



Schoolplan KSU-school:

St. Jan de Doperschool
Rijnhuizenlaan 2-4
Utrecht

2015 – 2019

Inhoudsopgave schoolplan 2015-2019

INLEIDING	3
1 ALGEMEEN	4
1.1 De school en haar omgeving	4
1.2 Missie en visie	5
1.3 Kwaliteitszorg	8
1.4 Leerlingenondersteuning; passend onderwijs	10
1.5 Financieel en materieel beleid	11
2 STRATEGISCH BELEID KSU 2015-2019	14
2.1 Profilering	14
2.1.1 Profilering van het KSU-motto in de scholen	15
2.1.2 Communicatie, PR en uitstraling	18
2.2 Pijlers voor talentontwikkeling	18
2.2.1 De basis duurzaam op orde houden	19
2.2.2 Ontwikkelen van 21st century skills	21
2.2.3 Het plusaanbod	23
2.3 Professionalisering	24
2.4 Professionele cultuur; schoolorganisatie	25
2.5 Gericht partnerschap; de school, ouders en andere partners	26
2.5.1 Partnerschap met ouders/verzorgers	26
2.5.2 Partnerschap met VVE, kinderdagverblijven, kinderopvang	27
2.5.3 Partnerschap met opleiding(en)	28
3 Het schoolbeleid:	29
3.1 ICT beleid	31
3.2 De schoolorganisatie:	32
4 personeelsbeleid	34
5. Meerjarenplanning	35
5.1. Planning voor 2015-2016 (vanuit schoolplan 2015-2019)	36
6. Formulieren	42
a. Instemming schoolplan	42
b. Vaststelling schoolplan	43

Bijlage 1. Evaluatie van het schoolplan 2011-2015

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van de St. Jan de Doperschool voor de periode van 2015-2019.

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.

In bijlage 1 is te lezen aan welke doelen er de afgelopen periode is gewerkt en wat voor een resultaat het heeft opgeleverd.

Het schoolplan is tot stand gekomen onder de verantwoordelijkheid van de directie, maar met inbreng en betrokkenheid vanuit het team.

De MR heeft instemming verleend en het schoolbestuur van de KSU heeft dit schoolplan bekrachtigd.

Barbara van Huizen
Schoolleider St. Jan de Doper

1 ALGEMEEN

1.1 De school en haar omgeving

Naam:	Sint Jan de Doperschool
Adres:	Rijnhuizenlaan 2 – 4 3523 JA Utrecht
Telefoon:	030 – 2882375
e-mail:	info.stjandedoper@ksu-utrecht.nl
website:	www.ksu-stjandedoper.nl
schoolleider:	B. van Huizen
clusterdirecteur:	M. Domela Nieuwenhuis
brinnr.:	15 WG 02
Bestuur:	Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU)

Uitgangssituatie

De St. Jan de Doperschool staat in de wijk Hoograven (noord). De school valt samen met de locatie Gertrudisschool onder hetzelfde brinnummer (15WG).

De beide scholen staan in twee verschillende wijken; hebben ieder hun eigen schoolbevolking, hun eigen schoolcultuur, hun eigen MR en een eigen schoolleider. Wel vallen beide locaties onder dezelfde clusterdirecteur van de KSU.

De St. Jan de Doper heeft met zijn grote gebouw een mooie centrale positie in de wijk en trekt kinderen aan die vrijwel allemaal binnen een straal van zo'n 600 meter van de school wonen.

De school wil graag een afspiegeling zijn van de populatie in de wijk.

Door de nieuwbouw in de wijk in de afgelopen jaren zien we in de onderbouw een verschuiving in de aanmeldingen in de verhouding van kinderen met een Nederlandse achtergrond en kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond. We verwachten hierdoor dat in de komende jaren 75% van de kinderen een Nederlandse achtergrond hebben. Mede door de verandering in de wijk en de populariteit die is toegenomen, zien we ook een stijging van het aantal leerlingen. In schooljaar 2015-2016 wordt de school door ca. 210 leerlingen bezocht en naar verwachting zal dat over 2 jaar zo'n 230 leerlingen zijn.

In augustus 2015 wordt er gestart met 3 kleutergroepen voor de eerste en tweedejaars kleuters. De kleutergroepen starten met ca. 20 leerlingen en tot het eind van het schooljaar doorgroeien tot ca. 30 leerlingen. Verder zijn er van de groepen 3 t/m 8 allemaal enkele groepen. De grootte van de groepen varieert, de groepen 3 en 4 hebben 30 leerlingen in de groep en in de groepen 5 t/m 8 tussen de 17 en 25 kinderen.

Het ziet er naar uit dat er in de toekomst dubbele groepen komen, met name in de groepen 3 en 4.

Team

Het schoolteam op de locatie St. Jan de Doper aan de Rijnhuizenlaan bestaat (in 2015-2016) uit 21 personeelsleden met zowel jonge als ervaren leerkrachten. Sommigen hiervan zijn al lange tijd aan de school verbonden. Een aantal teamleden werkt parttime.

Er zijn naast 14 groepsleerkrachten ook een conciërge, een taalondersteuner in de kleutergroepen (3dagen), een intern begeleider (3 dagen), een remedial teacher (2 dagen), een gymleerkracht (3 ochtenden) en een schoolleider werkzaam.

Een aantal leerkrachten hebben naast hun werkzaamheden als groepsleerkracht ook nog andere taken. Hierbij kan gedacht worden aan bouwcoördinator, reken- en taalspecialist en I-coach.

Partners

De school werkt samen met de 4 andere scholen uit de wijk (De Hoge Raven, De Da Costa, de Ariënschool, en de Blauwe Aventurijn) de welzijnsorganisatie (Vooruit) en de naschoolse opvang organisaties (Ludens en KMN Kind&Co). Samen vormen wij de Brede School Hoograven. Dit doen we vanuit het inzicht dat een kind niet alleen hoort bij een school, maar ook onderdeel uitmaakt van de wijk.

Het doel van de Brede School is een rijke pedagogische omgeving bieden waarbinnen kinderen van 0 tot en met 12 jaar zich optimaal in een doorgaande lijn kunnen ontwikkelen. Samen met de verschillende partners wordt gewerkt aan een breed en gevarieerd programma onder en na schooltijd. Zo krijgen alle kinderen in Hoograven de kans om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

In het gebouw van de St. Jan de Doper zit peutercentrum Puk en de BSO van Ludens. Zo'n 90% van de kinderen die op Peutercentrum Puk zitten komen naar de St. Jan de Doper.

Resultaten van de school

De leerresultaten zijn op niveau, de afgelopen inspectierapporten waren positief en dat betekent dat de school het basisarrangement heeft. Het resultaat van de Cito eindtoets 2015 was naar verwachting, de school scoorde iets boven het landelijk gemiddelde.

Ontwikkelingen in de toekomst

De verandering van de populatie betekent iets voor de school, namelijk dat wij ons onderwijs moeten aanpassen. De invoering van Engels in groep 1 t/m 8 en de ontdekgroep voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong zijn twee acties die op deze verandering anticiperen.

1.2 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.*

School specifieke invulling:

Missie

De St. Jan de Doper vormt een leeromgeving waar een positieve sfeer en samen leren centraal staat. Een school die zich richt op wijs worden voor nu en later.
Het motto van waaruit we werken is dan ook; "Samen Wijs"

Visie

De St. Jan de Doper wil alle kinderen, met elk hun eigen unieke kenmerken en talenten, de kans geven om het beste uit zich zelf te halen.

We streven ernaar onze leerling te begeleiden in:

- zelfkennis
- verantwoordelijkheid nemen
- respect hebben voor de verschillen die er zijn
- sociaal en zelfstandig zijn
- inzicht en benutten van talenten

We willen leerlingen een veilige en uitdagende leeromgeving bieden van waaruit ze zich kunnen ontwikkelen tot goede zelfstandige burgers met normen en waarden die passen bij een katholieke en levensbeschouwelijke levensvisie.

We zijn een katholieke school met een open karakter en staan open voor leerlingen met alle levensbeschouwingen. We willen een veilige school zijn voor zowel leerlingen als leerkrachten. Samenwerking staat voorop. Samenwerking tussen en met kinderen, maar zeker ook met ouders, partners uit de wijk en de parochie en andere levensbeschouwelijke gemeenschappen. Gelijkheid tussen mensen is een belangrijk uitgangspunt van de school.

