migratieachtergrond, wat duidt op een multiculturele samenstelling.

Het opleidingsniveau van de inwoners is gevarieerd. Deze diversiteit draagt bij aan een rijke en gevarieerde schoolgemeenschap.

Onze schoolpopulatie

De Hoge Raven is een inclusieve school, gekenmerkt door een diverse leerlingpopulatie. De school herbergt kinderen van ouders met verschillende opleidingsniveaus, nationaliteiten en sociaal-economische achtergronden. Deze diversiteit draagt bij aan een rijke leeromgeving, waarin kinderen unieke perspectieven en ervaringen delen, wat bijdraagt aan het onderlinge begrip en respect. De school ziet deze variëteit als haar kracht.

De afgelopen jaren is het leerlingaantal licht gegroeid en naar verwachting zal er in de komende jaren nog sprake zijn van een lichte groei. Er is ook ruimte voor kinderen van nieuwkomers. Deze kinderen stromen de school in na een start te hebben gemaakt op de Taalschool Utrecht. De schoolpopulatie krijgt mede hierdoor een iets grotere diversiteit en is hierdoor steeds meer een afspiegeling van de wijk.

Onze school heeft een driejaars schoolweging van 23,71 (bij een bandbreedte van 20 tot 40) en heeft een spreidingsgetal van 8,45 (bij een bandbreedte van 3 tot 9). Voor een nadere toelichting op de schoolweging en het spreidingsgetal klik [hier](#).

Het suggereert dat De Hoge Raven te maken heeft met een complexe en diverse leerlingpopulatie, wat de noodzaak van differentiatie in het onderwijs, individuele aandacht en mogelijk extra middelen en training/opleiding voor het personeel benadrukt om aan de uiteenlopende behoeften van alle leerlingen te voldoen. 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.

Onze populatie vraagt van ons extra aandacht voor taal en taalondersteuning. In ons jaarplan 23-24 is dit als speerpunt opgenomen. Dit betekent onder andere dat we ons aan het ontwikkelen zijn wat betreft kennis op het gebied van NT2 leerlingen. Ook kijken we naar de inzet en effectiviteit van onze taal- en spellingmethode. Zowel de intern begeleider als de taalspecialist zijn hierbij betrokken.

Onze ontwikkelingen

In de afgelopen periode hebben er op organisatorisch en onderwijskundig vlak diverse ontwikkelingen plaatsgevonden. Onder meer doordat er meer is geformaliseerd. Dit betreft het beschrijven van processen (bijvoorbeeld zorgstructuur, gesprekkencyclus) en het opstellen van kwaliteitskaarten waarin uniforme werkwijzen en aanpakken zijn beschreven. Daarnaast heeft in schooljaar 2022-2023 een herijking van de visie plaatsgevonden en wordt deze toegepast in de keuzes die we maken in de dagelijkse praktijk (bijvoorbeeld de keuze voor een nieuw leerlingvolgsysteem). Verder is de overlegstructuur doorontwikkeld waardoor op een meer efficiënte en effectieve wijze wordt overlegd binnen het team. We blijven de overlegstructuur voortdurend monitoren.

Als we kijken naar de (maatschappelijke) ontwikkelingen binnen en buiten onze school dan zien we de volgende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. Deze zijn tot stand gekomen na diverse brainstormsessies met zowel het team als met een kleine groep ouders.

