##### KATHOLIE

##### Schoolplan Gertrudis

2015 – 2019

Inhoudsopgave schoolplan 2015-2019

[ambitie Gertrudisschool 2015-2019: Daltononderwijs met een plus! 3](#_Toc423438740)

[INLEIDING 4](#_Toc423438741)

[1 ALGEMEEN 7](#_Toc423438742)

[1.1 De school en haar omgeving 7](#_Toc423438743)

[1.2 Missie en visie 7](#_Toc423438744)

[1.3 Kwaliteitszorg 9](#_Toc423438745)

[1.4 Leerlingenondersteuning; passend onderwijs 10](#_Toc423438746)

[1.5 Financieel en materieel beleid 11](#_Toc423438747)

[2 STRATEGISCH BELEID KSU 2015-2019 13](#_Toc423438748)

[2.1 Profilering 13](#_Toc423438749)

[2.1.1 Profilering van het KSU-motto in de scholen 13](#_Toc423438750)

[2.1.2 Communicatie, PR en uitstraling 15](#_Toc423438751)

[2.2 Pijlers voor talentontwikkeling 15](#_Toc423438752)

[2.2.1 De basis duurzaam op orde houden 15](#_Toc423438753)

[2.2.2 Ontwikkelen van 21st century skills 17](#_Toc423438754)

[2.2.3 Het plusaanbod 19](#_Toc423438755)

[2.3 Professionalisering 20](#_Toc423438756)

[2.4 Professionele cultuur; schoolorganisatie 20](#_Toc423438757)

[2.5 Gericht partnerschap; de school, ouders en andere partners 21](#_Toc423438758)

[2.5.1 Partnerschap met ouders/verzorgers 21](#_Toc423438759)

[2.5.2 Partnerschap met VVE, kinderdagverblijven, kinderopvang 22](#_Toc423438760)

[2.5.3 Partnerschap met opleiding(en) 23](#_Toc423438761)

[3 Het schoolbeleid: 23](#_Toc423438762)

[3.1 ICT beleid 25](#_Toc423438763)

[3.2 De schoolorganisatie: 26](#_Toc423438764)

[4 personeelsbeleid 28](#_Toc423438765)

[5. Meerjarenplanning 29](#_Toc423438766)

[5.1. Planning voor 2015-2016 (vanuit schoolplan 2015-2019) 30](#_Toc423438767)

[6. Formulieren 34](#_Toc423438768)

[a. Instemming schoolplan 34](#_Toc423438769)

[b. Vaststelling schoolplan 34](#_Toc423438770)

# ambitie Gertrudisschool 2015-2019: Daltononderwijs met een plus!

De Gertrudisschool is een erkende daltonschool en wordt gekenmerkt door een positieve en open sfeer. Een school waar ruimte wordt gegeven aan authenticiteit, talentontwikkeling en het ontdekken van eigen leerstijlen. Een school waar kinderen zich de kennis en vaardigheden kunnen eigen maken om zich uitstekend te kunnen redden in de 21e eeuw.

Bovenstaande visie is sturend voor het programma van de komende vier jaar. Door deze visie invulling te geven, voldoen we uitstekend aan de doelstellingen die in het Strategisch Beleidsplan van de KSU beschreven worden.

In de afgelopen vijf jaar is er erg veel verbeterd op de Gertrudis. De transformatie is gemaakt van een ‘gewone’ school tot een erkende daltonschool. Na een periode waarin niet zoveel onderwijskundige vernieuwingen waren gerealiseerd, heeft de school duidelijke verbeteringen gerealiseerd. Daar zijn we trots op. Komende planperiode staat in het teken van verdieping en duurzame onderwijsverbetering door het vergroten van het eigenaarschap van de leerkracht. Dit betekent niet dat er minder gedaan wordt! Het aantal jaarlijkse verbeterplannen zal minder worden. In plaats hiervan zal de aandacht liggen op verdieping en inhoudelijke verbetering.

De Gertrudis heeft een sterk en onderscheidend profiel: ‘Daltononderwijs met een plus!. We zijn de enige daltonschool van de stichting en in de wijk. Ons daltonprofiel verdient verdere uitwerking. Doel is om dalton niet te zien als een werkvorm, maar als een ‘way of life’. We staan voor goed daltononderwijs omdat we ervan overtuigd zijn dat we onze kinderen hier recht mee doen. Ons doel is dat onze leerlingen zich tot zelfstandige mensen ontwikkelen, die verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en de omgeving. Kinderen die initiatief durven te nemen en niet bang zijn om uit te proberen. Wij zien het als onze taak om hen op die weg te ondersteunen, te stimuleren en te helpen indien nodig. Komende jaren zullen we er alles aan doen om dat goed voor elkaar te krijgen, nog meer en beter dan we nu al doen. Pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten, maar ook de manier van leiding geven van de directie zullen in het teken staan van de verdieping van het daltononderwijs. De daltonpijlers nemen een centrale plek in: eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerkend leren, reflecteren en borging.

Naast uitstekend daltononderwijs bieden we onze kinderen een duidelijke ‘plus’. Dit bestaat uit:

* Hoogwaardig aanbod van kunst- en cultuuronderwijs
* Uitstekend Engels aan alle kinderen
* Goed aanbod voor cognitief getalenteerde kinderen (plusklas)

Hierdoor is het voor ieder kind mogelijk mogelijkheden in zichzelf te ontdekken en talenten te ontwikkelen. Ieder kind krijgt de kans om uit te blinken t.o.v zichzelf!

De kwaliteit van de leerkracht is verreweg de meest bepalende factor is om tot duurzame onderwijsverbetering te komen. Eigenaarschap en vakmanschap zijn daarbij een belangrijk uitgangspunt. Leerkrachten moeten weer de professionals worden die ze zijn en daarbij ruimte krijgen om dit vorm te geven. Komende jaren wordt hier stevig op ingezet. Hiervoor wordt het traject LeerKRACHT gevolgd. Het schoolteam is opgedeeld in ‘leerKRACHT-teams’ waarin samen verbeterdoelen worden opgesteld. Er worden verbeteracties geformuleerd die ervoor moeten zorgen dat het doel behaald wordt. Leerkachten bezoeken gericht elkaars lessen en geven elkaar feedback. Ook bereiden ze samen lessen voor. De focus zal verschuiven van allerlei randzaken naar onderwijs: hoe zorgen we er voor dat onze kinderen uitstekend onderwijs krijgen en wat is daar voor nodig? Door deze nieuwe werkwijze te implementeren wordt gewerkt aan een andere cultuur op school, waarbij het motto is ‘iedere dag samen een stukje beter’. Hiermee gaan we voor een professionele cultuur op de Gertrudis.

# INLEIDING

Het schoolplan is een belangrijk sturingsdocument voor de schoolontwikkeling en voor de kwaliteit van het onderwijs en daarmee een belangrijk onderdeel van de beleidscyclus van de KSU. Het Strategisch Beleidsplan van de KSU, het schoolplan en het (daarvan af te leiden) activiteiten-/ jaarplan vormen samen een geheel. In het schoolplan beschrijft de school de gewenste ontwikkeling voor een periode van vier jaar.

Op grond van de Wet op het Primair Onderwijs is iedere basisschool verplicht een geldig schoolplan te hebben. Een schoolplan wordt minstens eenmaal per vier jaar vastgesteld, steeds vóór 1 augustus van het schooljaar voorafgaand aan het schooljaar waarin het geldende schoolplan afloopt.

Doel van het schoolplan

Het schoolplan is een document met meerdere functies:

1. In de eerste plaats is het een beleidsdocument waarin de school het beleid voor de komende vier schooljaren uitzet.
2. Ten tweede is het een planningsdocument waar het gaat om de ontwikkeling van de school in deze periode. De beleidsvoornemens bij de diverse hoofdstukken zijn op basis van belang en urgentie ingepland voor uitvoering in de komende vier jaar.
3. Het schoolplan is ook een verantwoordingsdocument. Jaarlijks legt de schoolleiding verantwoording af, zowel intern als extern over het voorgenomen en gerealiseerde beleid.
4. Tenslotte is het schoolplan een kwaliteitsdocument waarin de school beschrijft op welke wijze zij zorgdraagt voor resultaatgerichte controle en borging.

De afgelopen vier jaar hebben we gewerkt aan de doelstellingen uit het vorige strategisch beleidsplan met de titel: ‘Een nóg beter resultaat voor alle kinderen’.

Dat plan liep formeel in 2013 af met een uitloop naar 2014. Er zijn in de vorige periode successen behaald waar we trots op zijn; daarnaast zijn er ook leerpunten benoemd die hun vervolg zullen krijgen in de komende jaren. We willen daarmee werken aan continuïteit, om datgene wat we hebben opgebouwd ook vast te houden en te borgen

**Terugblik op het schoolplan 2011-2015 op schoolniveau**

In de periode 2011-2015 is er op onderwijskundig gebied veel bereikt op de Gertrudis. De belangrijkste is dat de school in 2012 door de Nederlandse Daltonvereniging erkend is als officiële Daltonschool. In de jaren hierna heeft een inhoudelijke invulling van Dalton op school veel aandacht gekregen. De Daltonpijlers (eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerkend leren) zijn uitgewerkt. Er zijn doorgaande lijnen opgesteld van groep 1 t/m 8 en deze worden geborgd. Afspraken zijn vastgelegd in een onderwijskundige map en worden ‘levend gehouden’ door regelmatig met elkaar te bespreken of ze nog nuttig zijn en eventueel bijstelling behoeven. Naast Dalton is er ook veel bereikt op de verschillende andere onderwijskundige gebieden. De kwaliteit van het zaakvakkenonderwijs is verbeterd. Voor zowel aardrijkskunde als natuur en techniek zijn nieuwe methoden geïmplementeerd, namelijk De Blauwe Planeet en Natuniek. Hiernaast is in 2014 ook een nieuwe methode voor rekenen aangeschaft (Wizwijs) voor de groepen 3 t/m 8 waardoor de resultaten omhoog zijn gegaan. Na een aantal weinig succesvolle pogingen om de achterblijvende resultaten voor spelling te verhogen met behulp van aanvullende acties en materialen, is in 2013 de methode Taaljournaal vervangen door een nieuwe methode (Taal Actief). Hierdoor zijn de spellingresultaten gestegen. Een ander speerpunt waar in de vorige schoolplanperiode aan gewerkt is, is het Vroeg Vreemde Talen Onderwijs (VTTO). Na een jaar van uitproberen, is met ingang van schooljaar 2014-2015 Engels schoolbreed ingevoerd. Deze ontwikkeling is pas net ingezet en de verschillen in aanpak en kwaliteit van de lessen is vrij groot. Komende jaren vraagt dit de nodige verdieping. In schooljaar 2013-2014 is gestart met het vormgeven van beleid aan meerbegaafde kinderen. Er is een voorzichtige start gemaakt met een plusklas. Pas in 2014-2015 is dit echt goed van de grond gekomen. Er is formatie vrijgemaakt om een leerkracht een dag per week een plusklas te laten doen. Deze leerkracht heeft de opleiding tot talentbegeleider gevolgd en er is een beleidsplan geschreven. Ook is er een screeninginstrument aangeschaft. Verdieping van het beleid voor meerbegaafde kinderen is komende jaren noodzakelijk.

