

Schoolplan 2021-2025

KBS St. Dominicus
UTRECHT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
2.8 Aandachtspunten	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 De visies van de school	11
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.5 Leerstofaanbod	13
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.7 Rekenen en wiskunde	14
4.8 Wereldoriëntatie	14
4.9 Engelse taal	15
4.10 Les- en leertijd	15
4.11 Pedagogisch handelen	15
4.12 Didactisch handelen	16
4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	16
4.14 Zorg en begeleiding	16
4.15 Extra ondersteuning	17
4.16 Resultaten	17
5 Personeelsbeleid	18
5.1 Integraal Personeelsbeleid	18
5.2 Organisatorische doelen	18
5.3 De schoolleiding	18
5.4 Beroepshouding	18
5.5 Professionele cultuur	18
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	18
5.7 Taakbeleid	19
5.8 Klassenbezoek	19
5.9 Intervisie	19
5.10 Functioneringsgesprekken	19
5.11 Professionalisering	19
5.12 Verzuimbeleid	20

6 Organisatiebeleid	21
6.1 Organisatiestructuur	21
6.2 Groeperingsvormen	21
6.3 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	21
7 Financieel beleid	22
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	22
7.2 Externe geldstromen	22
7.3 Interne geldstromen	22
7.4 Sponsoring	22
7.5 Begrotingen	23
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	23
7.7 Financieel beleid KSU	24
8 Zorg voor kwaliteit	26
8.1 Kwaliteitszorg	26
8.2 Kwaliteitscultuur	26
8.3 Het meten van de basiskwaliteit	26
9 Strategisch beleid	27
9.1 Strategisch beleid	27
10 Aandachtspunten 2021-2025	29
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	31
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	32

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2021-2025 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) en de specifieke thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. De thema's die wij onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het onderzoekskader 2017, versie 2020. Naast schoolontwikkeling focussen wij op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven wij welke middelen wij inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Ook het financieel beleid vraagt aandacht in verband met een aantal grotere projecten die wij als school in de komende jaren willen realiseren.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft – binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de KSU - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben wij diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, maar ook als een planningsdocument voor de planperiode 2021-2025.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school (2019/2020) en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten volgend uit de visie. Op basis van deze actiepunten stellen wij jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen wij steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven wij vorm aan het plannen, uitvoeren en evalueren, zoals bedoeld met de PDCA-cyclus (plan, do, check, act).

In de planperiode 2021-2025 zullen wij planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen wij aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken wij met het team ook terug: hebben wij onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen wij zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Katholieke Scholenstichting Utrecht
Algemeen directeur:	Tjeerd de Jong
Adres:	Kaap Hoordreef 46a
Postcode + plaats:	3563 AV, Utrecht
Telefoonnummer:	030 264 2080
E-mail adres:	secretariaat@ksu-utrecht.nl
Website adres:	https://www.ksu-utrecht.nl

Gegevens van de school (hoofdlocatie)	
Naam school:	St. Dominicusschool
Directie:	Tilly Melissen Ludovic van Mierlo
Adres:	Händelstraat 51
Postcode + plaats:	3533 GH, Utrecht
Telefoonnummer:	030 293 3592
E-mail adres:	info.stdominicus@ksu-utrecht.nl
Website adres:	https://www.ksu-stdominicus.nl

Als dislocatie voor de groepen 7 en 8 maken wij naast locatie Händelstraat ook gebruik van de locatie Cereol, Everard Meijsterlaan 1d, 3533 CK Utrecht (030 760 0996).

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwleider op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 2 directeuren
- 3 bouwleiders
- 5 voltijds groepsleerkrachten
- 41 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 1 administratief medewerker
- 2 conciërges

Van alle medewerkers zijn er 9 mannen. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 01-09-2020).

Wij hebben qua leeftijd een gemêleerd team. Er zijn teamleden die al 25 jaar of langer op de Dominicus werken en leerkrachten die net starten.

We zijn daarnaast een opleidingsschool en hebben zodoende veel stagiaires.