Het doel van ons onderwijs is er op gericht adaptief onderwijs, afgestemd op de individuele leerling, te geven waardoor er veel aandacht is voor de specifieke behoefte van de leerlingen. We houden rekening met de kennis en ervaringen van de leerlingen om van daaruit de leerling te prikkelen om zich verder te ontwikkelen. Zo is er ook aandacht voor leerlingen die moeite hebben met leren of daar juist erg goed in zijn.

De kinderen die onze school verlaten hebben zich voldoende kennis en vaardigheden eigen gemaakt, zodat zij een goede basis bezitten voor hun verdere ontwikkeling in het vervolgonderwijs en de maatschappij.

1.3 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 (verder) ontwikkeld 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.

Schoolspecifieke 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 verwachtingen van onze verzorgers/ouders,*
- *wat zijn de eisen van de overheid,*
- *welke (individuele)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?*

De afgelopen periode is er hard gewerkt aan een zestiental doelen. Deze staan in bijlage 1 beschreven. Een aantal acties hebben het gewenste resultaat opgeleverd, echter bij een aantal nog niet voldoende/het gewenste resultaat.

In de bijlage is te lezen welke acties we daarvoor de komende jaren willen inzetten.

Naast deze punten zijn er ook nog een aantal andere doelen die wij voor ogen hebben. Deze doelen hebben we opgesteld n.a.v. ervaringen (zoals een veranderende populatie) afgelopen schooljaar.

- Tweejaarlijks zal er een veilig- en tevredenheidsenquête worden afgenomen. Hierin wordt het welbevinden van de leerlingen, team en ouders onderzocht.
- Twee keer per jaar is er een cito-analyse met het team. Hoe staan we er als school voor, welke vorderingen maakt de groep en welke leerlingen vallen op?
- Voor een verdere analyse per leerling zullen we diagnostische gesprekken gaan inzetten. De RT-er zal hierin een grote rol gaan spelen. Door een grondige analyse te maken, weten we beter hoe we leerlingen verder kunnen begeleiden.
- De instructie van leerkrachten zal nader bekeken gaan worden. De twee volgende aspecten willen we daarin terug gezien:
 - 1) Het doel van de les moet voor de kinderen duidelijker worden; wat gaan we leren en waarom? Het doel zo vertellen dat het betekenisvol voor ze wordt. "Maak ik kinderen bewust van wat ze leren?"
 - 2) Aan het einde van de les terugpakken op het doel; wat hebben we geleerd vandaag?

Om er voor te zorgen, dat onderwijsverbeteringen en nieuwe procedures op niveau gehandhaafd blijven gebruiken we de volgende instrumenten:

- Nieuwe leerkrachten worden begeleid en ingewerkt door een lid van het MT en door de IB-er. De KSU-startersmap is daarbij een handig hulpmiddel.
- Alle leerkrachten worden twee maal per jaar gericht geobserveerd door een lid van het MT m.b.t. een vernieuwingsonderwerp. Na die observaties volgt er altijd een nagesprek met de betreffende leerkracht.
- Leerkrachten krijgen de mogelijkheid om bij elkaar in de klas te kijken en zo aan collegiale consultatie te doen.
- Procedures rond verbeterprocessen worden door het MT op papier gezet. Daarna wordt het besproken en, zo nodig, bijgesteld in de teamvergadering. Vervolgens wordt het als nieuw beleid vastgelegd en is dan uitgangspunt voor verder handelen.
- Deze vastgestelde procedures zitten bij alle leerkrachten in hun klassenmap, net als de lesvoorbereidingen, waaraan de schoolleiding kan zien bij een klassenbezoek of de lessen worden gegeven volgens de vastgestelde procedures en afspraken.
- Het jaarlijkse schoolplan met daarin de smart-uitwerking van de vernieuwingsonderwerpen worden halverwege en aan het eind van het schooljaar met de clusterdirecteur besproken (n.a.v. een schriftelijk verslag van de schoolleider).

1.4 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.

Schoolspecifiek

De kwaliteit van onze basisondersteuning ligt gemiddeld iets boven het gemiddelde van alle scholen. Met name op de volgende onderdelen springen we erboven uit:

- Beleid leerling ondersteuning
- Evaluatie leerling ondersteuning
- Organisatie

De extra ondersteuning die wij bieden zijn:

- Een gedegen aanpak volgens het systeem van Handelingsgericht Werken, waarbij de vorderingen en het gedrag van alle kinderen jaarlijks vier keer wordt bekeken. Er worden overzichten gemaakt en groepshandelingsplannen geschreven, waarna aanbod op maat wordt gegeven. De ouders worden binnen H.G.W. als partners in opvoeding en onderwijs gezien.
- Leerlingen met een andere thuistaal dan het Nederlands en die een achterstand vertonen op het gebied van woordenschat, taalgebruik en/of begrijpend lezen kunnen we NT-2 onderwijs aanbieden waarbij extra aandacht is voor de woordenschat.
- Leerlingen met een fysieke beperking, maar zonder leerproblemen, die bijvoorbeeld zijn aangewezen op een rolstoel, kunnen we plaatsen.
- Kinderen met een verminderd zichtvermogen tot 25 % kunnen we plaatsen. De leerkrachten hebben ervaring opgedaan met het begeleiden van leerlingen met een beperkte visus en zijn hierin ondersteund door Bartimeus.
- Kinderen met elke vorm van dyslexie kunnen op onze school geplaatst worden. Onze leerkrachten hebben de kennis en ervaring om de juiste begeleiding te kunnen aanbieden.
- Kinderen met een lichte vorm van ADHD zijn op school welkom. De leerkrachten zijn ervaren in het omgaan met leerlingen met deze (lichte) beperking.

Ontwikkelpunten voor de komende periode zijn:

- Het continueren en borgen van omgaan met kinderen met gedragsproblemen. Vanaf aankomend schooljaar hebben we een gecertificeerd gedragsspecialist in huis. Zij zal de IB-er gaan ondersteunen op het gebied van deze zorg.
- Het vergroten van de kennis op het gebied van dyscalculie. Hierin zal de rekenspecialist i.s.m. de IB-er een rol spelen.

1.5 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 (preventieve ambulante begeleiding)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.

2 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.

2.1 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.

2.1.1 Profilering van het KSU-motto in de scholen

Schoolprofiel

Kernverhaal: *Samen Wijs*

Ieder kind heeft talenten. Wij zien het op de St Jan de Doperschool als onze missie om die talenten bij ieder kind tot ontwikkeling te laten komen. Deze talenten willen we met elkaar verbinden, omdat talent niet op zichzelf staat. Omdat talent ontwikkelen in gezamenlijkheid beter verloopt.

Wij doen dat op de St Jan de Doperschool als team met kinderen, ouders en externe partners. Ook in onze samenwerking verbinden wij talent.

Samen Wijs rust op drie belangrijke pijlers:

Aandacht: Voor elkaar, voor kinderen, voor medewerkers, voor ouders en voor de omgeving. Elk kind mag er zijn en wordt gezien. We hebben aandacht voor de ander.

Ruimte: Mogelijkheden voor groei en ontwikkeling van kinderen en medewerkers binnen onze school. Ruimte betekent ook denken in kansen en mogelijkheden. Verantwoordelijkheid geven, krijgen en nemen.

Plezier: Momenten van ontspanning en ontmoeten worden bewust gecreëerd vanuit de gedachte dat dit een prettige en goede samenwerking ten goede komt. Samen werken en samenwerken aan talent, in verbinding, gaat over samen wijs worden, voor nu en later. Wijs worden op weg naar een toekomst na de St Jan de Doperschool.

Eindprofiel leerling:

Een leerling van de St. Jan de Doperschool is zich bewust van zijn/haar talenten, doorloopt een eigen leerproces, kan keuzes maken, is nieuwsgierig en blijft zichzelf ontwikkelen. Zichzelf ontwikkelen tot de mens die het worden kan. In verbinding met de mensen om zich heen.

Onze leerlingen:

- hebben zelfkennis;
- nemen verantwoordelijkheid;
- hebben respect voor de verschillen die er zijn;
- zijn sociaal en zelfstandig;
- kunnen hun talenten benutten.

Pedagogisch/didactisch klimaat:

De St. Jan de Doperschool is een school waar leerkrachten, leerlingen en ouders met plezier naar toe gaan; waar ze gastvrij worden ontvangen en waar iedereen gezien wordt. De school besteedt veel aandacht aan de zogeheten basisvaardigheden. Vaardigheden die de kinderen voorbereiden op hun toekomst in de 21^e eeuw. Hierbij hoort het aanbieden van de Engelse taal in alle groepen.