In de afgelopen planperiode is er een aandacht geweest voor het ontwikkelen van een visie op identiteit, binnen de kaders van de stichting. Onder begeleiding van de Marnix Academie is een zogenaamde ‘waardenmuur’ opgesteld door het team. Daarin staat beschreven vanuit welke onderliggende overtuigingen op de Gertrudis gewerkt wordt. Deze waarden krijgen een doorvertaling in de visie van de school. Hiernaast zijn de waarden meegenomen in de keuze van twee nieuwe methoden voor levensbeschouwelijk onderwijs (Trefwoord voor de onderbouw en Hemel en Aarde voor de bovenbouw), die in schooljaar 2013-2014) zijn geïmplementeerd.

Op het gebied van leerlingzorg is de afgelopen planperiode het handelingsgericht werken verder verdiept. Hiernaast is er in het kader van passend onderwijs een schoolondersteuningsprofiel opgesteld. Verder is bereikt dat voor de kinderen die de einddoelen van groep 8 niet halen, een ontwikkelingsperspectief is opgesteld.

Om het goede pedagogisch klimaat te waarborgen, is de Gertrudis in 2011 een Kanjerschool geworden. Dit traject is succesvol afgerond, maar er zal komende jaren veel aandacht moeten blijven uitgaan naar dit onderwerp. Dit omdat het onder druk staat een van de kwaliteiten van de school is en onderdeel van de profilering.

Op het gebied van ICT is er een I-coach aangesteld die het team begeleidt bij allerlei zaken op dit gebied. Daarbij is er een ICT-plan opgesteld, zijn alle klassen voorzien van een digitaal schoolbord en zijn de leerkrachten in staat te werken met deze borden en de moderne software. Ondanks deze activiteiten, blijft ICT voortdurend een punt van ontwikkeling, zeker ook met het oog op de 21th century skills van de kinderen. Het vergroten van de mediawijsheid bij de kinderen is deels gelukt, maar ook dit onderwerp zal op de agenda blijven. Van het voornemen om de website te verbeteren, is weinig terecht gekomen: er is op schoolniveau een ‘schaduwsite’ gebouwd, maar dit heeft weinig verbetering opgeleverd. Gelukkig wordt in de nieuwe periode centraal werk gemaakt van een nieuwe website.

Op personeelsgebied was de afgelopen planperiode het uitvoeren van de gesprekscyclus een punt. Dit is goed gelukt, hoewel er niet met alle vertrekkende leerkrachten exit-gesprekken zijn gevoerd. Ook is het gelukt meer LBers aan te stellen en meer specialismen op school te laten ontwikkelen.

# ALGEMEEN

## De school en haar omgeving

Naam school: Gertrudisschool

Adresgegevens: Amaliadwarsstraat 2

3522AR

Telefoon: Tel: 030-2885371

Dependance: Waalstraat 251

Tel: 030-2871925

Utrecht

Brinnummer: Brin: 15WG

Mailadres: Info.gertrudis@ksu-utrecht.nl

Schoolleider: Ralf Tienhooven

De Gertrudis is een daltonschool gelegen in de Utrechtse Rivierenwijk. Op 1 oktober 2015 gaan er ongeveer 500 leerlingen naar de school, verdeeld over twee locaties. De school is populair en heeft een goede naam. De afgelopen jaren was er sprake van een behoorlijke groei waardoor er relatief veel jonge kinderen op school zitten. Op dit moment zijn er 19 groepen, waarvan zeven kleutergroepen. De gemiddelde groep bevat ongeveer 26 kinderen. Ongeveer 10 procent van de leerlingen heeft een leerlinggewicht. In de afgelopen jaren is de wijk veranderd en zijn veel ouderen vertrokken om plaats te maken voor jonge gezinnen. De ouders van deze gezinnen zijn vaak wat hoger opgeleid. Dit komt vooral doordat de woningen in de wijk in prijs zijn gestegen en niet meer voor iedereen betaalbaar zijn. De Gertrudis is onderdeel van de Katholieke Scholenstichting Utrecht en de enige daltonschool van de stichting. De daltonpijlers (eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, borging en reflectie) komen in het onderwijskundig beleid sterk terug. Het team bestaat uit zo’n 35 personeelsleden, waarvan een groot deel in deeltijd werkt. Het team is hecht en er is weinig tot geen verloop in het personeelsbestand. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 34 jaar. De Gertrudis is een opleidingsschool en daarmee samen met de Hogeschool Domstad verantwoordelijk voor het opleiden van studenten. De leerresultaten zijn op niveau; de afgelopen inspectierapporten waren positief wat betekent dat de school het basisarrangement heeft.

## Missie en visie

|  |
| --- |
| Onze school is onderdeel van de Katholieke Scholenstichting Utrecht, de KSU, een stichting bestaande uit scholen die onderwijs verzorgen gebaseerd op de katholieke grondslag.  De katholieke identiteit vormt een belangrijke bron van inspiratie tijdens de dagelijkse werkzaamheden van KSU-medewerkers. De identiteit van de KSU rust op twee pijlers:   * de katholieke grondslag; * de zes door de KSU geformuleerde kernwaarden.   Onze scholen verzorgen onderwijs gebaseerd op deze gedeelde identiteit die we uitdragen en die zorgt voor verbondenheid. Wij laten ons daarbij inspireren door het leven van Jezus.  De katholieke traditie biedt ons verhalen, symbolen, rituelen en vieringen. Elke school geeft daaraan betekenis. Erkenning en waardering is er ook voor andere inspiratiebronnen en levensbeschouwelijke overtuigingen. Onze katholieke identiteit is tevens de basis voor het pedagogisch-didactisch handelen van alle medewerkers en het functioneren van de organisatie.  Kernwaarden: wat geeft ons richting?  Bij de KSU werken we vanuit zes kernwaarden. Deze kernwaarden zorgen niet alleen voor verbondenheid, maar geven ook inzicht in onze overtuigingen. Ze dienen als wegwijzers in ons dagelijks handelen. |

|  |
| --- |
| **De zes kernwaarden zijn:**   * Eenvoud * Aandacht * Ruimte * Verantwoordelijkheid * Vernieuwing * Plezier   Onze missie laat zien waaraan wij willen bijdragen: Wat is ons bestaansrecht? Hoe maken wij het verschil en wat voegen wij toe? Ofwel, wat is onze meerwaarde? Deze vragen beantwoorden wij vanuit onze identiteit; onze katholieke grondslag, verrijkt met onze zes kernwaarden. Dat is de basis voor de missie die wij in onze scholen tot uiting brengen, in onze grondhouding, onze werkwijze en ons gedrag.  KSU: MEER DAN EEN BASIS.  Wij willen op onze scholen méér bieden dan alleen kwalitatief goed basisonderwijs en doen dat ook. Vandaar ‘méér dan een basis’. Dit vullen we in langs drie lijnen:   * Een sociale context: KSU-scholen bieden kwalitatief en uitdagend onderwijs, dat is ingebed in warmte, betrokkenheid en aandacht. * Een rijk curriculum: naast de vanzelfsprekende aandacht voor ‘basisvakken’ als taal en rekenen, creëren we volop ruimte voor het ontwikkelen van de talenten van leerlingen in de volle breedte. * Een ambitieuze leeromgeving: we dagen elke leerling uit de eigen talenten en kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen. |

|  |
| --- |
| **Visie van de Gertrudis:** |
| De Gertrudisschool is een daltonschool gekenmerkt door een positieve en open sfeer. Een school waar ruimte wordt gegeven aan authenticiteit, talentontwikkeling en het ontdekken van de eigen leerstijlen. Een school waar kinderen de kennis en vaardigheden leren om zich uitstekend te kunnen redden in de 21e eeuw. |

## Kwaliteitszorg

|  |
| --- |
| Binnen de KSU maken alle scholen gebruik van het kwaliteitszorgsysteem Integraal, onderdeel van het leerlingvolgsysteem ParnasSys.  Integraal verbindt kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling op logische wijze met elkaar.  Integraal kent 7 domeinen:   * Onderwijsleerproces * Organisatiemanagement * Schoolcultuur * Imago * Planmatige ondersteuning * Samenwerking met ouders * Kwaliteitsmanagement   Scholen bepalen zelf (overeenkomstig hun school(jaar)plan en de boven schoolse afspraken die er gemaakt zijn) welke kwaliteitsdomeinen, onderwerpen en doelen er wanneer onder de loep genomen worden. Iedere school is verplicht alle kwaliteitsdomeinen minimaal één maal aan bod te laten komen binnen de cyclus van vier jaar.  De indicatoren van de Inspectie zijn volledig verwerkt in de standaard-inrichting van Integraal. Scholen kunnen, in overleg met de clusterdirecteur, er ook voor kiezen om streefdoelen en/of eigen kwaliteitsdomeinen toe te voegen zodat de inrichting volledig op de school gericht is. Op deze manier wordt kwaliteitszorg binnen de KSU vormgegeven vanuit de onderzoekende cultuur die wij voorstaan en welke past bij een lerende organisatie. |

|  |
| --- |
| **School specifieke invulling:**  Onze school werkt systematisch aan kwaliteitszorg. Onder kwaliteitszorg verstaan we: activiteiten die erop gericht zijn 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, * hoe houden we de bereikte kwaliteit vast * hoe weten we dat mensen die betrokken zijn bij onze school dit ook vinden?   In de afgelopen planperiode is Integraal gebruikt om de resultaten van ons onderwijs stelselmatig in beeld te brengen. De schoolleiding en de intern begeleiders zijn geschoold om op de juiste manier met dit programma te kunnen werken. Om de tevredenheid onder ouders, personeel en kinderen te meten, zijn enquêtes afgenomen. De resultaten hiervan zijn besproken met alle betrokkenen en hebben als managementinformatie gediend bij het kiezen van de juiste verbeterplannen. Naast een beter inzicht, heeft Integraal als middel gezorgd voor een groter kwaliteitsbewustzijn onder het personeel.  In de periode 2015-2019 staat kwaliteitszorg stevig op de agenda. Daarbij zal Integraal als middel verder benut worden. Belangrijkste aandachtspunten zijn kwaliteitsbewust handelen (doen we de goede dingen? Doen we de goede dingen goed? En hoe zien anderen dat?). Integraal is daarbij primair een hulpmiddel om me elkaar in gesprek te gaan. Op de Gertrudis is in schooljaar 2014-2015 de hele basisvragenlijst afgenomen, waarmee een beeld is verkregen van alle domeinen. In schooljaar 2016-2017 wordt opnieuw de hele peiling afgenomen. Hiernaast zullen ouders en kinderen tussendoor op specifieke onderwerpen worden bevraagd. Gezien het schoolprofiel zal dit in ieder geval Daltononderwerpen betreffen. Deze informatie zal gebruikt worden bij het bepalen van verbeteracties. |