<p><u>Sterktes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Goede sfeer in de school. - Enthousiast en gemotiveerd team. - Samenwerking binnen clusters. - Veel expertise en ook formatieruimte om die in te zetten. - Goede faciliteiten. - Adequate ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten. - Eigenaarschap binnen team. - Leerlingpopulatie is goede afspiegeling van de wijk. - Divers team (kwaliteiten, leeftijd, geslacht, karakter). - Communicatie naar ouders. 	<p><u>Zwaktes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Borgen van nieuwe processen of gedrag. - Te hoog ambitieniveau/ geen keuzes maken. - Leerlingen zijn leerkrachtafhankelijk. - Veel klassikaal leren. - Beperkte buitenspeelruimte en weinig gevarieerd. - Leerkrachten geven elkaar beperkt feedback en spreken elkaar onvoldoende aan op afspraken. - Duurzaamheid wordt niet integraal aangeboden. - Voeren van constructieve gesprekken. - Rapport maakt groei onvoldoende inzichtelijk.
<p><u>Kansen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Welwillende MR en OR. - SPO Netwerken voor kennisoptimalisatie. - Participatie ouders in en om de school. - Partners in de wijk benutten. - Wereldoriëntatie-onderwijs versterken. - Meer aandacht voor talentontwikkeling bij leerlingen. - Visie op ICT-onderwijs ontwikkelen. 	<p><u>Bedreigingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lerarentekort. - Verloop van leerkrachten en/of directie. - Uitval leerkrachten verhoogt werkdruk collega's. - Veiligheid in de buurt. - Bezuinigingen in het onderwijs i.r.t. kostenstijgingen. - Weinig aandacht voor diversiteit en inclusiviteit.

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 is De Hoge RAven een school die 'vertrouwd zijn' centraal stelt: vertrouwd met jezelf, vertrouwd met je omgeving en vertrouwd met je ontwikkeling.



Onze school is een vertrouwde plek. We vormen een hechte groep, met ouders, leraren en alle kinderen samen. Natuurlijk leer je hier goed lezen, rekenen en schrijven. Wat maakt De Hoge Raven anders? Binnen onze school is ruimte voor eigenheid en verschillen. Bij ons mag een kind ook zelf verantwoordelijkheid nemen. Hier moedigen we elkaar aan om te leren. We inspireren elkaar. En we laten een kind nooit alleen staan. We zijn met elkaar een gemeenschap.

We helpen ieder kind om zichzelf te leren kennen. Want als weet wie je bent en wat je kunt, dan heb je zelfvertrouwen. Dat is goed voor nu en belangrijk voor later. Dus helpen we kinderen hierbij, stap voor stap, van jongs af aan, in een veilige sfeer. Kinderen leren op De Hoge Raven eerlijk te kijken naar wie ze zijn. En ze leren accepteren dat ze ook fouten maken, omdat vallen en opstaan nu eenmaal bij opgroeien hoort.

Bij ons weet een kind zélf, wat het kan en wat het wil bereiken. Heel concreet, tijdens de dagelijkse rekenles en met een presentatie voor de groep, bij het plannen van de weektaak of als-ie zelf op onderzoek uitgaat. Zelfs de kleuters weten wat ze vandaag willen doen, en waarom. Leren is ontwikkelen. Leren gaat over alles. Dingen proberen en jezelf ontwikkelen is een fijne uitdaging voor kinderen op De Hoge Raven. Omdat we hier op elkaar kunnen rekenen. Want medeleerlingen, leraren en ouders zullen elkaar altijd aanmoedigen bij het leren. We zijn vertrouwd.

Om onze visie te kunnen realiseren, is het essentieel dat kinderen leren hoe ze verantwoordelijkheid moeten nemen en een gevoel van eigenaarschap moeten ontwikkelen. Naarmate onze visie steeds meer geïntegreerd raakt in ons dagelijks handelen en denken, realiseren we ons dat er nog verdere ontwikkeling nodig is op het gebied van verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Zie ook hieromtrent de speerpunten voor de komende jaren in hoofdstuk 3.5.

Voor meer informatie over onze schoolvisie verwijzen we u graag naar de [Schoolgids](#).