De St. Jan de Doper is een 'brede school'. Dat wil zeggen dat de school meer biedt dan alleen onderwijs. De school werkt met andere instellingen samen om extra aanbod te kunnen doen aan de kinderen. Om het onderwijs zo efficiënt mogelijk in te richten, mee te denken met de werkende ouders en om de schooldagen voor de kinderen zo veilig mogelijk te maken, werkt de school met een continuooster met vijf gelijke dagen. Hierin verbindt de organisatie van school zich nadrukkelijk met onze ouders.

De St. Jan de Doper is een katholieke school. Er is erkenning en respect voor andere inspiratiebronnen, omdat het gaat om waarden en normen die gelden voor de gehele maatschappij. Onze school noemt de bijbel als belangrijke bron, met respect voor en verdraagzaamheid naar andere levensbeschouwingen.

Leerkrachtkwaliteiten:

Het team van St. Jan de Doperschool hecht aan het overbrengen van waarden en normen om zo een goed mens tussen mensen te zijn. Het team geeft daar op een eigentijdse wijze gestalte aan. Samen met de leerlingen en de kinderen. En de buurt waar de school in staat. *Samen Wijs* staat hierbij ook centraal.

De school streeft er naar, dat ieder kind de kans krijgt zich te ontwikkelen tot de mens die het worden kan. Ieder kind heeft talenten. De leerkrachten zien het als hun taak om die talenten bij ieder kind tot ontwikkeling te laten komen.

Op de St. Jan de Doperschool krijgt de leerkracht tijd en gelegenheid om leerlingen extra aandacht te geven, bijvoorbeeld in de vorm van verlengde instructie en begeleide oefening / verwerking.

Hij/zij kan op verschillende niveaus begeleiding bieden: als de leerkracht instructie geeft aan een bepaalde niveaugroep, moeten de andere groepen zelfstandig kunnen werken. Voor kinderen die al een stapje verder zijn, is er veel aandacht en aanbod, de leerkrachten zijn vaardig in het begeleiden van deze kinderen. Daarnaast is er voor de meer- en hoogbegaafde kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong, de Ontdekgroep. Deze kinderen komen één keer per week samen, om te werken aan uitdagende opdrachten, passend bij het ontwikkelings- en denkniveau van de kinderen. De kinderen zoeken op verschillende manieren de uitdaging op.

Buitenschoolse partners

Samen Wijs betekent voor de school dat zij samen gericht met partners werken, die ons helpen om het onderwijs verder te brengen. Partners uit de wijk, zoals de Brede school Hoograven, het Filiaal, de Voorschool. Maar ook partnership met ouders.

Door samenwerking met de Brede School is er een breed aanbod van activiteiten. Hierbij valt te denken aan sport- en cultuuractiviteiten die onze kinderen verbindt. Onze culturen verbindt. En talent verbindt.

Inrichting

De St Jan de Doper is een school die gehuisvest is in een bijzonder gebouw. Bijzonder door drie gebouwen met verschillende bouwstijlen die verbonden wordendoor de ontmoetingsruimte in het midden. *Samen Wijs* betekent voor ons gebouw dat wij er samen zorg voor dragen dat het binnen in onze school netjes, rustig, opgeruimd en schoon is. Dat er verbinding is in het gebouw.

Ons schoolplein is de plek waar ouders elkaar ook kunnen ontmoeten. Voor de school begint, als de school uitgaat, maar ook 's avonds ontmoeten buurtbewoners elkaar op het plein. Wij betrekken ons schoolplein regelmatig bij onze activiteiten. Voor de leerlingen, de ouders en voor de buurt.

In het gebouw is ruimte voor ontmoeting. *Samen Wijs* betekent dat ouders met elkaar kunnen praten. Eén keer per maand, onder het genot van een kop koffie, met de schoolleider, externe partijen en met elkaar. Over wat ons bindt en over hoe we talent kunnen gebruiken in het belang van onze kinderen.

Hoogtepunten

Een aantal keer per jaar organiseert de school een school-doorbrekend project, zoals de Kinderboekenweek (in oktober), kerst (in december), de week van de lentekriebels (in maart), de week van de levensbeschouwing en een jaarlijkse creatieve dag. Als afsluiting laten de kinderen aan ouders zien wat ze gedaan/gemaakt hebben, wat zij er van geleerd hebben en wat hen wijzer heeft gemaakt. Zij laten zien wat zij hebben gedaan in het kader van de ontwikkeling van hun talenten, omdat Talent verbindt op de St. Jan de Doperschool.

2.1.2 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.

Hoe geeft de school vorm aan communicatie en PR richting relevante partners?

Naar aanleiding van de profielschets die in mei 2015 is opgesteld zal er in september 2015 een communicatieplan opgesteld gaan worden. Dit communicatieplan zal met name gericht zijn hoe wij ons als school nog meer naar buiten kunnen profileren. Vragen die in het plan meegenomen moeten worden zijn bijvoorbeeld; Hoe bereiken we de ouders die op zoek zijn naar een basisschool, hoe kunnen we naar buiten uitstralen waar we mee bezig zijn op school, hoe houden we ouders waarvan hun kind staat ingeschreven, maar nog niet op school zit betrokken bij de school?

Daarnaast zal er gekeken worden hoe wij de nieuwe website functioneel kunnen inzetten.

2.2 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.

2.2.1 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. Lezen, het beheersen van de Nederlandse taal en het kunnen omgaan met cijfers en getallen, zijn noodzakelijke basisvoorwaarden voor elke leerontwikkeling. We stellen hoge minimumeisen aan de scores die 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.

Ambities op de verschillende onderdelen m.b.t. 'De basis duurzaam op orde houden'

Opbrengsten en opbrengstgericht werken:

Op onze school streven we, op individueel leerling-niveau gemeten, zo hoog mogelijke opbrengsten na. We vinden het van groot belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend vervolgonderwijs. Opbrengstgericht werken is voor ons het middel om deze doelen te realiseren. Als minimumdoelen op schoolniveau streven wij ernaar ten minste voor alle vakken de doelen te behalen die op of boven het gemiddelde van Nederland liggen.

Hiermee behalen we resultaten die hoger liggen dan de norm die de inspectie hanteert bij het beoordelen van scholen. Wij willen de opbrengsten verhogen door het inzetten van een heldere didactische aanpak, gekoppeld aan onderwijs dat is afgestemd op de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. Hierbij formuleren wij concrete en ambitieuze leerdoelen. Onze afspraken zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten voor met name de vakken rekenen, taal en lezen,
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) voor met name de vakken rekenen, taal en lezen,
- Leerkrachten stellen duidelijke individuele eind en tussendoelen vast voor rekenen, taal en lezen,
- Leerkrachten betrekken de leerlingen bij hun eigen leerproces. Leerlingen krijgen bovendien verantwoordelijkheid voor hun eigen werk,
- Per dag en per les worden de doelen benoemd en geëvalueerd met de leerlingen,
- De leerkrachten bieden een gelaagde instructie aan,
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken),
- De leerkrachten sluiten aan op het vorige leerjaar m.b.t. aanbieden van stof, leerstrategieën en instructie,
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs,
- Ouders zijn partner in de ontwikkeling van hun kind en worden geïnformeerd over de resultaten van het onderwijs.

Kwaliteit in vakmanschap:

De ontwikkeling om meer specialismen binnen het team te ontwikkelen krijgt komende jaren meer vorm. Op dit moment beschikken we over een taal-, reken- en hoogbegaafdheidsspecialist. In het schooljaar 2015-2016 komt daar een gedragspecialist en een interne coördinator opleidingen (ICO) bij.

Van de individuele leerkracht wordt verwacht dat hij/zij de benodigde stappen zet om zichzelf te blijven ontwikkelen. Dit zal gebeuren op schoolniveau (o.a. teamtraining t.b.v. de professionele cultuur, teamtraining i.v.m. invoering Engels in groep 1 t/m8) en op individueel niveau. Leerkrachten hebben naar rato professionaliseringsuren die ze functioneel moeten gaan inzetten. Dit zal gebeuren in samenspraak met de schoolleider.

Kwaliteit van de infrastructuur:

Onze ambitie is allereerst een frisse schone school passend bij deze tijd.

Tevens is er voor de komende periode een planning gemaakt om ICT middelen te gaan vervangen. Digi-borden zullen vervangen gaan worden voor touch-screen borden en verouderde computers moeten vervangen worden door sneller werkende computers. Daarnaast zal er een keuze gemaakt worden of we in de toekomst gaan werken met i-pads of laptops om het onderwijs nog uitdagender te maken. Het draadloos internet is hiervoor al aangelegd.