## Leerlingenondersteuning; passend onderwijs

|  |
| --- |
| Passend Onderwijs beoogt dat zo veel mogelijk leerlingen regulier onderwijs kunnen volgen. Want zo worden ze het best voorbereid op een vervolgopleiding en doen ze zo goed mogelijk mee in de samenleving.  De Wet Passend Onderwijs is op 1 augustus 2014 ingegaan. Vanaf dat moment hebben scholen een zorgplicht voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Dat betekent dat scholen verantwoordelijk zijn voor een goede onderwijsplek voor elk kind: op de eigen school (eventueel met extra ondersteuning in de klas), op een andere reguliere school in de regio of in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ouders worden hierbij nauw betrokken. Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden. De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. De scholen van de KSU maken deel uit van het samenwerkingsverband Utrecht PO <http://www.swvutrechtpo.nl/>  Ambities & Uitgangspunten  Ieder kind in Utrecht heeft recht op onderwijs en ondersteuning, zodanig dat hij/zij zich zo goed mogelijk kan ontwikkelen. De Utrechtse bestuurders van (passend) onderwijs hebben samen met de gemeente gewerkt aan een zorgvuldige invoering van passend onderwijs en de transitie van de jeugdzorg. Daarbij is de gedachte om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de omgeving van kind en gezin. Leidend principe is één kind, één gezin, één plan.    Sterke basis  Om dit te realiseren is samen met het voortgezet onderwijs en de gemeente Utrecht een model ontwikkeld om de visie op Passend Onderwijs en zorg voor de jeugd weer te geven. Dit model gaat uit van een sterke basis op school. Besturen, scholen, leerkrachten en IB’ers realiseren met elkaar, samen met ouders en waar nodig met kernpartners deze basisondersteuning. Het niveau van deze basisondersteuning is vastgelegd in de Utrechtse Standaard, de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken zijn hierin leidend.  Steun waar nodig  Wanneer een school alles heeft gedaan binnen de afgesproken Utrechtse Standaard, maar nog steeds handelingsverlegenheid ervaart, kan zij voor extra ondersteuning terecht bij het SWV. Met behulp van een onderwijsondersteuningsarrangement wordt de school in staat gesteld om extra ondersteuning aan te trekken (in geld of in expertise) om een goed antwoord te kunnen geven op een ondersteuningsvraag van een kind.  De ondersteuning is altijd tijdelijk van aard en bedoeld voor de individuele leerling.    Speciaal als het moet  Binnen het SWV is uitgesproken dat er scholen dienen te zijn voor speciale onderwijsvoorzieningen (SBO en SO). De toelaatbaarheid van kinderen naar het SBO en SO vindt plaats bij het SWV.    Veranderingen  De grootste verandering binnen de ondersteuningsstructuur ligt bij het aanvragen van de extra ondersteuning (arrangementen). In plaats van ‘Wat heeft het kind?’ komt de nadruk te liggen op ‘Wat heeft het kind nodig?’ Dit betekent dat er van de leerkracht, de IB’er en feitelijk van de school, wordt verwacht dat er nog beter wordt gekeken naar wat een kind nodig heeft. |

|  |
| --- |
| **Schoolspecifieke invulling**  **Schoolondersteuningsprofiel (SOP)**    Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is, in het kader van Passend Onderwijs, een belangrijk instrument. Het beschrijft de wijze waarop de school de basisondersteuning vormgeeft en welke extra ondersteuning de school biedt of wil gaan bieden.  In de stad Utrecht is door het nieuwe samenwerkingsverband PO Utrecht Stad een ‘Standaard voor de Basisondersteuning’ uitgewerkt en vastgesteld. Alle scholen van het samenwerkingsverband hebben, aan de hand van een zelfevaluatie- instrument (format Q3 profiel), in beeld gebracht in hoeverre zij voldoen aan deze standaard, waar nog verbeteringen mogelijk zijn en waarin de school zich wil onderscheiden.    Het schoolondersteuningsprofiel bestaat  uit twee delen:  -       de rapportage van het zelfevaluatie-instrument;  -       een analysedocument.    In het analysedocument geeft de school aan in welke mate zij voldoet aan de standaard voor de basisondersteuning; hoe en op welke termijn zij acties gaat ondernemen om eventuele hiaten aan te vullen; welke extra ondersteuning de school kan bieden.    Het schoolbestuur stelt het schoolondersteuningsprofiel van alle scholen in haar stichting vast; de MR heeft adviesrecht. Ook onze school heeft een schoolondersteuningsprofiel. Hiermee voldoen wij aan de Utrechtse Standaard voor de Basisondersteuning.  Onze verbeterpunten zijn het verbeteren van het veiligheidsbeleid, het opstellen van een nieuw rekenbeleid en een beleid hoogbegaafdheid. Daarnaast willen we het aantal specialisten in de school gaan uitbreiden. Op dit moment is er een gedragsspecialist, een rekenspecialist en een specialist Jonge Kind. Deze worden aangevuld met een specialist Leren. Ook zullen er meer BHV-ers worden aangesteld. Daarbij wordt de norm gehanteerd van 1 BHVer op 50 leerlingen. |

## Financieel en materieel beleid

|  |
| --- |
| **Inleiding**  Het financieel beleid van de Katholieke Scholenstichting Utrecht start in feite op de werkplek, in de scholen, bij de kinderen. Daar ligt immers de basis voor ons werk: onderwijs verzorgen voor kinderen van 4 tot 12 jaar. Daar ligt ook de basis van het financieel bestaan van de stichting/de scholen: de bekostiging is in principe afhankelijk van het aantal kinderen in een school.  Op schoolniveau zijn er beleidskeuzes die grotendeels bepaald worden door de kaders zoals die door het College van Bestuur in beleid geformuleerd zijn.  **Instrumenten en toepassingen school specifiek**  De instrumenten die op financieel gebied beschikbaar zijn voor een school zijn:   * een exploitatiebegroting, * meerjaren-investeringsbegrotingen voor meubilair, onderwijsleerpakket en ICT (hardware), * een meerjaren-onderhoudsplan en een onderhoudsbegroting per jaar.   De investeringsbegrotingen hebben een relatie met de exploitatiebegroting omdat de afschrijvingslasten in de exploitatie komen.  Jaarlijks wordt, in de voorbereidingsfase van de kalenderjaarbegroting, door het College van Bestuur een kaderbrief opgesteld, waarin de kaders en mogelijkheden voor de scholen vastgelegd zijn.  De onderhoudsbegroting wordt vastgesteld op basis van een meerjaren-onderhoudsbegroting waarvoor een externe dienst (Helix) een bouwkundig onderbouwde opzet aanlevert. De kosten, voortkomend uit de onderhoudsbegroting worden betaald vanuit een voorziening voor groot onderhoud.  Ten behoeve van de inzet van personeel wordt met een model gewerkt, waarbij de keuze is gemaakt voor gedeeltelijke onderlinge solidariteit tussen de KSU-scholen. Op grond van beleidskeuzes vindt beperkte herverdeling tussen de scholen plaats. In het Bestuursformatieplan wordt per schooljaar vastgelegd hoeveel personeel ingezet kan worden op een locatie op basis van bekostiging vanuit het Rijk, en andere geldstromen en op basis van beleidskeuzes van de KSU. Voor specifiekere informatie hieromtrent wordt verwezen naar het meest recente Bestuursformatieplan van de KSU, dat te vinden is op de website van de KSU.  Met ingang van het schooljaar 2014-2015 beschikken de scholen over een geldbudget voor het personeel. Tot die tijd werd gewerkt met budget in formatieplaatseenheden.  Naast directe inzet van personeel, zijn er ook andere indirecte personele kosten. Hiervoor dienen scholen een bedrag van ongeveer 22% van hun inkomsten aan Personeel en arbeidsmarktbeleid te begroten.  Dit betreft uitgaven op het gebied van schoolontwikkeling, nascholing en teambuilding. Ook dragen de scholen een bedrag af om gezamenlijk op KSU-niveau uitgaven te kunnen doen in de categorie indirecte personele kosten. Het beleid op dat terrein is terug te vinden in de jaarlijkse begroting van de KSU. De keuze om bepaalde zaken gezamenlijk te regelen, heeft als achtergrond ofwel schaalvoordelen bij inkoop van bv. nascholing ofwel solidariteitsafwegingen.  **In te zetten gelden, voorzieningen en reserves**  Als uitgangspunt geldt: de financiering van een school gebeurt in principe naar rato van het aantal leerlingen van de school. Dit is de basis van de personele en de materiële bekostiging.  Een school dient plannen op te stellen die uitgaan van sluitende begrotingen.  Het is echter noodzakelijk om te zorgen dat er gelden beschikbaar blijven als voorziening, c.q. reserve, voor de momenten dat de bekostiging van de aanwezige leerlingen niet voldoende is om (tijdelijk) een school in personele en materiële zin in werking te houden.  Scholen kunnen beschikken over de volgende reserves:   * een reserve personeel; * een reserve PAB en * een algemene reserve.   Inzet van middelen vanuit deze reserves kan op basis van een door de school opgesteld en door het CvB goedgekeurd plan. Dit kan betrekking hebben op noodsituaties maar zeker ook op extra ontwikkelplannen.  Deze reserves mogen echter niet te groot worden. Middelen die niet ingezet worden, komen immers niet ten goede aan de leerlingen waar de bekostiging voor ontvangen is.  Stichting breed zijn maximumbedragen vastgesteld voor de reserves per school. Daarnaast geldt de stelregel dat een reserve niet negatief mag zijn . |