De visie van SPO Utrecht en onze visie betekent voor De Hoge Raven:

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 voor de volgende kennisgebieden methodes/methodieken:

Leergebied	Groep 1-2	Groep 3	Groep 4	Groep 5-6	Groep 7-8
Nederlandse taal	Kleuterplein	Veilig leren lezen	Taal Actief 5	Taal Actief 5	Taal Actief 5
Taalbeschouwing/ spelling			Taal Actief 5	Taal Actief 5	Taal Actief 5
Technisch lezen		Veilig leren lezen	Estafette	Estafette	Estafette
Begrijpend lezen				Nieuwsbegrip	Nieuwsbegrip
Schrijven	Kleuterplein	Pennenstreken	Pennenstreken	Pennenstreken	Pennenstreken
Engelse taal	Kleuterplein			Groove Me	Groove Me
Rekenen /Wiskunde	Kleuterplein/ Met sprongen vooruit	Pluspunt/ Met sprongen vooruit	Pluspunt/ Met sprongen vooruit	Pluspunt/ Met sprongen vooruit	Pluspunt/ Met sprongen vooruit

Leergebied	Groep 1-2	Groep 3	Groep 4	Groep 5-6	Groep 7-8
Aardrijkskunde Natuur Geschiedenis Tekenen en handvaardigheid	Kleuterplein	Da Vinci	Da Vinci	Da Vinci	Da Vinci
Gezond en redzaam gedrag en levensbeschouwing	Vreedzame School	Vreedzame School	Vreedzame School	Vreedzame School	Vreedzame School
Verkeer			Veilig Verkeer Nederland	Veilig Verkeer Nederland	Veilig Verkeer Nederland
Gymnastiek	Basislessen	Basislessen	Basislessen	Basislessen	Basislessen
Muziek	1,2,3 Zing	1,2,3 Zing	1,2,3 Zing	1,2,3 Zing	1,2,3 Zing
Studievaardigheden					Blits!
Groei en ontwikkeling	Levelwerk	Levelwerk	Levelwerk	Levelwerk	Levelwerk

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. Voor een nadere toelichting op referentieniveaus klik [hier](#).

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 85 % (lezen), 66% (taalverzorging) en 51% (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, methode gebonden toetsen en toetsen uit ons leerlingvolgsysteem.

Zicht op ontwikkeling van onze leerlingen

Meerdere keren per jaar (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 Leerunie. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in de kwaliteitskaart Ondersteuning – zorg en onderwijs. Deze wordt jaarlijks geüpdatet.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het ondersteuningsprofiel van onze school wordt gekenmerkt door een flexibele schil van leraarondersteuners en ambulante

personeel – in aanvulling op de groepsleerkrachten - die op maat extra ondersteuning kan bieden. Dit wordt aangevuld met specialistische kennis dat wordt ontwikkeld en verspreid door specialisten zoals bijvoorbeeld een rekenspecialist of taalspecialist. Voor een nadere uitwerking verwijzen we naar de beschrijving van ons [schoolondersteuningsprofiel \(SOP\)](#).

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.

De leerkrachten van De Hoge Raven zijn gericht op het creëren van een veilige, vertrouwde en stimulerende leeromgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dit omvat het aanmoedigen van leerlingen om respectvol, positief-kritisch en creatief te zijn.

Het betekent dat leerkrachten zich richten op het creëren van een optimale groepsdynamiek, het bieden van individuele aandacht en begeleiding en het hanteren van een duidelijke en consistente pedagogische aanpak. Hierbij is ook aandacht voor het (continu) evalueren en verbeteren van de aanpak van leerkrachten.

In het schooljaar 2023/2024 hebben we de 'gedragssladder' geïntroduceerd en zijn we gestart met de implementatie ervan. Dit instrument is ontworpen om positief gedrag te bevorderen en richtlijnen te bieden voor het omgaan met negatief gedrag, zowel tussen leerlingen onderling als tussen leerlingen en docenten. Als aanvulling op de gedragssladder hebben we de "kijkwijzer pedagogisch handelen" ontwikkeld. Deze kijkwijzer stelt teamleden in staat om op een onderbouwde manier observaties uit te voeren en collegiale consultaties bij elkaar te houden.

Zowel de gedragssladder als de kijkwijzer pedagogisch handelen dragen bij aan een uniforme pedagogische benadering binnen De Hoge Raven, wat de sociale veiligheid op school ten goede komt.

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](#). Hierin wordt ook verwezen naar 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 leerling populatie 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 'Burgerschapsdoelen en leerlijn SPO Utrecht - OBS De Hoge Raven'. Het document ligt op school ter inzage.