2.2.2 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.*

Ambitie ten aanzien van de ontwikkeling van de 21st century skills

De grootste ambitie ligt op het gebied van de ICT geletterdheid, het kritisch denken en het communiceren met behulp van technologie.

Hierbij denken we aan:

- Leerlijn opzetten voor de leerlingen wat betreft de ICT vaardigheden
- Lessen mediawijsheid

Hierover is meer te lezen in paragraaf 3.1

De school heeft een partnerschap met het Filiaal. Het Filiaal theatermakers ontwikkelt rondom elke voorstelling kunst educatieve programma's die aansluiten bij de interesses en leefwereld van een kind. Na de voorstelling, die de leerlingen bezocht hebben, krijgen een aantal groepen een drietal workshops waarin educatie en onderzoekend leren samen komen.

De ontwikkeling van het creatief vermogen en het trainen van 21e-eeuwse vaardigheden maken hier deel van uit. Met name de vaardigheden samenwerken, creativiteit en probleemoplossend vermogen komen hierin naar voren.

De ambitie van de school is om de tools die we als leerkrachten de afgelopen jaren hebben gekregen van de medewerkers van het Filiaal, te blijven handhaven in ons onderwijs.

De St. Jan de Doper is een Vreedzame school. Vanuit de methode is er aandacht voor samenwerken, communicatie en sociale en culturele vaardigheden.

De school werkt al een aantal jaren met deze methode en is een basis van ons aanbod.

De ambitie is om naast de Vreedzame school, jaarlijks een week van het geloof te organiseren.

2.2.3 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.

Plusaanbod

Op het gebied van cognitief getalenteerde leerlingen heeft de school afgelopen jaren grote stappen gemaakt. De school heeft hiervoor beleid geschreven.

In de klassen wordt gewerkt op drie niveaus, zodat de kinderen voldoende uitgedaagd worden op hun eigen niveau.

Sinds maart 2015 is er een ontdekgroep gestart. Kinderen uit groep 2 die een ontwikkelingsvoorsprong hebben en meer uitdaging aan kunnen, gaan 1x per week naar de ontdekgroep waar ze in een klein groepje gaan werken aan opdrachten. Door samen te werken aan uitdagende opdrachten, passend bij het ontwikkelings- en denkniveau van de kinderen, zoeken de kinderen op verschillende manieren samen de uitdaging op. Verschillende vaardigheden komen aan bod waar de kinderen gezien hun ontwikkeling problemen in zouden kunnen ervaren.

Zo is er aandacht voor:

- Leren hoe te leren,
- Geheugen gebruiken,
- Kritisch en creatief denken,
- Keuzes maken en beslissingen nemen,
- Zelfstandig werken,
- Samenwerken en overleggen,
- Het doorgeven van inhoud, proces en product,
- Zichzelf evalueren en testen,
- Omgaan met frustraties.

Vanaf schooljaar 2015-2016 zal deze ontdekgroep uitgebreid worden voor kinderen uit groep 3 en 4. De ambitie is om het jaar daarop de ontdekgroep aan te kunnen bieden aan alle groepen.

Naast de ontdekgroep heeft de school de ambitie om vanaf schooljaar 2016-2017 Engels aan te bieden in de groepen 1 t/m 8. Dit zal gaan gebeuren aan de hand van de methode Early Bird.

Aankomend jaar, 2015-2016, zal een voorbereidingsjaar worden voor het team.

2.3 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.

Professionalisering op de St. Jan de Doper

De afgelopen jaren zijn er veel verschillende onderwerpen opgepakt. Dit heeft niet altijd het gewenste resultaat opgeleverd. Dit had mede te maken met het feit dat er teveel in één keer werd aangepakt.

In een aantal studiemomenten is er afgelopen jaar gekeken naar wat het team belangrijk vindt, wat het fundament is van de school en waar ze graag naar toe zouden willen groeien.

Naar aanleiding van ons profiel en onze ambities willen we schoolbreed gaan inzetten op:

- Het komen tot een professionele cultuur
- Het vergroten van ICT vaardigheden.
- Het geven van Engels in groep 1 t/m 8
- Het worden van een opleidingsschool in samenwerking met de Marnixacademie
- Omgaan met kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong

Om ervoor te waken dat deze ambities half bereikt gaan worden is het van belang om een goed plan te maken en te bekijken wanneer wat op te pakken.

De ontwikkeling om meer specialismen binnen het team te ontwikkelen krijgt komende jaren meer vorm. Op dit moment beschikken we over een taal- en rekenspecialist. In het schooljaar 2015-2016 komt daar een gedragspecialist en een interne coördinator opleidingen (ICO) bij.

Voor de individuele leerkracht wordt geëist (cao-verplichting) en verwacht (professionele cultuur) dat hij/zij de benodigde stappen zet om zichzelf te blijven ontwikkelen.

2.4 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, uitgetoetst 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

Acties voor de komende jaren op het gebied van de professionele cultuur.

Teams doorlopen diverse stadia van ontwikkeling. Elk stadium stelt nieuwe eisen. Het dwingt de teamleden om zich, naarmate ze groeien in hun ontwikkeling en omstandigheden veranderen, aan nieuwe behoeften aan te passen. Teams zijn als sociale systemen conservatief en daardoor volharden ze als vanzelf in het vertrouwde als zich veranderingen voordoen. Weerstand van een team is vanuit systeemdenken geen onwil, weerstand is eengewoonte.

In de theorie Situationeel Leiderschap van Hersey en Blanchard wordt er gewerkt met vier niveaus voor de volwassenheid van teams: M1, M2, M3 en M4. Hierbij staat M voor Maturity, taakvolwassenheid, waarbij M4 het hoogste niveau is.

In januari 2015 hebben we met het team geconstateerd dat we in fase 2 zitten: 'Ik versus jij'. In deze fase is de groep aan het uitzoeken welke normen ze willen hanteren in het met elkaar samenwerken, hoe ze vergaderingen willen benutten en hoe ze klachten willen oplossen. Maar ook welke kwaliteitscriteria voor het werk belangrijk zijn. Deze groep stemt in sub-groepjes af.

We hebben met elkaar in januari 2015 de ambitie uitgesproken om als team te ontwikkelen naar M3 niveau.

Dit willen we bereiken door in te zetten op de volgende punten:

- 1) feedback geven en ontvangen → door middel van een tweetal trainingen leren hoe we feedback kunnen geven en ontvangen. Deze staan aan het begin van schooljaar 2015-2016 gepland.
- 2) Reflecteren op eigen handelen → de schoolleider heeft in 2015 de training flitsbezoeken gedaan. Vanaf komend schooljaar zal de schoolleider twee keer per maand een flitsbezoek afleggen en n.a.v. deze bezoeken een reflecterende vraag stellen, zodat de medewerker gaat nadenken over zijn/haar handelen.
- 3) Samenwerken/teamleren → team- en bouwvergadering functioneler inzetten. Van en met elkaar leren.

2.5 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.

2.5.1 Partnerschap met ouders/verzorgers

Ouders zijn de eerst aangewezen partners voor onze school. 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.

Educatiefpartnerschap, hoe is dat zichtbaar?

In het profiel van de school staat het volgende: “Kinderen leren niet alleen op school maar ook buiten de klas. De St. Jan de Doperschool gaat actief de verbinding aan met ouders”. Dit doen we door middel van de volgende punten:

- 1) De leerkrachten gaan op huisbezoek bij nieuwe leerlingen.
- 2) In groep 3 t/m 8 worden ouders uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met de leerkracht. Deze gesprekken hebben een verplicht karakter, alle ouders moeten op gesprek komen. Door middel van deze gesprekken hopen we een goede, positieve start te maken in het contact tussen school en ouders/verzorgers.

- 3) Naast de kennismakingsgesprekken zijn er nog 3 momenten waarop ouders op gesprek kunnen komen bij de leerkracht. Mocht er tussendoor iets zijn, dan weten de ouders dat de deur altijd op staat. Zij kunnen dan een afspraak maken met de leerkracht.
- 4) Een goede informatievoorziening. Juiste, complete en tijdige informatie aan ouders is een basisvoorwaarde voor partnerschap. De Do-pers, de tweewekelijkse nieuwsbrief van de school, neemt hier een belangrijke rol in. Ouders kunnen hun rol goed pakken als ze weten wanneer ze en waarvoor ze bij wie terecht kunnen, als ze (globaal) op de hoogte zijn hoe het er op school aan toe gaat, welke activiteiten er zijn en hoe het met hun kind gaat.

2.5.2 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.