Bij keuzes aangaande werving en selectie zullen wij bij gelijke geschiktheid voorrang geven aan sollicitanten met een migratie-achtergrond om zo een betere afspiegeling te worden van de maatschappij als geheel.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 654 leerlingen (peildatum 01-10-2020), uitgroeiend naar ca. 708 (peildatum: 01-05-2021). Onze schoolweging (bepaald door een aantal factoren waarmee het CBS de wijk waarin de school staat probeert te duiden) is 20,16. Dit is een zeer lage schoolweging vergeleken met andere basisscholen in Nederland, die allemaal bewegen tussen waardes 20 en 40. Vanaf oktober 2021 start Gemeente Utrecht met een centraal aannamebeleid. Op dit moment is nog onduidelijk wat dit gaat betekenen voor onze leerlingpopulatie en/of schoolweging.

We hebben gemiddeld rond de 700 leerlingen in de school verdeeld over 28 groepen. In algemene zin hebben wij op grond van de kenmerken van de leerlingen vooral extra aandacht voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong, extra aandacht voor leerlingen met faalangst (door de leerkuil gaan, mindfulness) en extra aandacht voor burgerschap.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een meer dan gemiddeld welstandige wijk aan de rand van Utrecht. Het opleidingsniveau van de ouders is hoog te noemen: HBO/WO. Vanwege het nieuwe toelatingsbeleid voor basisscholen dat Gemeente Utrecht voorstaat, is momenteel onduidelijk of (en zo ja, hoe) onze populatie zal veranderen ten opzichte van de ouderpopulatie waar wij vanuit de wijk van oudsher mee van doen hebben.

Ondanks deze onduidelijkheid verplichten ons tot het leveren van een bijdrage aan het creëren van een zo gelijk mogelijk speelveld voor alle kinderen in Utrecht.

Ons beleid is er, juist vanwege deze ouderpopulatie, op gericht om ouders zo goed mogelijk bij onze school betrokken te houden. Dit uit zich op diverse manieren, van hulp die geboden wordt bij activiteiten die georganiseerd worden tot de vaak goede ondersteuning die thuis geboden werd tijdens lock-down periodes.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien wij voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen. In onderstaande tabel zijn de betreffende aspecten benoemd, daaronder worden deze toegelicht.

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Onderwijsresultaten	Duurzaamheid
Kwaliteit personeel	Twee locaties

KANSEN	BEDREIGINGEN
Burgerschap in relatie met eigen WO- methode en kansengelijkheid	Arbeidsmarkt
Digitalisering	

Onderwijsresultaten

Als school realiseren onze leerlingen al sinds jaar en dag positieve resultaten. Dit is te danken aan de vruchtbare samenwerking tussen school en ouders van de leerlingen. De eerdergenoemde lage schoolweging helpt hier zeker aan mee.

Kwaliteit personeel

Het personeel van onze school is gekwalificeerd en bevoegd voor al haar taken. Daarnaast zijn wij voorzien van specialisten op diverse terreinen van zorg zoals bijvoorbeeld gedragsproblematieken of hoogbegaafdheid.

Twee locaties

Aangezien wij over twee locaties beschikken dienen wij zorg te dragen voor verbinding binnen het team. Uit een cultuuronderzoek in 2021 is gebleken dat de behoefte van de leerkrachten op de ene locatie anders is dan op de andere. Per bouw zien we vanuit de eerste jaargang dat terwijl er op de hoofdlocatie wel een lijn binnen de cultuurontwikkeling per bouw is die leerkrachten met elkaar verbindt. De fysieke scheiding heeft dus consequenties

die verder reiken dan de noodzakelijke wandeling naar de andere locatie.

Duurzaamheid

Wij herkennen ons in het beeld van een organisatie die meedenkt met de wereld om haar heen en ook meedenkt met alle afzonderlijke partijen waar deze wereld uit bestaat. De wereld bestaat voor een deel echter ook uit belangen die niet uit zichzelf tot ons spreken. Te denken valt dan aan milieu-gerelateerde belangen. Om ook deze belangen te dienen hebben wij ons ten doel gesteld om in 2035 klimaatneutraal te zijn.