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. Tweejaarlijks worden resultaten hiervan gedeeld en besproken met het team. Het initiatief hiervoor ligt bij de intern begeleider in samenwerking met de directeur.

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.

Materiele en/of geldelijke bijdragen (sponsoring)

Onze school ontvangt momenteel geen materiële en/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 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.

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 en 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 directeurs. 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

In de komende vier jaar werken we als school aan een specifieke invulling om Breed vakmanschap van ons onderwijsteam verder te brengen. Enkele ontwikkelingspunten zijn:

- Professionalisering: Wij zetten ons in voor de voortdurende groei van ons onderwijsteam door middel van regelmatige bijscholing, workshops en studiedagen. Bovendien bieden we onze leerkrachten de mogelijkheid tot individuele professionalisering door hen in staat te stellen cursussen en opleidingen te volgen die aansluiten bij hun specifieke behoeften en interesses. Daarnaast streven we ernaar onze schoolbibliotheek te voorzien van de nieuwste en meest relevante onderwijsliteratuur, zodat onze medewerkers te allen tijde toegang hebben tot waardevolle informatie.
- Feedback: We implementeren een systeem voor collegiale consultaties, waarin leerkrachten elkaars lessen observeren en waardevolle, opbouwende feedback geven. Deze consultaties worden ondersteund door gebruik te maken van kijkwijzers. Op deze manier stimuleren we een cultuur van samenwerking en dragen we bij aan de professionele ontwikkeling van ons team.
- Kwaliteitskaarten: Het pedagogisch en didactisch handelen van ons onderwijsteam wordt gedocumenteerd in diverse kwaliteitskaarten, zoals die voor rekenen, fijne motoriek en de gedragsladder. Deze kwaliteitskaarten worden jaarlijks bijgewerkt en regelmatig met het hele team besproken. Ze worden actief gedeeld met nieuwe collega's om hen te ondersteunen bij hun integratie in ons team. De afgelopen periode hebben we veel inspanningen geleverd om deze kwaliteitskaarten te ontwikkelen. In de toekomst zullen we ons richten op het behouden en versterken van de kwaliteit ervan.
- Gesprekkencyclus: De gesprekkencyclus is als volgt gepland
 - Ontwikkelgesprek (november-december). Tijdens dit gesprek zullen we de ontwikkeling van onze medewerkers bespreken, waarbij de schoolleider betrokken zal zijn. Er wordt een feedbackformulier ingevuld door de betreffende medewerker, twee collega's en de schoolleider. De medewerker stelt na afloop een ontwikkelverslag op.
 - Voortgangsgesprek (maart - april) - In deze periode zullen we de voortgang van ons onderwijzend personeel bespreken, specifiek op pedagogisch en didactisch vlak. Het voortgangsgesprek wordt gevoerd met onze schoolleiders.
 - Eindgesprek (juni-juli) - Aan het einde van het schooljaar zullen we het eindgesprek voeren om het afgelopen jaar te evalueren en plannen te maken voor de toekomst. Ook dit gesprek wordt gevoerd met de schoolleider.Deze gesprekken zijn een integraal onderdeel van onze professionele ontwikkelingscyclus en dragen bij aan het streven naar kwaliteit en groei binnen onze school.
- HGW-cyclus: We analyseren regelmatig de prestatiegegevens van onze leerlingen om te identificeren waar verbeteringen in het onderwijsproces nodig zijn. Dit moment vindt vaak plaats na het afnemen van niet-methode gebonden toetsen. Op basis hiervan zullen we aanpassingen maken in onze didactische aanpak. Op klasniveau analyseert de leerkracht de methode-gebonden toetsen.
- Specialisten: Binnen onze school beschikken we over specialisten met specifieke expertise. Deze deskundigen hebben de kennis en vaardigheden om leerkrachten te voorzien van advies en ondersteuning wanneer zij specifieke behoeften hebben. Het is waardevol dat onze school intern over deze deskundigheid beschikt, waardoor we snel en doeltreffend kunnen handelen zonder extern op zoek te moeten gaan naar expertise. De specialisten onderhouden voortdurend contact met de schoolleider,

intern begeleide en schoolopleiders. Hierdoor blijft de samenwerking soepel verlopen en wordt de ondersteuning optimaal benut.