Partnerschappen van de St. Jan de Doper

De school werkt samen met de Brede School Hoograven. Hiermee kunnen we onze leerlingen zowel onder als na schooltijd een breed pakket aan activiteiten aanbieden. Het doel van dit samenwerkingsverband is ieder kind in staat te stellen om via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces kennis, vaardigheden en houdingsaspecten aan te leren die hij/zij nodig heeft om de weg naar het voortgezet onderwijs in te gaan.

Onze Brede School partners zijn:

- Kinderopvang: Ludens, KNM Kind&Co, Spelenderwijs,
- Welzijnsorganisatie Vooruit,
- Basisscholen De Ariëns, De Blauwe Aventurijn, Da Costa Hoograven en De Hoge Raven,
- Wijkbureau
- Diverse culturele- en sportinstellingen

In ons schoolgebouw maakt Ludens gebruik van een ruimte voor naschoolse opvang "Rootz" en Spelenderwijs heeft Peutercentrum 'Puk' in ons gebouw gevestigd.

De school heeft een creatief partnerschap met “Het Filiaal”. Het doel is cultuureducatie binnen het primair onderwijs een kwaliteitsimpuls te geven, met als focus het ontwikkelen van zogenaamd creatief vermogen onder leerlingen en leerkrachten. Alle groepen gaan 1x per jaar naar een voorstelling van “Het Filiaal”. Daarnaast krijgen een aantal groepen een drietal lessen n.a.v. de voorstelling waarin het creatieve verbonden wordt met het cognitieve.

2.5.3 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.

Wat betekent Partnerschap met de Marnix academie voor de St. Jan de Doper?

Vanaf het schooljaar 2015-2016 gaat de school een partnerschap aan met de Marnix Academie. Binnen 3 jaar wil de school voldoen aan de kwaliteitscriteria Partners in Opleiding en Ontwikkeling. Het streven is om daarna door te groeien naar een academische basisschool. Met dit partnerschap willen wij samen werken op het gebied van professionalisering van onze medewerkers en eventuele toekomstige medewerkers waarbij het leren van, met en door elkaar centraal zal staan. Wij willen werken aan gezamenlijke kennisontwikkeling. De leerkrachten zullen opgeleid worden tot mentoren die studenten op deskundige wijze begeleiden en beoordelen in het ontwikkelen van de eindkwalificaties van de opleiding. Een gecertificeerd interne opleidingscoördinator begeleidt de mentoren en draagt zorg voor de algehele stage coördinatie op de school.

3 HET SCHOOLBELEID:

In de tabel hieronder is te lezen welke methoden wij gebruiken voor de verschillende vakken. Voor een aantal vakken moeten er de komende jaren acties worden ondernomen. Deze acties worden omschreven onder de tabel.

Leerstofaanbod

Vak-/vormingsgebied		Gebruikte materialen/methoden	Actie gewenst
Nederlandse taal			
	Taalontwikkeling (groep 1 en 2)	Ik & Ko	ja
	Mondelinge taalvaardigheid	Taal actief	nee
	Technisch lezen	Veilig leren lezen Estafette	wellicht nee
	Begrijpend lezen	Lezen in beeld	nee
	Schrijven	Pennenstreken	nee
	Spelling	Taalactief	nee
	Taalbeschouwing	Taalactief	nee
Engelse taal			
	Mondelinge taalvaardigheid Leesvaardigheid	Hello World	ja
Rekenen-Wiskunde			
	Vaardigheden Cijferen Hoofdrekenen Schattend rekenen Verhoudingen en procenten Breuken Werken met de rekenmachine Meten Meetkunde	Rekenrijk	nee
Oriëntatie op jezelf /de mens en wereld			
Aardrijkskunde	Geografisch perspectief Ruimtelijke inrichting Topografie en kaartbeeld	De Blauwe Planeet	nee
Geschiedenis	Historisch besef Historische gebeurtenissen	Speurtocht	wellicht
Samenleving, waaronder geestelijke stromingen Levensbeschouwelijke vorming		Hemel & Aarde De Vreedzame School	nee
Techniek			ja
Milieu		Aanbod NME	nee
Gezond en redzaam gedrag Verkeer		De Vreedzame School Klaar-Over	nee

Natuuronderwijs	Mensen, planten en dieren	Wijzer door de natuur Projecten NME	ja
	Materialen en verschijnselen		
Lichamelijke opvoeding			
	Gymnastiek en atletiek	Planmatig Bewegingsonderwijs Zwemonderwijs conform opzet Gemeente	nee
	Spel		
	Bewegen op muziek		
Kunstzinnige oriëntatie			
	Tekenen en handvaardigheid	Uit de kunst	nee
	Muziek	Aanbod Het Filiaal	
	Spel en beweging	Aanbod UCK en Het Filiaal	
	Cultuureducatie		
Leergebiedoverstijgende kerndoelen			
	Werkhouding	- Opstellen klassenregels - Gebruik wektaken - Voorbereiden van individuele projecten en spreekbeurten - De Vreedzame School	nee
	Werken volgens plan		
	Gebruik van leerstrategieën		
	Zelfbeeld en zelfreflectie		
	Sociaal gedrag		
	Sociale integratie en actief burgerschap		
	Sociale veiligheid		
	Nieuwe media		

Voornemens voor de komende periode:

- Vervangen van de methode Ik & Ko bij de kleuters. De methode is verouderd en sluit onvoldoende aan bij onze leerlingen. Komend schooljaar 2015-2016 zal er methodestudie worden gedaan, zodat er in 2016-2017 gestart kan worden met de nieuwe methode.
- Binnen nu en vier jaar zal Veilig leren lezen vervangen gaan worden voor de vernieuwde versie van Veilig leren lezen.
- Aanschaf voor een nieuwe methode voor Natuuronderwijs. Gekeken zal worden of er een combinatie gemaakt kan worden met Techniek, Hier heeft de school namelijk nog geen methode voor.
- Engels zal met ingang van schooljaar 2016-2017 gegeven gaan worden in groep 1 t/m 8. De school gaat dit doen aan de hand van Early Bird. In 2015-2016 zal het team een aantal trainingen gaan volgen.

3.1 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 de school de komende jaren werken?

ICT is niet meer weg te denken uit onze maatschappij. En omdat wij kinderen willen opleiden tot een zelfstandig persoon in deze maatschappij kunnen wij op het gebied van ICT niet achterblijven.

In mei 2015 hebben we er al voor gezorgd dat de infrastructuur beter op orde is, er is een WIFI-dekking door de hele school. Nu dit er is willen we binnen 2 jaar samen met het team bekijken welke richting we op willen op ICT-gebied. We zullen een keus maken of we ons onderwijs gaan optimaliseren met behulp van laptops en/of ipads.

In alle klaslokalen hangen digiborden of touchscreens. Deze hebben vooral een onderwijs-ondersteunende functie. In de loop van dit schoolplan zullen de digiborden die daar aan toe zijn vervangen worden door touchscreens.

In ieder lokaal zijn meerdere computers aanwezig. Kinderen werken hierop vooral aan de software die bij de methode hoort. Deze activiteiten willen we graag uitbreiden met Office, Prezi, het leren programmeren etc.

Zowel voor leerkrachten als voor leerlingen is het belangrijk om met de computer en bijbehorende programma's te kunnen werken.

Voor de leerlingen gaan we de leerlijn ICT invoeren, zodat de leerling in iedere jaargroep nieuwe vaardigheden aanleert. Hiervoor moeten de vaardigheden van de leerkracht toereikend zijn.

Zij zullen in de komende twee jaar ervoor zorgen dat ze basis bekwaam zijn in de computervaardigheden. Dit zal gebeuren onder leiding van en met begeleiding van de i-Coach.

Voor september 2015 staat er al een dieptecursus Gynzy op het programma. Leerkrachten gaan zich dan verder professionaliseren in deze digibordsoftware.

Vanaf de start van schooljaar 2015-2016 hebben we een nieuwe website. Hier hoort ook een ouderportaal bij. Een speerpunt voor komend jaar wordt dan om de communicatie met ouders meer te digitaliseren.

Op de St. Jan de Doper is er een i-Coach, zij houdt zich bezig met het beleid op het gebied van ICT. De i-Coach houdt de ontwikkelingen bij en kijkt wat we in ons onderwijs kunnen gebruiken en bespreekt dit met het MT.

Ook begeleidt de i-Coach de leerkracht op het gebied van ICT, doet klassenbezoeken en voert aan de hand daarvan een coachingsgesprek.

Naast de i-Coach is er ook een ICT-coördinator. De ICT-coördinator heeft de verantwoordelijkheid dat alle software en hardware werkt en blijft werken.

Hiervoor hebben we ondersteuning van de netwerkbeheerder Heutink ICT.