# STRATEGISCH BELEID KSU 2015-2019

|  |
| --- |
| Het strategisch beleidsplan “De leerling blinkt uit” is de komende vier jaar de basis voor de concrete planning van activiteiten binnen de KSU en de KSU-scholen. Het document heeft een drietal functies:   * Het is de basis voor de **beleidscyclus van de stichting** en van de 24 scholen; daarmee vormt het de grond voor de verdere ontwikkeling van de KSU en de KSU-scholen. De schoolleiders maken via hun schoolplan een vertaalslag van het strategisch beleidsplan naar operationeel niveau, en geven daarmee op schoolniveau uitvoering aan de realisatie van de ambities. De komende vier jaar worden de jaarplannen hiervan afgeleid, en er worden resultaatsafspraken gemaakt. * Daarnaast dient het als **referentiekader** voor het stellen van doelen en bij de interne en externe verantwoording over de mate waarin we doelen realiseren. * Het is een **leidraad** bij het maken van afwegingen en keuzes.     De leerling blinkt uit, dat is het perspectief. Om dit te realiseren wordt de komende vier jaar ingezet op een vijftal strategische thema’s, die elk op zich en in hun onderlinge samenhang het sterkst bijdragen aan de realisering hiervan.  De strategisch thema’s zijn: profilering, pijlers voor talentontwikkeling, professionalisering, professionele cultuur en gericht partnerschap. In dit schoolplan wordt uitgewerkt hoe de school in de praktijk uitvoering geeft aan het strategisch beleidsplan op schoolniveau. |

## Profilering

|  |
| --- |
| Ambitie: ‘Een KSU-school blinkt uit’  Onder profilering verstaan wij het bewust en merkbaar naar buiten laten komen van het eigen karakter van de (school)organisatie en onze ambities. Dat doen we door het uiten van onze missie en visie, en de uitwerking van de strategische thema’s. We profileren ons door deze niet alleen te laten zien, maar ook te laten merken, voelen én ervaren. |

### Profilering van het KSU-motto in de scholen

|  |
| --- |
| **Schoolprofiel: ‘Dalton met een plus’.** |
| De Gertrudis heeft gekozen voor een duidelijk schoolprofiel: ‘De Gertrudis staat voor daltononderwijs met een plus’.    Dit profiel komt voort uit de visie van de school: De Gertrudisschool is een daltonschool gekenmerkt door een positieve en open sfeer. Een school waar ruimte wordt gegeven aan authenticiteit, talentontwikkeling en het ontdekken van de eigen leerstijlen. Een school waar kinderen de kennis en vaardigheden leren om zich uitstekend te kunnen redden in de 21e eeuw.  Op de Gertrudis staan de Daltonkernwaarden centraal. Het gaat om zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, samenwerken, reflecteren, effectiviteit en borging.  Het doel is kinderen zich te laten ontwikkelen tot ‘fearless human beings’. Hierbij sluiten we aan bij het gedachtengoed van Helen Parkhurst (grondlegger van Dalton): ‘wat wij nodig hebben zijn mensen zonder vrees. Kinderen die initiatief durven nemen en verantwoordelijkheid kunnen dragen voor zichzelf, de medemens en zijn omgeving’.  Goed daltononderwijs bieden geeft een specifiek profiel. Hiermee onderscheiden we ons van andere scholen. Dalton is voor veel ouders een bewuste keuze en het biedt de vaardigheden die kinderen nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de maatschappij.  Naast dalton biedt de school een duidelijke ‘plus’ in het schoolprofiel. De plus wordt gevormd door:   * Engels vanaf groep 1/2 (alle klassen) * Plusklas voor meer- en hoogbegaafde kinderen * Hoogwaardig kunst- en cultuuraanbod   De volgende waarden en normen worden door het team van de Gertrudisschool als essentieel ervaren en kenmerken de sfeer op onze school:   * **Betrokkenheid**: we hebben oog voor elkaar, zien elkaar en laten elkaar in ieders waarde * **Verantwoordelijkheid**: we zijn samen verantwoordelijk voor elkaar, iedere dag opnieuw. Verantwoordelijkheid die we binnen de school maar ook daarbuiten met elkaar vormgeven. * **Dankbaarheid**: we zijn dankbaar en blij met ons leven, met onze eigenheid en met elkaar. * **Respect**: we hebben respect  voor elk individu, elke naaste, elk geloof en alles wat leeft: we maken immers met elkaar onze wereld. * **Veiligheid**: we bieden veiligheid aan de kinderen en anderen. * **Vertrouwen**: we leren vertrouwen te hebben in onszelf en in de ander. * **Leren reflecteren**: we leren kritisch te kijken naar ons eigen gedrag: fouten maken mag, we proberen ervan te leren voor een volgende keer. We nemen de kans om opnieuw te beginnen, ieder voor zich én met elkaar.  |  | | --- | |  | |

### Communicatie, PR en uitstraling

|  |
| --- |
| Bij de profilering van de KSU en de scholen hoort een goede uiting daarvan. We willen uitstralen wat we zijn en dit ook kenbaar maken in onze omgeving. Elke KSU-school geeft vorm aan een plan waarin aangegeven wordt van welke communicatiemix gebruik wordt gemaakt, en hoe deze wordt ingezet ter versterking van de profilering. |

.

|  |
| --- |
| **Schoolspecifieke invulling**  De Gertrudis gaat de komende periode duidelijk haar profiel naar buiten brengen: goed daltononderwijs met een plus. De doelgroep is daarbij in de eerste plaats ouders en potentiële ouders van kinderen van de school. In de lijn van dalton, zal bekeken worden of ook kinderen als ‘ambassadeurs’ kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld tijdens een open middag.  Belangrijkste vernieuwing is het vorm geven van een nieuwe website, waarin tevens een ouderportaal is opgenomen. Hiernaast blijft dat ieder jaar een jaarkalender voor ouders en andere belangstellenden wordt uitgegeven, in samenwerking met de lokale winkeliers. Ook de peutermiddag, waarop toekomstige ouders vast een kijkje komen nemen op school, blijft gehandhaafd.  Verder worden de banden met de relevante partners verder ontwikkeld. Met namen de BSO’s zijn daarin van belang. De samenwerking met ‘Kind en Ko’, de BSO die is ondergebracht bij school, wordt verder verstevigd.  In 2015-2016 wordt een klankbordgroep van ouders opgericht. Deze ouders worden actief bevraagd op bepaalde onderwerpen die op school aan de orde zijn. Op deze manier worden ouders nog beter betrokken bij school en kan de onderlinge afstemming verder verbeterd worden. In 2015-2016 zal de klankbordgroep feedback geven op invulling van het nieuwe vijf-gelijke-dagenmodel. |

## Pijlers voor talentontwikkeling

|  |
| --- |
| Ambitie: ’Een primair proces dat uitblinken van leerlingen ondersteunt, faciliteert en stimuleert’.  De KSU streeft naar uitdagend, verrijkend en innovatief onderwijs, waardoor de talenten van onze leerlingen optimaal worden ontwikkeld. Naast welbevinden en betrokkenheid van kinderen en het streven dat zij met plezier naar school gaan, staan hoge en meetbare kwaliteit van het onderwijs centraal op de scholen van de KSU. Door goede instructie, opbrengstgericht werken en klassenmanagement wordt de basis verbreed en versterkt. Van daaruit ontwikkelen kinderen hun talenten, blinken zij uit; cognitief maar zeker ook op andere gebieden, zoals ICT, wetenschap en techniek, kunst en cultuur en sport. |

### De basis duurzaam op orde houden

|  |
| --- |
| Om leerlingen voor te bereiden op hun toekomstige rol in de maatschappij is het van belang dat de basis binnen alle KSU-scholen duurzaam op orde is én blijft. Voor ons is ‘de basis op orde’ dan ook een vanzelfsprekendheid om überhaupt te kunnen werken aan talentontwikkeling. Hierbij is een aantal elementen in de voorwaardelijke sfeer van belang die op orde moeten blijven. |

**School specifieke invulling aan de hand van deze onderwerpen**

* Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van alle leerlingen. De school baseert de inrichting van haar onderwijskundig beleid op de (tussentijdse) analyses van de resultaten van de leerlingen. Onze leerkrachten zijn in staat om hun handelen af te stemmen op deze analyses en om afwijkende resultaten vroegtijdig te signaleren.

* Hoge opbrengsten voor de basisvaardigheden op school-, groeps- en leerlingniveau

Omdat lezen, het beheersen van de Nederlandse taal en het kunnen omgaan met cijfers en getallen de noodzakelijke basisvoorwaarden vormen voor elke leerontwikkeling, bepalen we hoge minimumeisen aan de scores die daarop op school-, groeps- en leerlingniveau worden behaald.

* Kwaliteit in vakmanschap

Onze leerkrachten (huidige en in de toekomst aan te stellen) dienen te voldoen of binnen afzienbare termijn te kunnen voldoen aan onze eigen KSU-standaard voor vakmanschap. Kenmerkend voor dit vakmanschap is onder meer: passie voor het onderwijs, denken in kansen, continu blijven leren en leren van, met en door elkaar. In het hoofdstuk Professionalisering is het ontwikkelen van deze standaard en het bereiken van dit niveau dan ook een speerpunt.