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.

In het basisonderwijs ervaren we de gevolgen van een krappe arbeidsmarkt, en dit effect is eveneens merkbaar binnen De Hoge Raven. Dit uit zich in uitdagingen bij het invullen van nieuwe vacatures en het vinden van vervanging bij ziekte of verlof van collega's.

Om deze uitdagingen aan te gaan, is het van groot belang dat onze school zich helder profileert en goed zichtbaar is. In de komende jaren streven we ernaar om hierin stappen voorwaarts te zetten. Dit omvat het delen van onze successen, het actief profileren op sociale media en het inzetten van ons eigen team als enthousiaste ambassadeurs bij de werving van nieuw personeel.

Daarnaast blijven we investeren in onze eigen 'schil' van ambulante medewerkers, waardoor we flexibel kunnen inspelen op verschillende situaties. Dit stelt ons in staat om extra ondersteuning te bieden aan leerlingen. Maar het biedt ook de mogelijkheid om (incidentele) uitval van leerkrachten zelfstandig op te vangen.

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 tweede jaar van de cyclus Peerreview. Aan de hand van de 'Rubric kwaliteitskader SPO Utrecht' wordt jaarlijks bekeken waar we staan en welke aandachtspunten we meenemen. Deze worden vastgelegd in een intern document. In 2024 (tussen april en juni) is onze school aan de beurt voor de peerreview.

Evenredige vertegenwoordiging 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

In de komende vier jaar werken we als school verder aan een specifieke invulling om 'Goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt' te verbeteren. Enkele ontwikkelingspunten zijn:

- **Begeleiding:** Begeleiding van teamleden én studenten is essentieel voor goed werkgeverschap. Effectieve begeleiding betreft feedback, coaching en training op maat. Dit bevordert welzijn, betrokkenheid en waardering, wat leidt tot tevredenheid en loyaliteit. Schoolopleiders spelen een cruciale rol in de begeleiding

- Loopbaanperspectief: we willen teamleden carrièregroei en loopbaanontwikkeling bieden. Dit realiseren we door hen de kans te geven om zich te specialiseren in een specifiek vakgebied met ruimte voor combinatiefuncties (bijvoorbeeld leerkracht in combinatie met een specialistenrol). Als er geen mogelijkheden binnen de eigen school zijn, wordt onderzocht welke opties beschikbaar zijn binnen de stichting.
- Fijne werkplek: we werken aan een ondersteunende en samenwerkende werkomgeving. Dit omvat een sterke schoolcultuur, goede relaties tussen collega's, en een open communicatiekanaal binnen het team. Dit omvat ook het voeren van constructieve gesprekken in het team en een efficiënte overlegstructuur.
- Werk-privé balans: we streven naar een gezonde balans tussen werk en privéleven. Waar mogelijk zijn we flexibel met werktijden en hebben we een begripvolle houding tegenover (familie)verplichtingen of andere persoonlijke omstandigheden.
- Goede faciliteiten en middelen: we investeren in moderne faciliteiten en leermiddelen. Een goed uitgeruste school maakt het lesgeven effectiever en aangenamer.
- Teamdiversiteit: We streven ernaar een weerspiegeling te zijn van de samenleving en een team te vormen waarin elk teamlid zich welkom voelt. Het aanwezig zijn van diverse achtergronden en perspectieven bevordert creativiteit en biedt een breed scala aan denkrichtingen. Bovendien voorzien we leerlingen hiermee van diverse rolmodellen om zich aan te spiegelen.

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. 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 kwaliteit waarborgen. In ons contact hebben we korte lijnen, we kunnen elkaar gemakkelijk vinden.