Omdat de ontwikkelingen snel gaan, kunnen we niet nu precies beschrijven wat we de komende vier jaar gaan doen. De richting is bepaald, en we bekijken ieder jaar of deze, met de wetenschap die we dan hebben, aangepast of bijgeschaafd moet worden om de aansluiting te houden.

3.2 De schoolorganisatie:

De St. Jan de Doperschool valt onder hetzelfde brinnummer als de Gertrudisschool, maar werkt in de praktijk als een zelfstandige vestiging met een eigen managementstructuur. Wel valt de St. Jan de Doperschool onder dezelfde clusterdirecteur van de KSU als de Gertrudisschool.

De school heeft een schoolleider die samen met de 2 bouwcoördinatoren het MT vormt. De coördinatoren zijn beide een dag ambulante voor deze taak. Daarnaast staan zij nog een dag voor de groep en doen zij nog andere coördinerende taken binnen de school. De onderbouwcoördinator is voor groep 1 en 2 waar in totaal 7 leerkrachten werkzaam zijn. De bovenbouwcoördinator is voor de groepen 3 t/m 8, in deze bouw werken in totaal 10 groepsleerkrachten werken.

Als staffuncties kennen wij een:

- * IB'er voor drie dagen per week,
- * Remedial teacher voor twee dagen per week,
- * Taalondersteuner m.b.t. VVE voor drie dagen per week (voor de benodigde dubbele bezetting),
- * VSD coördinator voor 3 uur per week

Voorts hebben enkele groepsleerkrachten een extra taak, waarvoor ze wat ambulante tijd krijgen en die verder in 'schooltakentijd' gedaan moeten worden. Dat zijn de volgende taken:

- VVE-coördinator
- Taalcoördinator
- Rekencoördinator
- ICT / iCoach
- stage-coördinator
- gedragsspecialist
- coördinator hoogbegaafdheid

Daarnaast is er aan de school verbonden:

- een vakleerkracht lichamelijke oefening voor drie ochtenden per week,

Als onderwijs ondersteunend personeel is er:

- een conciërge voor 4 dagen per week.

Het MT (schoolleider met bouwcoördinatoren) zorgt jaarlijks in mei/juni voor de eerste opzet van het schoolplan (schoolbrede vernieuwingsthema's en teambijscholing), het taakbeleidsplan en de jaarplanning van het komende jaar. Nadat dat in de teamvergadering is besproken en aangepast, wordt het vastgesteld, zodat iedereen al voor de zomervakantie weet welke vernieuwingen het komende jaar aangepakt worden, hoe de bijscholing c.q. professionalisering wordt geregeld en wanneer dat het gaat gebeuren binnen de jaarkalender.

De IB'er komt jaarlijks in juni met een eerste voorstel m.b.t. de zorgkalender, de komende groepsgesprekken, de bij te houden klassenmappen en dossiers en de toetskalender. Ook die worden in de teamvergadering voorgelegd en besproken. Na mogelijke aanpassing en goedkeuring worden deze afspraken vastgelegd voor het komende schooljaar.

Wat betreft de leerlingenadministratie, absentenadministratie en leerlingvolgsystemen werkt onze school met het softwarepakket van Parnassys.

Wat betreft het ziekteverzuimbeleid volgt de school de vastgestelde richtlijnen van de KSU.

Welke beleidsvoornemens heeft de school m.b.t. de schoolorganisatie?

- Op het gebied van extra taken die medewerkers hebben (hierbij valt te denken aan de reken- en de taalcoördinator) willen we de komende jaren nadrukkelijker vorm geven aan de afstemming van de inzet van kennis en bekwaamheden van onze medewerkers. Meer gebruik maken van de specifieke kwaliteiten die men heeft. Dit past mooi bij ons motto "Samen wijs".
- Vanaf 2015-2016 zal er een ICO (interne coördinator opleidingen) aangesteld worden. Dit in verband met het partnerschap wat we aangaan met de Marnix academie.
- Vanaf 2015 -2016 zal er een leerkracht die de opleiding gedragsspecialist heeft afgerond, voor een halve dag per week vrij geroosterd worden om de IB-er te ondersteunen.
- De vergaderstructuur zal, in een cyclus van vier weken, er als volgt uit komen te zien, Teamvergadering-bouwvergadering-zorgvergadering-geen vergadering. De vergaderingen zullen inhoudelijk en kort en krachtig zijn. De informatie die over de mail kan, zal over de mail gegeven worden. Dit past mooi bij ons streven van samen werken/samen leren bij de professionele cultuur die we willen verbeteren.

4 PERSONEELSBELEID

Onderwerp	Waar is het beleid beschreven?	Beleidsvoornemens/plannen
Functioneren van de medewerkers		
Gesprekkencyclus	Beleid op stichtingsniveau	Het consequent gaan inzetten van POP's en n.a.v. hiervan werkgesprekken houden
Loopbaan- en scholingsbeleid/mobiliteit	Beleid op stichtingsniveau	
Opleidingsniveau/bekwaamheidsdossiers	Beleid op stichtingsniveau Uitvoering op schoolniveau	
Exit gesprekken	Beleid op stichtingsniveau	
Personele inzet		
Taakbeleid	Beleid op stichtingsniveau Uitvoering op schoolniveau	
Funciemix	Beleid op stichtingsniveau	
Funciebouwwerk	Beleid op stichtingsniveau	
Welbevinden		
Personeelstevredenheid		Om de 2 jaar een enquête onder het personeel uitzetten. Eerstvolgende is in het voorjaar van 2016.
Verzuimbeleid	Beleid op stichtingsniveau	

School specifiek voor de komende jaren

Bij aanname van nieuwe collega's krijgen mannen (bij gelijke geschiktheid) de voorkeur boven vrouwelijke kandidaten. Het streven is om meer mannen binnen het team van de St. Jan de Doper te krijgen.

5. 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
Invoering Engels groep 1 t/m 8	x	x	x	x	
Ontdekgroep (plusklas)	x	x			
Beleid Hoogbegaafdheid	x				
Taalcoördinator	x	x			
Rekencoördinator	x	x			
Veiligheidsenquête	x		x		x
Streefdoelen Cito		x			
Gedragsspecialist	x	x			
Profilering van de school	x	x	x	x	
Opleidingsschool	x	x	x	x	
Academische basisschool					x
ICT infrastructuur		x	x		
Leerlijn ICT	x	x	x	x	
ICT vaardigheden	x	x	x	x	
Effectieve instructie	x	x			
Professionele cultuur	x	x			
Identiteit	x	x	x	x	
VVE methode	x	x			
Leesmethode groep 3			x	x	
Kunst en cultuur	x	x			
Onderbouwd (methode kleuters)	x	x			
Natuur	x	x			
Techniek			x	x	

5.1. Planning voor 2015-2016 (vanuit schoolplan 2015-2019)

Onderwerp	Wie verantwoordelijk	Resultaat	Smart	Wanneer	Evaluatie dec 2015	Evaluatie juni 2016
1. Engels	Allen	<ul style="list-style-type: none"> • Start invoering Early Bird 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle teamleden hebben een drietal trainingen gevolgd. 	De trainingen zijn op: <ul style="list-style-type: none"> • 26 november 2015 • 8 februari 2016 • 3 juni 2016 		
2. Ontdekgroep	Miranda en Sabine	<ul style="list-style-type: none"> • Ontdekgroep voor groep 2, 3 en 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een plan voor de uitbreiding van de ontdekgroep naar groep 3 en 4 • Borgen van de ontdekgroep in groep 2, • Kinderen uit de groepen 2, 3 en 4 met een ontwikkelingsvoorsprong kunnen in aanmerking komen voor de ontdekgroep. 	<ul style="list-style-type: none"> • September 2015 • Schooljaar 2015/2016 • Start na herfstvakantie 2015 		
3. Hoogbegaafdheid	Werkgroep hoogbegaafdheid	<ul style="list-style-type: none"> • Aanscherpen en vaststellen van het beleid • Compacten en verrijken van taal 	<ul style="list-style-type: none"> • Aan het eind van het schooljaar ligt er een gedragen beleid t.a.v. hoogbegaafdheid, • Leerkrachten kunnen de taalmethode compacten en daarnaast verrijkingsstof aanbieden aan de leerlingen die hiervoor in aanmerking komen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 		