* Kwaliteit van de infrastructuur

De leeromgeving (gebouw en inrichting) en de ICT-infrastructuur zijn randvoorwaardelijk voor talentontwikkeling. Deze zijn dan ook zodanig dat zij optimaal bijdragen aan het realiseren van hoge opbrengsten, opbrengstgericht werken en aan uitdagend onderwijs, kortom: aan het uitblinken van leerlingen.

|  |
| --- |
| **Schoolspecifieke invulling**  Opbrengstgericht werken:  We willen komende periode werken aan het realiseren van leeropbrengsten die recht doen aan het potentieel van de leerling. Dit betekent dat we met onze uitstroom minimaal de bovennorm van de inspectie willen halen. Hiervoor is nodig dat we met behulp van integraal goede analyses maken en op basis daarvan handelen. Steeds wordt gekeken wat er nodig is op dat moment, waarbij het vakmanschap van de leerkracht als belangrijkste succesfactor geldt.  Hoge opbrengsten:  We zorgen er hiernaast voor dat de tussendoelen voor lezen, taal en rekenen overal boven de inspectienorm liggen. Wanneer dit in een groep niet het geval is, wordt direct een specifieke aanpak geformuleerd. De resultaten van de middentoetsen van het leerlingvolgsysteem worden zowel in het team als met de MR besproken.  Kwaliteit van de infrastructuur:  Komende periode is het belangrijkste doel om het binnenklimaat op de Amaliadwarsstraat op orde te krijgen. Op dit moment is dat vaak niet het geval, waardoor kinderen in te warme/te koude lokalen moeten werken met een te hoog CO2-gehalte. Dit gaat ten koste van de leerresultaten. Hiervoor is nodig dat er een duurzame oplossing wordt ontwikkeld voor het haperende klimaatsysteem. Hiervoor is het noodzakelijk dat verdere bovenschoolse actie wordt ondernomen. |

### Ontwikkelen van 21st century skills

|  |
| --- |
| Om leerlingen te laten uitblinken, vinden we het belangrijk dat leerlingen zich veelzijdig en zelfstandig kunnen ontwikkelen in een moderne, veilige leeromgeving. De leerlingen zijn (mede-)eigenaar van hun eigen leerproces en ontwikkeling. De KSU biedt vernieuwend en toekomstgericht onderwijs aan in verschillende onderwijsconcepten en leergemeenschappen.  De term ‘21st century skills’ heeft betrekking op een samenhangend geheel van vaardigheden die leerlingen nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de 21ste eeuw. Het gaat hierbij niet zozeer om cognitieve kennis maar om sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Deze vaardigheden zijn:   * **Samenwerken:** gezamenlijk een doel halen, elkaar aanvullen, inspireren, ondersteunen. * **Creativiteit:** het vermogen om nieuwe ideeën, benaderingen, oplossingsstrategieën en inzichten buiten de gebaande paden te creëren en te optimaliseren. * **ICT geletterdheid:** vaardigheden voor het effectief en efficiënt gebruik van technologie. Daarbij komen ‘technologische geletterdheid’ en ‘informatievaardigheden’ samen. * **Communiceren:** het effectief en efficiënt overbrengen en ontvangen van een boodschap. * **Probleemoplossend vermogen:** het (h)erkennen dat problemen bestaan en tot een plan van actie kunnen komen om deze op te lossen. * **Kritisch denken:** het vermogen om onafhankelijk van anderen een eigen visie of onderbouwde mening te formuleren. * **Sociale en culturele vaardigheden:** in staat zijn om met mensen van verschillende etnische, sociale, organisatorische en politieke achtergrond effectief samen te leren, te werken en te leven. |

|  |
| --- |
| **Schoolspecifieke invulling:**  Dalton: Komende vier jaar is de opgave om dalton op school te verdiepen en verder te verbeteren. Dalton zorgt voor de juiste focus op de benodigde vaardigheden bij de kinderen die beschreven zijn als 21th century skills. Wat dit betreft zorgt goed daltononderwijs voor de juiste focus op benodigde vaardigheden bij de kinderen. De uitdaging is dus om deze werkelijk centraal te stellen en zichtbaar te maken.  Samenwerken zal als een van de centrale daltonpijlers verdere invulling krijgen. Zowel in de klas als in het team zal meer en beter gaan worden samengewerkt. Hierbij zal meer gewerkt gaan worden volgens de uitgangspunten van het coöperatief werken. Onderzocht wordt op welke wijze coöperatieve werkvormen kunnen worden toegepast in de les.  Creativiteit: In schooljaar 2015-2016 wordt invulling gegeven aan een cultuurplan. Onder begeleiding van de kunst- en cultuurcoördinator wordt een kernteam opgericht die hiervoor verantwoordelijk is. Hierin wordt beleid uitgewerkt op het gebied van kunst en cultuur. Hierin staat beschreven wat we als school bereiken, welk aanbod we bieden en met welke organisaties we een gerichte samenwerking aan gaan. Ook zal een van de leerkrachten opgeleid worden tot kunst- en cultuurcoördinator. We bieden leerlingen steeds meer de mogelijkheid om keuzes te maken die aansluiten bij hun talenten en interesses, bijvoorbeeld door leerkrachten en externe workshops, ateliers en masterclasses aan te laten bieden. Ook staat de keuze van een nieuwe methode voor de creatieve vakken op de planning. Hierdoor zal er een doorgaande leerlijn ontstaan voor dit vakgebied.  ICT-geletterdheid: de kinderen krijgen meer de gelegenheid om ICT-mogelijkheden toe te passen tijdens de lessen. Om dit mogelijk te maken zal er gewerkt gaan worden met tablets. In het ICT-beleidsplan wordt aangegeven welke minimumdoelen we per leerjaar vast leggen. Bij projecten, werkstukken en presentaties wordt ict meer ingezet. Tijdens de lessen wordt steeds meer software gebruikt ter ondersteuning van de lessen. In de groepen 5 t/m 8 is er aandacht voor omgaan met sociale media.    Communiceren: leerlingen leren in toenemende mate om via presentaties of het maken van werkstukken hun boodschap helder over te brengen naar hun doelgroep. Ook krijgen de leerlingen Engels in alle groepen om ze zo voor te bereiden op een wereld die steeds meer met elkaar verbonden is.  Kritisch denken: reflecteren is een essentieel onderdeel om tot leren leren te komen en onlosmakelijk verbonden aan daltononderwijs. De komende jaren staat dit nadrukkelijk op de agenda komen. In alle gropen werken kinderen met hun eigen leerdoelen op basis waarvan ze reflecteren.  Leerlingenraad: Vanaf schooljaar 2015-2016 wordt er een leerlingenraad opgericht. Leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 kunnen worden gekozen tot klassenvertegenwoordiger en nemen dan plaats in de leerlingenraad (LR). In de LR vertegenwoordigen ze de belangen van hun eigen groep en van een aantal groepen 1 t/m 4. De LR vergader een aantal keren per jaar met de schoolleider en heeft een eigen budget. Met dit budget kunnen kleine verbeteracties worden gefaciliteerd.  Sociale vaardigheden: naast samenwerken wordt veel aandacht besteed aan sociale vaardigheden door in alle klassen structureel kanjertraining aan te bieden. Iedere week wordt dit in iedere groep aangeboden. Er wordt jaarlijks een ouderbijeenkomst georganiseerd waarin kinderen zelf vertellen wat Kanjertraining inhoudt. |

### Het plusaanbod

|  |
| --- |
| Het plusaanbod betreft een verrijking van het onderwijsaanbod en de concrete invulling daarvan, zodanig dat de leerling uitgedaagd wordt. Voor alle KSU scholen geldt allereerst dat er een specifiek onderwijsaanbod (in verschillende gradaties) voor cognitief getalenteerde kinderen gerealiseerd wordt. Naast het aanbod voor cognitief getalenteerde leerlingen ontwikkelt elke school een plusaanbod. Hiermee verrijkt de school het onderwijsaanbod en op basis hiervan onderscheidt en profileert een school zich in de directe omgeving. |

|  |
| --- |
| **Schoolspecifieke invulling:**  Dalton:De Gertrudis staat voor goed daltononderwijs met een plus. Dit betekent dat samenwerken, eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, reflectie (en borging) door de hele school duidelijk zijn terug te zien. Doel is om kinderen zich te laten ontwikkelen tot ‘fearless human beings’ oftewel: kinderen die zichzelf durven te zijn en in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en hun omgeving. Die aanpak, vanuit de overtuiging dat kinderen zelf tot veel in staat zijn, zorgt voor een duidelijk pluspakket. Een pakket aan vaardigheden waarmee ze uitstekend worden voorbereid op de toekomst. Hiermee maken we het belangrijkste onderscheid ten opzichte van andere scholen.  Plusklas:Naast goed daltononderwijs zijn er enkele andere accenten waarmee we voor een verrijking van het onderwijsaanbod zorgen. In eerste plaats is dat het aanbod voor cognitief getalenteerde leerlingen. Vanaf schooljaar 2014-2015 is er sprake van een werkelijk plusklas voor de cognitief getalenteerde leerlingen. In de komende periode zal de kwaliteit van het aanbod verder verbeterd worden. Het gaat om een groeimodel, waarin we tot een steeds uitdagender, passender aanbod willen komen die recht doet aan de mogelijkheden van de kinderen. Speciale aandacht vraagt de verbinding tussen hetgeen in de plusklas wordt gedaan en de doorvertaling naar de eigen klas. Dit vraagt om een uitstekende samenwerking tussen de plusklasleerkracht en de groepsleerkracht. Ook zal de kennis van de groepsleerkrachten verder vergroot moeten worden, bijvoorbeeld om hoogbegaafde kinderen beter te kunnen signaleren.  Aanbod Engels in alle groepen: Engels wordt geboden aan alle leerjaren van de school. Hierbij maken we gebruik van de methode ‘Take it Easy’. Wekelijks wordt in iedere groep geoefend met Engels. In de bovenbouw is er een uitwisseling met een daltonschool uit Brno, waarbij de voertaal Engels is.  Hoogwaardig kunst- en cultuuronderwijs: Het plusaanbod bestaat ook uit een breed aanbod van kunst-en cultuuronderwijs. Niet alleen heeft de school een vakdocent handvaardigheid, ook zijn er tal van kunstzinnige activiteiten. Op basis van het kunst- en cultuurplan wordt komende jaren het aanbod verbeterd. Er zal in ieder geval een doorgaande lijn worden gerealiseerd van groep 1 t/m 8. |