Op De Hoge Raven proberen we op diverse manieren invulling te geven aan het realiseren van een wendbare schoolorganisatie. We hebben een nauw contact met diverse opleidingsscholen; zowel WO, HBO als MBO. We trachten voortdurend meerdere stagiaires een plek te bieden op onze school en hen op de best mogelijke manier te begeleiden. Dit zorgt voor verlichting in de klas en biedt de mogelijkheid om getalenteerde studenten te binden aan onze school. Daarnaast gaan we ook samenwerkingen aan met opleidingsscholen om innovatieve oplossingen te vinden voor tekorten. Dit gebeurt nu al bijvoorbeeld ten aanzien van het bewegingsonderwijs.

Door regelmatige betrokkenheid van externen kunnen we onze leerlingen een solide lesprogramma aanbieden, bijvoorbeeld op gebieden zoals muziek en ICT. De lessen zijn inhoudelijk van hoogwaardige kwaliteit, waardoor we voldoen aan de gestelde kerndoelen voor elk vakgebied. Tegelijkertijd geeft dit de groepsleerkracht de gelegenheid om zich op dat moment op andere taken te richten.

Bij lesuitval kan ook gebruik worden gemaakt van externe professionals. Dit wordt dan niet als structureel maar als incidenteel gezien.

Binnen de beschikbare formatieruimte streven we ernaar een flexibele schil te ontwikkelen. In eerste instantie wordt deze gebruikt voor intensievere begeleiding van leerlingen. Tegelijkertijd biedt het de school ook meer flexibiliteit bij het creatief organiseren in geval van uitval van leerkrachten.

Onze invulling van de Koers 2024-2027

In de komende periode zien we de volgende ontwikkelpunten in het kader van 'Creatief organiseren en ontwikkelen':

- Anders formeren: Het is essentieel om innovatieve en flexibele benaderingen te verkennen om de groepsbezetting op een duurzame manier vorm te geven. De schaarste op de arbeidsmarkt dwingt ons om nieuwe wegen in te slaan, zoals het benutten van zij-instroomtrajecten, de inzet van Pabo-studenten als ondersteuners, of het plaatsen van anders-bevoegden voor de klas.
- Partnerschappen op ontwikkelthema's: Het uitbreiden of aangaan van partnerschappen met organisaties die beschikken over specifieke expertise, zoals bijvoorbeeld de Taalschool of andere scholen met gespecialiseerde ervaring, kan een waardevolle bijdrage leveren aan de groei van ons onderwijs en onze organisatie.
- ICT: ICT biedt steeds grotere kansen om uitdagingen binnen het onderwijs aan te pakken. Het is wenselijk om een goed doordacht beleid te ontwikkelen, zowel op organisatorisch als onderwijskundig gebied, waarbij rekening wordt gehouden met de nieuwste ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie.

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.

Binnen de wijk werken we samen met andere basisscholen. We vormen samen met 4 andere scholen de Brede School Hoograven. We werken samen in het organiseren van ontmoeting, zowel tussen de kinderen in de wijk als de leerkrachten van de verschillende scholen. En we werken samen in het realiseren van cultureel aanbod en sportief aanbod voor kinderen in onze wijk. Daarnaast is er binnen de wijk een solide samenwerking met diverse (sociale) partijen zoals Buurteam, JOU jongerenwerk en Dock.

Jaarlijks organiseren we een kernpartneroverleg. Tijdens dit overleg is de leerplichtambtenaar, een begeleider van het Samenwerkingsverband, het Buurteam, Jeugdgezondheidszorg, de directeur en de internbegeleider van de school aanwezig.

Onze invulling van de Koers 2024-2027

In de komende periode richten we onze aandacht op de volgende ontwikkelpunten in het kader van 'Stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking':

- Het bestrijden van segregatie en polarisatie: In de komende periode willen we blijven investeren in het beter leren kennen van onze (sociale) partners op buurt- en wijkniveau, zoals JOU, Dock en de wijkagenten. We streven ernaar om nog meer ontmoetingen en dialogen te faciliteren om zo de verbinding binnen de wijk te versterken en tegelijkertijd segregatie en polarisatie tegen te gaan. Een van de manieren waarop we dit kunnen bereiken, is door samen te werken met de Brede

School Hoograven. Bijvoorbeeld door gezamenlijke projecten te initiëren. Een concreet voorbeeld hiervan is de recente gezamenlijke organisatie van de VO-scholenmarkt, wat laat zien hoe we samenwerking in de praktijk brengen.