4. Zorg	Kiki en Astrid	<ul style="list-style-type: none"> • RT-er functioneler inzetten • Analyses maken 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een taakomschrijving voor de RT-er, • Leerkrachten kunnen m.b.v. de RT-er analyses maken en hierdoor de hulp gericht inzetten. 	<ul style="list-style-type: none"> • September 2015 • Vanaf september 2015 • 2x per jaar een vergadering over de cito resultaten 		
5. Gedrag	Sabine	<ul style="list-style-type: none"> • Gedrags-specialist functioneel inzetten • Continueren en borgen van omgaan met gedragsproblemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een taakomschrijving voor de gedragsspecialist, • Leerkrachten weten hoe ze moeten handelen bij gedragsproblemen. 	<ul style="list-style-type: none"> • September 2015 • Op verschillende bouwvergaderingen terug laten komen • Observaties van de gedragsspecialist 		
6. Identiteit	Werkgroep identiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Teambezinning rondom thema Hemel en Aarde • Werken met leskisten rondom verschillende religies 	<ul style="list-style-type: none"> • Het 2^e thema Hemel en Aarde dat naar de kerst toewerkt krijgt meer betekenis • Kinderen komen in aanraking met verschillende religies. 	<ul style="list-style-type: none"> • 27 oktober teamvergadering o.l.v. Henriëtte Hoogenkamp (Marnix). • Week van het geloof van 20-24 juni 		
7. Taal-coördinator	Nicole	<ul style="list-style-type: none"> • De taalcoördinator wordt functioneel ingezet 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een concreet stappenplan, • Groepsbezoeken worden afgelegd, • Methode estafette borgen, • Er ligt een aanpak voor begrijpend lezen 	<ul style="list-style-type: none"> • In september maakt de coördinator een stappenplan voor schooljaar 2015/2016 • De coördinator doet verspreid over het jaar groepsbezoeken. 		

8. Reken-coördinator	Femke	<ul style="list-style-type: none"> • De taalcoördinator wordt functioneel ingezet 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een concreet stappenplan, • Groepsbezoeken worden afgelegd, • Automatiseren borgen. 	<ul style="list-style-type: none"> • In september maakt de coördinator een stappenplan voor schooljaar 2015/2016 • De coördinator doet verspreid over het jaar groepsbezoeken. 		
9. Integraal	Barbara	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheids-enquête wordt afgenomen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De enquête wordt afgenomen bij team, ouders en leerlingen van groep 6, 7 en 8, • Deze wordt geanalyseerd en acties worden geformuleerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maart 2015 afname enquête • April 2015: analyse en acties formuleren 		
10. Profilering	Barbara en Judith	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatieplan • Vernieuwde website • “Social Schools” inzetten 	<ul style="list-style-type: none"> • De school heeft een communicatieplan, • De school heeft een vernieuwde website en deze moet up to date blijven, • De informatie-verstrekking van de school gaat via “social schools”. 	<ul style="list-style-type: none"> • In september/oktober 2015 wordt er een communicatieplan gemaakt en vanuit daar worden er acties geformuleerd. • In september 2015 gaat de vernieuwde website de lucht in. • Vanaf oktober 2015 wordt “social schools” ingezet. Voorafgaand is er een ouderavond en krijgt het team voorlichting. 		

11. Cultuur	Werkgroep cultuur	<ul style="list-style-type: none"> • Uitwerken van vier leerlijnen op het gebied van beeldend (& techniek), dans, theater en muziek i.s.m. het UCK • Cultuurdag 	<ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een doorgaande leerlijn op het gebied van beeldend (& techniek), dans, theater en muziek, • Er is een gezamenlijke dag op het gebied van cultuur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 • September 2015 		
12. ICT	Judith	<ul style="list-style-type: none"> • ICT vaardigheden vergroten bij leerkrachten • Beleid ICT aanscherpen • Leerlijnen • Vervangen ICT middelen 	<ul style="list-style-type: none"> • De leerkrachten zijn basisbekwaam op het gebied van ICT vaardigheden • Het beleid ICT is aangescherpt en waar nodig aangepast, • Er ligt een eerste opzet wat betreft de leerlijn ICT • 2 digiborden worden vervangen door touchscreens 	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop Gynzy op: - 23 september 2015 - 13 oktober 2015 • Schooljaar2015/2016 • Schooljaar 2015/2016 • Schooljaar 2015/2016 		
13. Opleidings-school	Miranda	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschap met de Marnix academie 	<ul style="list-style-type: none"> • De ICO is gecertificeerd, • Er hebben een aantal studenten van de Marnix academie stage gelopen en zijn begeleid volgens de afspraken van de Marnix academie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 		

14. Effectieve instructie	Barbara, Judith en Kiki	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderen bewust maken van wat ze leren 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een doorgaande lijn wat betreft de effectieve instructie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 Groepsbezoeken en onderwerp op de bouwvergadering 		
15. Professionele cultuur	Allen	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback geven • Reflecteren op eigen handelen • Teamleren 	<ul style="list-style-type: none"> • De leerkrachten weten wat feedback is en hoe ze deze kunnen geven en ontvangen, • De schoolleider legt flietsbezoeken af en n.a.v. deze bezoeken stelt zij de leerkrachten een reflectieve vraag, • Vergaderingen zijn inhoudelijk, de leerkrachten kunnen wat brengen en halen (van en met elkaar leren). 	<ul style="list-style-type: none"> • Twee teamtrainingen feedback op: <ul style="list-style-type: none"> - 20 augustus - 23 september • Twee keer per maand legt de schoolleider flietsbezoeken af. Leerkrachten krijgen minimaal 2 reflectieve vragen per jaar. • In september 2015 wordt de inhoud bepaald van de vergaderingen De cyclus van vergaderingen is in vier weken als volgt opgebouwd: team-bouw-zorg-geen vergadering 		
16. Onderbouwd (methode kleuters)	Miranda	<ul style="list-style-type: none"> • Onderbouwd borgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Er liggen duidelijke afspraken omtrent de methode Onderbouwd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 		
17. VVE	Miranda	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe methode 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een nieuwe methode gekozen die VVE gecertificeerd is. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schooljaar 2015/2016 		

<p>18. Natuur (eventueel in combinatie met techniek)</p>	<p>Judith</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe methode 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een nieuwe methode gekozen en het laatste half jaar wordt deze ingevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste helft schooljaar is voor onderzoek en uitproberen • Tweede helft van het jaar wordt de methode ingevoerd. 		
--	---------------	--	---	---	--	--

6. FORMULIEREN

a. Instemming schoolplan

Formulier instemming schoolplan

School: St. Jan de Doper

Adres: Rijnhuizenlaan 2-4

Postcode / Plaats: 3523JA Utrecht

Brinnummer: 15WG02

Handtekening clusterdirecteur:

De Medezeggenschapsraad van de St. Jan de Doper school verklaart bij deze in te stemmen met het voorliggende schoolplan van de St. Jan de Doperschool voor de periode 2015 – 2019.

Plaats: Utrecht, 2015

Naam:

Functie: Voorzitter MR

Handtekening:

b. Vaststelling schoolplan

Formulier vaststelling schoolplan

School: St. Jan de Doper

Adres: Rijnhuizenlaan 2-4

Postcode / Plaats: 3523 JA Utrecht

Brinnummer: 15WG02 Handtekening

clusterdirecteur/schoolleider:

Het bevoegd gezag van de KSU heeft het schoolplan van de St. Jan de Doperschool voor de periode 2015 – 2019 vastgesteld.

Plaats: Utrecht, 2015

Naam: Drs. C.M.M. Laenen

Functie: College van Bestuur

Handtekening:

Bijlage 1. Evaluatie van het schoolplan 2011-2015

	Doel	Evaluatie	Actie voor 2015-2019
1.	Streefdoelen van cito-toetsen voor de basisvaardigheden voor de verschillende groepen op papier hebben.	Dit is gebeurd en staan op papier	Streefdoelen aanpassen op basis van de resultaten van de afgelopen twee jaar.
2.	Het aanstellen van een rekencoördinator, die inhoudelijk het MT ondersteunt op het gebied van de vernieuwing/verbetering van het taalonderwijs.	De school heeft een rekencoördinator in huis.	Zie punt 4
3.	Nieuwe methode voor rekenen aanschaffen invoeren.	Methode Rekenrijk is aangeschaft. De rekenresultaten zijn de afgelopen jaren gestegen.	Nee
4.	Beleidsplan t.a.v. het rekenonderwijs schrijven.	Er is een nieuw beleidsplan geschreven ter versterking van het rekenonderwijs. Een leerkracht heeft de cursus 'Rekencoördinator' gevolgd en als zodanig gecertificeerd. Zij heeft een meerjarenbeleidsplan geschreven en het afgelopen jaar is er in de groepen 4 t/m 8 vooral ingezet op versterking van de basisvaardigheden. De rekenresultaten zijn de afgelopen jaren gestegen.	De rekencoördinator zal een grotere rol moeten krijgen in het team. Elk jaar zal zij een plan moeten maken waar ze het schooljaar aan gaat werken. Dit in samenspraak met het team. Ook de onderbouw zal hierin meegenomen gaan worden.
5.	Invoering van de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling en democratisch burgerschap 'De Vreedzame School'	De school mag zich een Vreedzame School noemen. De lessen worden in alle groepen gegeven en er is een doorgaande lijn. Er is een stuurgroep Vreedzame school.	Onderwerp terug laten komen op vergaderingen. Inzet van mediators bekijken.