## Professionalisering

|  |
| --- |
| Ambitie: ‘Uitblinkende medewerkers’.  De KSU zet in op gemotiveerde professionals, die intrinsiek de wil hebben te professionaliseren, te leren en zich te ontwikkelen: goed willen zijn in hun vak. Daar wil de KSU de mogelijkheden toe geven, door medewerkers te stimuleren en te faciliteren om het maximale uit zichzelf te halen. Hierdoor kan elke medewerker uitblinken en is hij in staat om vanuit zijn professionaliteit de leerling te laten uitblinken.  Professionalisering staat voor alle activiteiten die tot doel hebben kennis en vaardigheden van een beroepsgroep te verbeteren en verder te ontwikkelen. |

|  |
| --- |
| **Hoe ga jij op school ‘Professionalisering’ vormgeven?**  Op welke kennis en vaardigheden ga je schoolbreed inzetten?  Wat wordt het beleid voor individuele medewerkers?  Waar zitten knelpunten die je wilt oplossen?  Wat wil je dat alle medewerkers over vier jaar beheersen? |
| Op de Gertrudis is de norm dat personeel (leerkrachten én schoolleiding) handelt op een manier die past bij Dalton. In de eerste plaats gaat het daarbij om een pro-actieve en reflectieve houding, gericht op samenwerken en het nemen van verantwoordelijkheid. Van hen wordt verwacht dat zij initiatief nemen, eigenaarschap tonen en op basis van reflectie in staat zijn zich te verbeteren. Met andere woorden: leerbaar zijn en dat ook laten zien. En daarbij uiteraard de doorvertaling maken naar het handelen in de groep, waarbij kinderen gestimuleerd wordt eigenaarschap te nemen en te werken aan de daltoncompetenties.  De ontwikkeling om meer specialismen binnen het team te ontwikkelen krijgt komende jaren een vervolg. Op dit moment beschikt de school over een rekenspecialist en een gedragsspecialist en een talentbegeleider (plusklasleerkracht). De wens is om dit uit te bereiden met in ieder geval een taalspecialist, leesspecialist, speciallist VTTO en een specialist jonge kind. Daarnaast wordt vanaf schooljaar 2015-2016 een daltoncoördinator aangesteld, passend bij het schoolprofiel. Inzet is ook om meer leerkrachten de gymbevoegdheid te laten halen, omdat het organisatorisch steeds lastiger wordt lessen over te nemen.  Van de individuele leerkracht wordt verwacht dat hij/zij de benodigde stappen zet om het collectieve doel (goed daltononderwijs) te behalen. Hierbij ligt het voor de hand om aan te sluiten bij het daltononderwerp wat in dat jaar op de agenda staat. |

## Professionele cultuur; schoolorganisatie

|  |
| --- |
| De KSU streeft een professionele cultuur na. Binnen een professionele cultuur zijn medewerkers gericht op kwaliteit en verbetering van de resultaten. Medewerkers die op een professionele wijze hun vak uitoefenen, hebben de intrinsieke motivatie om voortdurend beter te worden in hun vak. Dit is zichtbaar in het gedrag van mensen.  In een professionele cultuur spreken medewerkers elkaar aan op elkaars kwaliteiten en neemt men besluiten op basis van een visie, gecombineerd met de kwaliteit van voorstellen en argumenten. Er wordt met elkaar gewerkt, uitgeprobeerd en geleerd.  Medewerkers in een professionele cultuur laten persoonlijk leiderschap zien. Ze zijn gericht op kwaliteitsverbetering, voelen zich daar persoonlijk verantwoordelijk voor en willen daarover verantwoording afleggen |

|  |
| --- |
| **Noem drie of vier punten waar je als school de komende vier jaar aan gaat werken in het kader van een professionele cultuur.** |
| Komende planperiode staat dit onderwerp hoog op de agenda. Als middel om te werken aan een professionele cultuur, doen we het traject ‘LeerKRACHT’. Na de start in schooljaar 2014-2015, gaan we komende jaren verder met het eigen maken van deze nieuwe werkwijze, die leidt tot een cultuurverandering. Hierbij is het motto: ‘iedere dag samen een stukje beter’. De kerninterventies klassenbezoek en feedback, bordsessie en gezamenlijke lesvoorbereiding zijn de belangrijkste pijlers. Daarnaast zijn er bijeenkomsten waar leerkrachten kunnen leren met collega’s van andere deelnemende scholen. Doel is om te komen tot een cultuur van duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit, waarbij het eigenaarschap van de leerkracht essentieel is.  Binnen het traject LeerKRACHT is er veel aandacht voor het ontwikkelen van coachend leiderschap. Er zijn regelmatig schoolleidersforums waar de schoolleider met collega-schoolleiders van andere LeerKRACHT-scholen intervisie heeft. Ook is de feedback vanuit het team georganiseerd, zodat de schoolleider zich verder kan verbeteren.  Hiernaast (en er naadloos bij aansluitend) wordt door het uitwerken van dalton op school ook gewerkt aan een professionele organisatie. Denk daarbij aan verantwoordelijkheid nemen, samenwerken etc. |

## Gericht partnerschap; de school, ouders en andere partners

|  |
| --- |
| Ambitie: ‘Gerichte partnerschappen om leerlingen uit te laten blinken’.  Het doel is te komen tot samenwerking met partners die door hun bijdrage leerlingen laten uitblinken en daarmee tevens bijdragen aan het realiseren van onze strategie. Het is dan ook onze ambitie en strategie die het aangaan van partnerschappen stuurt.  Natuurlijk is de KSU partner van veel meer partijen dan de partners die we nu vanuit onze strategie kiezen; zoals de collega-besturen, de gemeente Utrecht en het Samenwerkingsverband Utrecht Primair Onderwijs. Zeker die laatste partnerschappen zijn een gegeven en hecht, maar hebben een andere prioriteit. |

### Partnerschap met ouders/verzorgers

|  |
| --- |
| Ouders zijn de eerst aangewezen partners voor onze scholen. Ouders en leerlingen vormen immers de basis voor ons bestaan en geven ons bestaansrecht. Daarnaast zijn ouders ervaringsdeskundigen.  Verschillende wetenschappelijke onderzoeken tonen aan dat een goede samenwerking met ouders leidt tot betere resultaten van de kinderen, zowel in leerprestaties als in gedrag en werkhouding.  We willen het partnerschap vormgeven vanuit samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. De school laat in woord en gedrag zien dat ouders erkend en beschouwd worden als partner in onderwijs en opvoeding en houdt hierbij rekening met diversiteit in achtergronden. We streven naar een zodanige samenwerking dat de thuissituatie en de schoolsituatie elkaar versterken en waarbij ouders zich gedeeld verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling en educatie van hun kind. Gericht partnerschap leidt tot uitblinkende leerlingen. |

|  |
| --- |
| **Hoe gaat de school de komende periode vorm geven aan educatief partnerschap?**  Noem drie of vier dingen waaraan je dat kunt zien in de school. |
| Komende periode wordt ingezet op een betere communicatie met ouders met behulp van de website. Deze wordt volledig vernieuwd en voorzien van een ouderportaal. Met behulp van dit portaal krijgen ouders meer inzicht in hetgeen hun kind aan het doen is op school, kan er eenvoudig met elkaar uitgewisseld worden. Kortom: worden meer betrokken bij school en hun kind.  Ook worden de tevredenheidspeilingen periodiek afgenomen en kunnen gerichte vragenlijsten worden uitgezet passend bij het verbeteronderwerp dat op dat moment de aandacht vraagt. Daarbij wordt een klankbordgroep van betrokken ouders opgericht.  Ook wordt het team verder getraind in het professioneel en vakkundig handelen richting ouders.  Ten slotte krijgen ouders een grotere rol bij allerlei schoolse activiteiten waar hulp bij nodig is. |

### Partnerschap met VVE, kinderdagverblijven, kinderopvang

|  |
| --- |
| Deze partners zijn het voorportaal voor veel kinderen die later leerling worden op een KSU-school. Zij hebben daarmee een grote invloed op de mate waarin leerlingen voorbereid zijn op het onderwijs in de meest brede betekenis. Een goede samenwerking met deze partners legt een goede basis voor een schoolloopbaan voor veel kinderen en is daarmee een belangrijke voorwaarde om leerlingen te laten uitblinken.  De KSU realiseert gericht partnerschap met VVE, kinderdagverblijven en kinderopvang. De meerwaarde is gericht op de inhoud; met elkaar willen we werken aan en duidelijke afspraken maken over:   * een doorgaande educatieve lijn (het curriculum); * overdracht van gegevens; * samenwerking met ouders; * realiseren van kwaliteitseisen. |

|  |
| --- |
| **Geef aan met welke organisaties de school een partnerschap heeft en vertel kort iets over de gemaakte afspraken.** |
| De Gertrudis heeft een partnerschap met de aanbieders van buitenschoolse opvang in de wijk. Het gaat om de BSO’s van Kind en Co, Vriendjes, Brood en Spelen, Jolie en Moeders Kind. Op de dependance van de school is er een groep van Kind en Co ondergebracht, die alleen voor kinderen van de Gertrudis is gevuld. Met Kind en Co worden dan ook steeds meer praktische afspraken gemaakt om bijvoorbeeld thema’s en activiteiten op elkaar af te stemmen. Ook zijn er plannen om de pedagogische aanpak zoveel mogelijk op elkaar aan te laten sluiten. |

### Partnerschap met opleiding(en)

|  |
| --- |
| De derde partner waarvoor een gericht partnerschap cruciaal is, zijn de opleidingen (de Pabo’s HU en Marnix). Opleidingen dragen bij aan kennis- en vaardigheidsontwikkeling, maar ook aan vorming (reflectie, professionele houding) van ons (toekomstig) personeel. Zij spelen daarmee een grote rol bij het kwalificeren van de toekomstige medewerkers van de KSU. Om die rol te kunnen vervullen zijn een hecht partnerschap en een wederkerigheid daarin noodzakelijk en gewenst. |

|  |
| --- |
| **De opleidingsscholen van de KSU kunnen hieronder kort aangeven wat dit partnerschap met de opleiding(en) betekent.** |
| De Gertrudis is een opleidingsschool en zal ook de komende jaren samen met de Hogeschool Utrecht verantwoordelijk zijn voor het opleiden van studenten. Ook komende jaren is er veel aandacht voor dit aspect van de school. De studenten nemen veel nieuwe ideeën mee de school in en regelmatig worden goede studenten na het afstuderen in dienst worden genomen. Misschien nog wel belangrijker is dat de hele schoolorganisatie meer in een ‘leerstand’ wordt gezet, doordat er veel aandacht is voor reflectie en verbetering. Niet alleen bij de studenten, maar ook bij de mentoren die hen begeleiden. |

# Het schoolbeleid:

In dit hoofdstuk komen de belangrijkste keuzen en voornemens op onderwijskundig terrein aan bod. De herziene kerndoelen en referentieniveaus moet je hierbij in acht nemen. De Inspectie verwacht dan ook dat je in dit hoofdstuk voor elk vak- en vormingsgebied beschrijft welke methodes, materialen en werkwijzen je hanteert.