- Kansengelijkheid: extern willen we relaties opbouwen en versterken met instanties en partijen die een bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van kansengelijkheid. Intern willen we kansengelijkheid blijvend onder de aandacht brengen en meenemen in onze besluitvorming.

5. Overige thema's

Hierboven wordt de invulling van de koers van De Hoge Raven beschreven aan de hand van de vier bouwstenen die voortvloeien uit het Koersplan van SPO Utrecht.

Daarnaast hebben we ook enkele specifieke thema's binnen onze school die we in de komende jaren willen aanpakken. Deze thema's passen niet per se in een van de vier pijlers, daarom creëren we een apart gedeelte om ze toch te kunnen benoemen.

- Verdiepen en internaliseren van onze visie: Ons doel is om kinderen vertrouwd te maken met zichzelf, hun ontwikkeling en hun omgeving. Hiervoor is het van belang dat de mate van verantwoordelijkheid en eigenaarschap van onze leerlingen verder wordt ontwikkeld. Om dit te bewerkstelligen, is het noodzakelijk dat onze leerkrachten een vernieuwde 'mindset' aannemen in de begeleiding van kinderen.
- Effectieve inzet van leermiddelen en lesmethoden. Voortdurend evalueren en onderzoeken we of de lesmethoden en leermiddelen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en tevens het handelen van de leerkrachten ondersteunen.

4. Van speerpunten naar doelen in ons jaarplan

Als we kijken naar de bouwstenen uit het koersplan van SPO Utrecht, onze visie en de hierboven genoemde ontwikkelingspunten dan willen we voor de komende vier jaar de volgende speerpunten formuleren.

Speerpunten

Breed vakmanschap verder brengen & goed werkgeverschap op deze arbeidsmarkt

1. *Opleidingsplan ontwikkelen en implementeren.*
2. *Bestaande processen versterken en borgen.*
3. *Stimuleren positieve werkomgeving.*
4. *Eigenaarschap/zelfstandigheid vergroten.*
5. *Optimaliseren inzet leermiddelen en lesmethodes.*

Creatief organiseren en ontwikkelen & Sterke, stedelijke, wijkgerichte en onderlinge samenwerking

6. *Optimaliseren inzet ICT.*
7. *Bestrijden segregatie en polarisatie.*

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.

Doelen bij onze speerpunten

Hiervoor hebben we de speerpunten van onze school benoemd. Voor de komende twee jaar werken we aan de volgende doelen:

Speerpunt	Doel (jaar 1 en/of 2)	We zijn tevreden als ... (succescriterium voor de evaluatie)
1. Opleidingsplan ontwikkelen en implementeren.	1 jaar	<p>We zijn tevreden als er een Opleidingsplan voor het team is ontwikkeld, wat concrete invulling geeft aan 'samen opleiden', waarin het team zich herkent en waarmee het team de best mogelijke ondersteuning geboden kan worden.</p> <p>We zijn tevreden als het Opleidingsplan op zijn minst invulling geeft aan de volgende aspecten: 'begeleiding', 'professionalisering' (zowel voor het team als individueel) en 'feedback'.</p> <p>We zijn tevreden als het opleidingsplan integraal onderdeel uitmaakt van eenieders handelen, onze plannen (bijv. jaarplan), invulling werkzaamheden schoolopleiders en gesprekkencyclus.</p>
2. Bestaande processen versterken en borgen.	2 jaar	<p>We zijn tevreden als we merken dat sprake is van een uniforme uitvoering van taken.</p> <p>We zijn tevreden als we merken dat er sprake is van verbeteringen in onderwijskwaliteit. Dit kan blijken uit positieve ontwikkeling in leerlingresultaten, sociale veiligheid en sociaal emotionele ontwikkeling.</p> <p>We zijn tevreden als uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek naar voren komt dat tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers een groei laat zien (ten opzichte van een eerdere meting) doordat duidelijke en efficiënte processen zorgen voor minder frustratie en meer tevredenheid.</p>
3. Stimuleren positieve werkomgeving.	1 jaar	<p>We zijn tevreden als we het stimuleren van een positieve werkomgeving ook uit het team zelf laten komen. Hierbij denken we aan een afvaardiging van teamleden (werkgroep o.i.d.) die kritisch kijken of en hoe nadere invulling aan dit speerpunt gegeven kan worden.</p> <p>We zijn tevreden als uit medewerkers-tevredenheidsonderzoek naar voren komt dat tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers een groei laat zien (ten opzichte van een eerder jaar) doordat initiatieven voor een positieve</p>