<p>6.</p>	<p>Handvaten krijgen 'hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag'.</p>	<p>Het team heeft in 2012-2013 een cursus gevolgd in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag van die kinderen en het aanspreken van de ouders van die kinderen.</p> <p>We zijn gekomen tot een school breed beleid, enkele duidelijke uniforme regels en een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de leerkrachten voor alle leerlingen van de school.</p> <p>Een leerkracht heeft de opleiding voor gedragsspecialist in juni 2015 afgerond. Heeft het team handvaten gegeven omtrent agressief gedrag. In samenspraak met het team een gedragsprotocol opgesteld.</p>	<p>Vanaf komend schooljaar is er een gedragsspecialist in huis. Zij zal de leerkrachten en de IB-er ondersteunen/begeleiden.</p>
<p>7.</p>	<p>Nieuwe methode 'Onderbouwd' bij de kleuters aanschaffen en invoeren</p>	<p>We hebben in de onderbouw de methode 'Onderbouwd' ingevoerd.</p> <p>Deze manier van werken zorgt er voor, dat de materialen in de kleutergroepen beter en efficiënter worden ingezet. Ook het afvinken van wat kleuters al wel en wat ze nog niet beheersen is eenvoudig met deze aanpak te doen, zodat er beter bij de onderwijsbehoefte van de kleuters kan worden aangesloten.</p>	<p>Het werken hiermee zal in 2015-2016 verder geïmplementeerd moeten worden</p>
<p>8.</p>	<p>Het aanstellen van een taalcoördinator, die inhoudelijk het MT ondersteunt op het gebied van de vernieuwing/verbetering van het taalonderwijs.</p>	<p>De school heeft een taal coördinator in huis.</p>	<p>Zie punt 9.</p>

<p>9.</p>	<p>Beleidsplan t.a.v. het taalonderwijs schrijven.</p>	<p>Er is een nieuw beleidsplan geschreven ter versterking van het leesonderwijs. De coördinator heeft een meerjarenbeleidsplan geschreven en het afgelopen jaar is vooral het technisch lezen onder de loep genomen.</p> <p>De werkwijze van de technisch leesmethode Estafette is in de groepen 4 t/m 8 geperfectioneerd, wat meteen al een positief effect had op de toets uitslagen van AVI en DMT.</p>	<p>De taalcoördinator zal een grotere rol moeten krijgen in het team. Elk jaar zal zij een plan moeten maken waar ze het schooljaar aan gaat werken. Dit in samenspraak met het team.</p>
<p>10.</p>	<p>Een nieuw beleidsplan schrijven t.a.v. het ICT onderwijs.</p>	<p>Het gebruik van computers in ons onderwijs is vergroot.</p> <p>Een nieuw schoolbeleidsplan op het gebied van ICT is geschreven en geaccordeerd door het team.</p> <p>Het aantal computers in de groepen is verhoogd tot 3 per klas plus een digitaal bord. Voor de kleutergroepen zijn klassikale touch-screens aangeschaft waarop zowel de leerkracht als de kinderen kunnen werken.</p> <p>Er wordt meer met educatieve software gewerkt door de kinderen; zowel voor herhalingsstof als oefenstof als verrijkingsstof.</p>	<p>Voor de leerlingen gaan we de leerlijn ICT invoeren, zodat de leerling in iedere jaargroep nieuwe vaardigheden aanleert. Hiervoor moeten de vaardigheden van de leerkracht toereikend zijn. Zij zullen in de komende twee jaar ervoor zorgen dat ze basisbekwaam zijn in de computervaardigheden. Dit zal gebeuren onder leiding van en met begeleiding van de i-Coach.</p>

		<p>De citotoets- gegevens worden door de leerkrachten in een digitaal leerlingvolgsysteem ingebracht, zodat we een beter inzicht hebben in de vorderingen van de kinderen (ten opzichte van zichzelf, van elkaar, van andere jaren en van andere scholen).</p>	
11.	<p>Inzicht krijgen in hoe om te gaan met de zogenaamde plusleerlingen.</p>	<p>Het team heeft inzicht gekregen in de mogelijkheden die er zijn om de betere leerlingen (de zgn. plus-leerlingen) nuttige extra stof aan te bieden op een juiste didactische wijze.</p> <p>Eén leerkracht heeft hierover een cursus gevolgd en de opgedane kennis overgedragen aan de collega's. Ze heeft in 2013-2014 een schoolbeleidsplan hierover geschreven, dat is goedgekeurd door de teamvergadering.. Stichting Novilo begeleidt het team bij het versterken van het aanbod voor de begaafdere leerlingen.</p> <p>De leerkrachten kunnen de rekenstof compacten en verrijken voor de leerlingen die daarvoor in aanmerking komen. Hiervoor is extra materiaal aangeschaft.</p> <p>Sinds schooljaar 2014-2015 wordt er met het signaleringsinstrument DHH gewerkt.</p> <p>Er is uitdagend materiaal</p>	<p>In 2015-2016 zal het beleid op het gebied van hoogbegaafdheid aangescherpt moeten gaan worden.</p> <p>In 2015-2016 wordt het compacten en verrijken op het gebied van taal onder de loep genomen en waar nodig materiaal voor aangeschaft.</p> <p>De ontdekgroep wordt in 2015-2016 uitgebreid naar groep 3 en 4. In schooljaar 2016-2017 zal dit uitgebreid worden naar groep 8.</p>

		<p>aangeschaft voor de kleuterbouw.</p> <p>In maart 2015 is er gestart met de ontdekgroep voor kinderen uit groep 2 die een ontwikkelingsvoorsprong hebben.</p>	
12.	Aanschaffen en invoeren van een kwaliteitsvolgsysteem.	<p>Samen met de andere scholen van de KSU hebben we ons in 2013-2014 verdiept in 'Integraal'; een kwaliteitsvolgsysteem dat een duidelijk beeld geeft van de stand van zaken binnen de school op het gebied van onderwijsaanbod, resultaten van leerlingen, meningen van leerkrachten, ouders en leerlingen, personeelsinzet etc.</p> <p>We hebben samen geleerd (in management- en teamverband) de uitslagen en resultaten van het instrument Integraal te analyseren en te begrijpen.</p> <p>In mei 2014 is er een tevredenheidsenquête afgenomen onder ouders, leerkrachten en leerlingen uit groep 6, 7 en 8.</p>	<p>In schooljaar 2015-2016 zal er opnieuw een tevredenheidsenquête afgenomen worden.</p> <p>Verbetering van de kwaliteitszorg d.w.z. we willen de resultaten van alle groepen en individuele leerlingen nog beter in beeld hebben door in ons nieuwe digitale leerlingvolgsysteem Integraal nog betere analyses te leren maken, die de grondslag zijn voor groeps- en individuele verbeteringstrajecten, dan wel een veranderde aanpak</p>
13.	Nieuwe methode aardrijkskunde aanschaffen en invoeren.	<p>We hebben in 2013-2014 gezocht naar een goede, nieuwe methode voor aardrijkskundeonderwijs. Een methode die modern en overzichtelijk is, maar die ook geschikt is voor onze leerlingen.</p> <p>We hebben gekozen voor de invoering van 'de Blauwe Planeet'. Vanaf januari 2014 is de methode in gebruik.</p>	Nee
14	Het schrijven van goede en verantwoorden	Er is een duidelijk format	Nee

	<p>‘onderwijsperspectieven’ voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben, met daarin goede, haalbare tussendoelen en een duidelijk omschreven te behalen eindniveau.</p>	<p>onderwijsperspectieven. De inspectie is tevreden over de onderwijs-perspectieven die wij schrijven.</p>	
15.	<p>Het invoeren en gebruiken van het leerlingvolgsysteem op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling ‘ZIEN’.</p>	<p>2x per jaar vullen de leerkrachten het signaleringssysteem in. Op basis van deze gegevens wordt er een groepsplan gemaakt.</p>	<p>Nee</p>