Je kunt volstaan met het kort omschrijven van je aanbod per voorgeschreven kerndoel/ referentieniveau (eventueel in subdoelen, zoals bij taal). Hierbij kun je gebruik maken van onderstaande tabel, waarin alle categorieën van de kerndoelen zijn opgenomen. Per gebied kun je aangeven of er de komende drie jaar actie wordt ondernomen.

Onder de tabel kun je dan die acties of voorstellen voor verbetering vervolgens kort omschrijven.

Op de volgende bladzijde een voorbeeldtabel.

**Leerstofaanbod**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Vak-/vormingsgebied** | | **Gebruikte materialen/methoden** | **Actie gewenst** |
| Nederlandse taal | | | |
|  | Taalontwikkeling (groep 1 en 2) | Ik en Ko | Ja |
| Mondelinge taalvaardigheid | Taal in Beeld | nee |
| Technisch lezen | Veilig Leren Lezen  Estafette | Ja |
| Begrijpend lezen | Nieuwsbegrip XL | Ja |
| Leesbeleving | Bibliotheekbezoek  Leskisten  Taal in Beeld  Estafette  Nieuwsbegrip XL |  |
| Schrijven | Pennenstreken | Nee |
| Stellen | Taal in Beeld | Nee |
| Spelling | Taal Actief | Nee |
|  | Taalbeschouwing | Taal in Beeld | Nee |
| Engelse taal | | | |
|  | Mondelinge taalvaardigheid | Take it Easy | Nee |
| Leesvaardigheid |
| Rekenen-Wiskunde | | | |
|  | Vaardigheden | Wizwijs | Nee |
| Cijferen |
| Hoofdrekenen |
| Schattend rekenen |
| Verhoudingen en procenten |
| Breuken |
| Werken met de rekenmachine |
| Meten |
| Meetkunde |
| Oriëntatie op jezelf /de mens en wereld | | | |
| Aardrijkskunde | Geografisch perspectief | De Blauwe Planeet | Ja |
| Ruimtelijke inrichting |
| Topografie en kaartbeeld |
| Geschiedenis | Historisch besef | Speurtocht | Ja |
| Historische gebeurtenissen |
| Samenleving, waaronder geestelijke stromingen  Levensbeschouwelijke vorming | | Trefwoord  Hemel en Aarde | Nee |
| Techniek | | Natuniek | Ja |
| Milieu | | Natuniek | Ja |
| Gezond en redzaam gedrag  Verkeer | | Kanjertraining  Verkeerskranten VVN | Nee |
| Natuuronderwijs | Mensen, planten en dieren |  |  |
| Materialen en verschijnselen |
| Lichamelijke opvoeding | | | |
|  | Gymnastiek en atletiek | Basislessen Bewegingsonderwijs | Ja |
| Spel |
| Bewegen op muziek |
| Kunstzinnige oriëntatie | | | |
|  | Tekenen en handvaardigheid | Geen methode | Ja |
| Muziek |
| Spel en beweging |
| Cultuureducatie |
| Leergebiedoverstijgende kerndoelen | | | |
|  | Werkhouding | Kanjertraining  Hemel en Aarde  Trefwoord  Nieuwsbegrip XL |  |
| Werken volgens plan |
| Gebruik van leerstrategieën |
| Zelfbeeld en zelfreflectie |
| Sociaal gedrag |
| Sociale integratie en actief burgerschap |
| Sociale veiligheid |
| Nieuwe media |

Komende periode wordt de methode ‘Ik en Ko’ bij de kleuters vervangen door een andere methode. Dit omdat het niveau van Ik en Ko onvoldoende aansluit bij onze leerlingen. Het niveau is te laag, waardoor de kinderen er te weinig van leren.

De methode Veilig Lerend Lezen is inmiddels aan vervanging toe. Bij de keuze voor een nieuwe methode zal de aansluiting bij dalton nadrukkelijk moeten worden meegenomen.

Voor begrijpend lezen wordt nu alleen Nieuwsbegrip XL gebruikt en de vraag is of dat voldoende is. de resultaten voor dit vakgebied liggen wat onder het streefniveau. We zullen dan ook kijken of een aanvulling wenselijk is.

Voor de zaakvakken zijn er nu drie afzonderlijke methoden, waarmee op een vrij traditionele manier wordt lesgegeven (klassikaal of individueel lezen, verwerken m.b.v een werkboekje). Dit sluit niet aan bij het daltonkarakter van de school. Bekeken wordt of er naar een meer projectmatige en daarmee geïntegreerde aanpak, waarbij wordt uitgegaan van de interesses van de kinderen. Hiermee is een nevendoel dat ook tijd in het rooster wordt bespaard.

Op dit moment is er geen methode of doorgaande lijn voor de creatieve vakken. Passend bij het opstellen van een kunst- en cultuurplan, zal een doorgaande lijn worden ontwikkeld van groep 1 t/m 8. Waarschijnlijk is het gebruik van een methode daarin prettig.

De kwaliteit van het bewegingsonderwijs kan verbeterd worden. Op dit moment wordt de methode weinig ingezet, ook omdat het nogal verouderd is. Komende periode is het belangrijk om tot een heroriëntering op dit vakgebied te komen. Aanschaf van een nieuwe methode kan hierbij wenselijk zijn.

## ICT beleid

**School specifiek invullen**

Voor de uitwerking van het beleid verwijzen wij naar het KSU-ICT-beleidsplan 2014-2016

Aandachtspunten:

* Onderwijskundige toepassing (software; inpassing in vak- en vormingsgebieden);
* Internet en Kennisnet;
* I-coach;
* Scholing en begeleiding;
* Externe ondersteuning;
* Hanteer de lijst ‘Indicatoren Inspectie ICT-Onderwijs’.

|  |
| --- |
| **Aan welke speerpunten m.b.t de ontwikkeling van ICT gaat jouw school de komende jaren werken?** |
| * De kinderen krijgen meer de gelegenheid om ICT-mogelijkheden toe te passen tijdens de lessen. Om dit mogelijk te maken zal er gewerkt gaan worden met tablets. * Bij projecten, werkstukken en presentaties wordt ICT meer ingezet. * Tijdens de lessen wordt steeds meer software gebruikt ter ondersteuning van de lessen. * In de groepen 5 t/m 8 is er aandacht voor omgaan met sociale media. * Leerlingen kunnen workshops op het gebied van ICT (bijvoorbeeld programmeren) volgen tijdens de kiesmiddagen. * In het ICT-beleidsplan wordt aangegeven welke minimumdoelen we per leerjaar vast leggen. * Alle Interwrite-borden worden vervangen door touchscreens. |

## De schoolorganisatie:

In dit hoofdstuk beschrijf je de organisatie van de school, en ga je in op enkele van de voor jouw school relevante organisatorische aspecten.

Aandachtspunten zijn:

* Management/bouwen/groepen
* Functies en taken
* Formatiebeleid
* Beleidsontwikkeling en aansturing personeel
* Overlegstructuur
* Informatievoorziening personeel
* Jaarplanning
* Klassenmappen
* Procedures bij ziekte
* ICT-toepassing in schooladministratie

|  |
| --- |
| **Welke beleidsvoornemens heeft jouw school m.b.t. de schoolorganisatie?** |
| De verdeling van de bouwen wordt vanaf 2015-2016 enigszins anders: groep 5 gaat bij de middenbouw behoren. Er wordt ingezet op een betere samenwerking in alle bouwen. Waar dit nodig is, zal de personele bezetting worden aangepast hierop. Een leerkracht zal naast bouwcoördinator (1 dag ambulante tijd) ook een aantal andere managementtaken (2 dagen) kunnen vervullen ter verlichting van de schoolleider.  Elke bouw houdt een bouwcoördinator. Hij/zij is verantwoordelijk voor het onderwijskundig beleid in de bouw en werkt in opdracht van de schoolleider. De Gertrudis houdt 2 intern begeleiders die samen 5 dagen ambulante tijd hebben.  Gezien de schoolprofilering wordt formatie vrijgemaakt voor het aanstellen en vrijroosteren van een daltoncoördinator. Zij krijgt de taak om met de directie de verdere implementatie van dalton op school vorm te geven. Ze bezoekt de groepen, ondersteunt de groepsleerkrachten en doet verbetervoorstellen.  In 2015-2016 is er een dag ambulante tijd voor de coach die in het kader van het traject LeerKRACHT teams begeleidt. Ook is er een leerkracht een dag of een halve dag per week uitgeroosterd voor ICT-taken. Deze persoon zal ook de I-coach taken op zich nemen. Omdat de Gertrudis een opleidingsschool is, is de interne coach ook een dag ambulant. Ook is er iedere week 1 dag een plusklas, waarvoor de talentbegeleider is vrijgemaakt. De school heeft geen traditionele rt; in plaats hiervan wordt gewerkt met specialisten per vakgebied. Indien mogelijk worden deze een dagdeel vrijgeroosterd om kinderen te begeleiden en/of leerkrachten te ondersteunen.  De overlegstructuur op school wordt met ingang van 2015-2016 aangepast. Omdat de leerKRACHTteams bouwteams zijn geworden, worden de bouwoverleggen vervangen door leerKRACHTsessies. Dit betekent dat er iedere week een teamsessie is, een aan het begin en een aan het einde van de week. De sessies duren maximaal anderhalf uur, waarbij er ruimte is opgenomen voor de gezamenlijke lesvoorbereiding. Doelen zijn leerlingdoelen en worden in het betreffende team geformuleerd. Het eigenaarschap ligt bij hen om deze doelen te behalen. Hiernaast zijn er doelen die vanuit het jaarplan in de sessies worden aangepakt. Een keer in de vier weken is er een teambijeenkomst. Ook zijn er leerteams binnen de school die een specifieke taak hebben. Zij krijgen een opdrachtbrief en krijgen de ruimte om zelf te bepalen hoe ze de verbetering willen behalen. Hierbij wordt periodiek teruggekoppeld aan de directie en aan het team.  Vijf gelijke dagen rooster  We gaan met ingang van 2015-2016 over op een rooster met vijf gelijke lesdagen. Op de locatie Amaliadwarsstraat starten de lessen om 8.30 uur en eindigen om 14.15 uur. Op de locatie Waalstraat starten de lessen een kwartier eerder en eindigen ook een kwartier eerder. De pauze voor de kinderen is drie kwartier, waarvan zij een half uur buiten zijn en een kwartier met de eigen leerkracht eten in de klas. Tijdens het buiten lopen wordt de inzet van ouders gevraagd, waarbij er minstens een personeelslid aanwezig is op het plein.  Functiemix  De komende jaren zal een start worden gemaakt met het benoemen van excellente leerkrachten in de LB-schaal. Eventueel kunnen de specialisten in de LB-schaal worden aangesteld. |