		<p>werkomgeving bijdragen aan werkplezier en tevredenheid.</p> <p>We zijn tevreden als uit de gesprekkencyclus naar voren komt dat medewerkers De Hoge Raven als een positieve werkomgeving zien en dit daarnaast ook actief uitdragen.</p>
4. Eigenaarschap/zelfstandigheid vergroten.	2 jaar	<p>We zijn tevreden als we per leerjaar criteria/verwachtingen bepaald hebben omtrent eigenaarschap/zelfstandigheid.</p> <p>We zijn tevreden als het team inzicht en vaardigheden heeft om leerlingen te begeleiden in het ontwikkelen van competenties in relatie tot eigenaarschap en zelfstandigheid. Hiervoor zou bijvoorbeeld teamscholing ingezet kunnen worden.</p> <p>We zijn tevreden als team en leerlingen een meetbare groei laten zien in eigenaarschap en zelfstandigheid. Resultaten van IEP Hart en Handen kunnen hiervoor gebruikt worden.</p>
5. Optimaliseren inzet leermiddelen en lesmethodes.	2 jaar	<p>We zijn tevreden als we in kaart hebben gebracht waar eventuele hiaten zitten in onze leermiddelen en/of lesmethodes.</p> <p>We zijn tevreden als we – na vaststelling van eventuele hiaten – onderzoek hebben gedaan en inzichtelijk hebben gekregen welke leermiddelen en/of lesmethoden passen bij de gewenste inhoud van ons onderwijs en in overeenstemming zijn met onze visie.</p> <p>We zijn tevreden als er, indien blijkt dat er behoefte is aan nieuwe leermiddelen/lesmethoden, deze zorgvuldig worden uitgekozen en geïmplementeerd in ons onderwijs.</p>
6. Optimaliseren inzet ICT.	2 jaar	<p>We zijn tevreden als we een beleid hebben ontwikkeld, zowel onderwijskundig als organisatorisch, wat toekomstbestendig is en blijk geeft van kennis van actuele ontwikkelingen.</p>
7. Bestrijden segregatie en polarisatie.	2 jaar	<p>We zijn tevreden als er een concreet plan wordt opgesteld waarin we beschrijven wat onze visie is op dit onderwerp en hoe we hier invulling aan geven.</p> <p>We zijn tevreden op het gebied van segregatie en polarisatie als er een cultuur van dialoog en begrip heerst binnen onze school. Hiertoe zullen we zelf diverse</p>

	<p>initiatieven ondernemen cq. ons aansluiten bij initiatieven hieromtrent.</p> <p>We zijn tevreden als we een partnerschap aangaan met een partij die bijdraagt aan het bevorderen van begrip en respect voor diversiteit.</p> <p>We zijn tevreden als ons burgerschapsonderwijs aansluit bij dit thema.</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.

In sommige gevallen wijzen we erop dat documenten opvraagbaar zijn. Dit heeft te maken met het feit dat het geen openbare documenten zijn of dat ze (vooralsnog) niet vindbaar zijn op de website.

Directe links:

[Koersplan 2023-2027](#)

[Schoolgids](#)

[School ondersteuningsprofiel \(SOP\)](#)