# personeelsbeleid

Geef de onderdelen van het personeelsbeleid in een schema weer. Zie onderstaand voorbeeld.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderwerp | Waar is het beleid beschreven? | Beleidsvoornemens/  plannen |
| **Functioneren van de medewerkers** |  |  |
| Gesprekkencyclus | Beleid op stichtingsniveau |  |
| Loopbaan- en scholingsbeleid/ mobiliteit | Beleid op stichtingsniveau |  |
| Opleidingsniveau/bekwaamheids-dos­siers |  |  |
| Exit gesprekken | Beleid op stichtingsniveau |  |
| **Personele inzet** |  |  |
| Taakbeleid | Beleid op stichtingsniveau |  |
| Functiemix | Beleid op stichtingsniveau |  |
| Functiebouwwerk | Beleid op stichtingsniveau |  |
| **Welbevinden** |  |  |
| Personeelstevredenheid | Beleid op stichtingsniveau |  |
| Verzuimbeleid | Beleid op stichtingsniveau |  |

|  |
| --- |
| **School specifiek zijn er misschien nog opmerkingen te maken bij enkele van de volgende algemene beleidsaspecten:**   * werving en selectie * taakbeleid * RI&E * deeltijdbeleid * preventiebeleid; wat ga je op je school doen om ziekteverzuim te voorkomen? * leeftijdsbewust personeelsbeleid * scholingsbeleid |
| Omdat het belangrijkste ontwikkelpunt het verdiepen van daltononderwijs is komende jaren, worden alleen kandidaten met een duidelijke daltonachtergrond of tenminste daltonaffiniteit aangenomen.  Bij aanname van nieuwe collega’s krijgen mannen (bij gelijke geschiktheid) de voorkeur boven vrouwelijke kandidaten. Streven is om het percentage mannen ieder jaar te verhogen.  De uitkomsten van de RIE worden omgezet in actiepunten, voor zover nog niet gedaan.  Alle leerkrachten de op de Gertrudis werkzaam zijn, moeten in het bezit zijn van een daltondiploma en een kanjercertificaat. Van nieuwe leerkrachten wordt verwacht dat ze deze halen. Verder is ieder personeelslid zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van de eigen bekwaamheid door scholing etc.  Gestreefd wordt naar het vergroten van het aantal leerkrachten met een gymbevoegdheid. |

# 

## Meerjarenplanning

In onderstaand schema is het totaaloverzicht van de beleidsvoornemens/plannen en de planning van de uitvoering van onze school voor 2015-2019 opgenomen:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Onderwerpen** | **Schooljaar**  **2015-2016** | **Schooljaar**  **2016-2017** | **Schooljaar**  **2017-2018** | **Schooljaar**  **2018-2019** | **na aug. 2019** |
| *Schoolprofiel: ‘dalton met een Plus!’* |  |  |  |  |  |
| Dalton | X | X | X | X | X |
| Onderwijs meerbegaafde kinderen | X | X | X | X |  |
| Kunst- en Cultuuronderwijs | X | X | X | X |  |
| Engels |  | X | X | X |  |
|  |  |  |  |  |  |
| LeerKRACHT | X | X | X | X |  |
| Ouderparticipatie |  | X |  |  |  |
| Bewegingsonderwijs |  |  | X |  |  |
| Zaakvakken | X |  |  |  |  |
| Veilig Leren Lezen |  | X |  |  |  |
| Taal groep 4-8 |  |  |  |  | X |
| Rekenen groep 3-8 |  |  |  |  | X |
| Spelling groep 4-8 |  |  | X |  |  |
| Kleuterplein groep 1-2 | X |  |  |  |  |
| ICT (tablets, toepassingen) |  |  |  |  |  |
| Website en Social Schools | X |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

## Planning voor 2015-2016 (vanuit schoolplan 2015-2019)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Onderdeel** | **Activiteit** | **Beoogd resultaat** | **Betrokkenen en verantwoordelijke** | **Tijdsplanning** | **Kosten** |
| Dalton | * Op een studiedag werken we het ‘how’ van alle pijlers uit op leerling-, leerkracht- en directieniveau. * We stellen de pijler verantwoordelijkheid centraal. * Leerkrachten gaan welke aanpak voor het zaakvakkenonderwijs hierbij het beste aansluit. | In juni 2016 is het eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leren vergroot. | Schoolleider en kernteam dalton | Juni 2016 | Scholing en materiaal: € 15.000,- |
| Analyses opbrengsten | * In de groepsoverzichten brengen de leerkrachten de vakdidactische en pedagogische onderwijsbehoeften en de belemmerende en stimulerende factoren in kaart. * In een teamvergadering vergelijken we elkaars groepsoverzichten en geven we elkaar feedback op de didactische component. We bevragen elkaar op de manier van totstandkoming. * Tijdens de groepsbesprekingen van de leerkracht en de intern begeleider ligt de focus op de analyse. Op basis daarvan komen de leerkracht en de intern begeleider tot een aanpak. * We zetten specialisten in. * De intern begeleider maakt nieuwe analyseformulieren. * We schakelen Hans van Rijn in om ons beter te leren analyseren. Hans is onder andere de ontwikkelaar van Integraal, ons kwaliteitsmanagementsysteem. | In februari 2016 zijn de leerkrachten in staat betere analyses te maken en kunnen zij aangeven welke vakdidactische maatregelen er genomen worden om de leerlingen te ondersteunen. | Intern begeleider en schoolleider | Maart 2016 | Ondersteuning en scholing: € 1.500,- |
|  | * Er vinden observaties plaats en de huidige aanpak wordt geanalyseerd. * Er wordt een leerteam opgesteld om de aanpak in de klas te verbeteren, opdat leerkrachten consequent en in alle klassen dezelfde strategieën gaan aanbieden. * De aanpak van de lessen van de methode Nieuwsbegrip wordt aangescherpt. | In januari 2016 (Cito Medio) scoren de leerlingen in leerjaar 6 een 60% A- of B-score. Vaardigheidsscore: 33. | Leerteam en schoolleider | Februari 2016 | Scholing en materiaal: € 1.500,- |
| Resultaten spelling groep 3 | * We gaan een aanvulling aanbieden op het programma van Veilig Leren Lezen. * We zorgen dat leerkrachten geïnformeerd worden. * We onderzoeken of de methode Veilig Leren Lezen vernieuwd moet worden per schooljaar 2016-2017. | De resultaten van de leerlingen op Cito Spelling E3 voldoen aan de landelijke normering. Minimale groepsniveauwaarde 3.0. | Intern begeleider en schoolleider | Juni 2016 | Materiaal: € 1.500,- |
| Methode Kleuterplein | * We passen de groepsplannen van de kleuters aan. | In december 2015 is de methode ‘Kleuterplein’ geïmplementeerd. Daarmee voldoen we aan de kerndoelen voor rekenen en taal van het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling SLO en sluit ons onderwijsaanbod optimaal aan op onze leerlingenpopulatie | Onderbouwcoördinator en schoolleider | Juni 2016 | € 10.000,- |
| Traject ‘LeerKRACHT’ | * We maken teams per bouw. * De vergaderstructuur wordt duidelijk ingeroosterd. * Kerninterventies worden uitgevoerd (klassenbezoek, feedback en lesvoorbereiding). * Teams worden begeleid door stichting LeerKRACHT. | Realiseren van een cultuurverandering richting ‘iedere dag een stukje beter’. Vergroten eigenaarschap leerkrachten | Team | Regelmatig, maakt deel uit van het traject | Begeleiding Stichting LeerKRACHT: € 5.000,- |
| Kunst- en cultuuronderwijs | * We vormen een kernteam cultuuronderwijs. * We gaan een gerichte samenwerking aan met partners. * We vergroten het aanbod voor de kinderen. * We realiseren een doorgaande leerlijn voor het kunst- en cultuuronderwijs op onze school en schaffen daarvoor een methode aan. * We scholen teamleden tot specialist op een onderdeel van het cultuuraanbod, bijvoorbeeld drama, dans et cetera. | Realiseren van een uitgebreid aanbod aan kunst- en cultuureducatie. Realiseren van een doorgaande lijn. | Kernteam kunst- en cultuur  Schooleider | Juni 2016 | Scholing en materiaal: € 12.000,- |

# Formulieren

## Instemming schoolplan

|  |
| --- |
| **Formulier instemming schoolplan**  School:  Adres:  Postcode / Plaats:  Brinnummer: Handtekening clusterdirecteur: |
| De Medezeggenschapsraad van de ……………school verklaart bij deze in te  stemmen met het voorliggende schoolplan van de ……………school  voor de periode 2015 – 2019.  Plaats: Utrecht, … … 2015    Naam:  Functie: Voorzitter MR  Handtekening: |

## Vaststelling schoolplan

|  |
| --- |
| **Formulier vaststelling schoolplan**  School:  Adres:  Postcode / Plaats:  Brinnummer: Handtekening  clusterdirecteur/schoolleider: |
| Het bevoegd gezag van de KSU heeft het schoolplan van de ……………school  voor de periode 2015 – 2019 vastgesteld.  Plaats: Utrecht, … … 2015    Naam: Drs. C.M.M. Laenen  Functie: College van Bestuur  Handtekening: |