Burgerschap in relatie met eigen methode voor Wereldoriëntatie en kansengelijkheid

Naast de mooie cijfers die gerealiseerd worden, is het van steeds groter maatschappelijk belang dat schoolverlaters bagage meenemen die niet in cijfers te vatten is of waar wij als school geen oordeel over willen vellen. Wat is de waarde van democratie, van inclusiviteit, van kennis van andere culturen, van gelijke kansen? Wij hebben besloten geen methode Wereldoriëntatie af te nemen maar deze zelf te ontwikkelen. Wij beschikken over een aantal onderwijskundigen als onderdeel van ons team die op deze manier hun ambities zodanig invulling kunnen geven dat zij zich verder ontwikkelen, terwijl het voor onze leerlingen juist goed is als wij dit thema zo goed mogelijk afstemmen op hun specifieke leefwereld.

Digitalisering

Het thuisonderwijs heeft ons geleerd dat veel leerkrachten in staat zijn onderwijs te verzorgen in een digitale omgeving. Ook weten wij inmiddels dat het onderwijs voor onze leerlingpopulatie hier niet onder hoeft te lijden. Dit sterkt ons in de gedachte dat we de digitalisering op diverse fronten kunnen voortzetten. Voor leerlingen kan dit merkbaar worden in het toenemende gebruik van digitale methoden (bijvoorbeeld een speech-to-text applicatie voor het lezen). Voor school betekent dit dat we van een server-based omgeving over gaan stappen naar oplossingen in de 'cloud'. Daarmee zal ons aanbod tijd- en plaatsonafhankelijk worden.

Arbeidsmarkt

Of het nu gaat om de dreiging van betaald parkeren in de wijk waarmee onze school minder aantrekkelijk wordt voor leerkrachten of dat het om de almaar stijgende huizenprijzen gaat waardoor leerkrachten de stad uit trekken, het wordt steeds lastiger voor scholen in de grote steden om de formatie rond te krijgen en vooral om deze in stand te houden zodra er zich calamiteiten voordoen. Dit is verreweg ons grootste punt van zorg waar het gaat om de continuïteit van ons onderwijs en de kwaliteit daarvan.

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we deze risico's.

Onze school heeft te maken met een veranderende instroom. Steeds meer Engelssprekende ouders brengen hun kinderen naar de St. Dominicus. In de komende tijd zal het team keuzes dienen te maken hoe hiermee om te gaan, met name op het gebied van communicatie. Wij hebben dit risico ingeschaald als 'minimale impact met zeer grote kans'. Dit vormt voor ons een gemiddeld risico.

Daarnaast zien we de populatie ook veranderen als het gaat om de verhouding autochtone versus allochtone leerlingen wat nog eens extra aangejaagd kan worden door het gemeentelijk aannamebeleid. Hier zal het team in de toekomst qua competenties op voorbereid moeten zijn. Voor nu hebben wij dit risico ingeschaald als 'gemiddelde impact met een kleine kans'. Wij zien dit als een laag risico.

Wanneer de populatie van onze school geanalyseerd wordt, is er sprake van een 'witte bubbel'. Meestal wordt er gesproken over de moeilijkheden van het integreren van kinderen met een (vooral niet-westerse) allochtone achtergrond, maar onze uitdaging is het direct tegenovergestelde. Hoe zorgen wij ervoor dat leerlingen die uitstromen een compleet wereldbeeld hebben ontwikkeld? Er is een rol voor de St. Dominicusschool weggelegd die niet voor de hand zal liggen, maar die ook ons verplicht om actie te ondernemen. Integratie werkt immers niet met eenrichtingsverkeer. Wij hebben dit risico ingeschaald als 'maximale impact met zeer grote kans' en beschouwen het derhalve als een hoog risico.

In het afgelopen jaar hebben we door onze schaalgrootte veel van de afwezigheid van leerkrachten (vaak veroorzaakt door corona-gerelateerde zaken) zelf op kunnen vangen. De krapte op de arbeidsmarkt lijkt daardoor aan onze deur voorbij te gaan. Echter hebben wij als school wel te maken met een aankomende invoering van betaald parkeren. Wij

voorzien op dit moment dat wij ook meer en meer te maken zullen krijgen met het lerarentekort. Wij hebben dit risico ingeschaald als 'maximale impact met een middelgrote kans'. Dit wordt daarom gekwalificeerd als een gemiddeld risico.

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Er zijn ontwikkelingen gaande binnen het onderwijs op landelijk niveau waarin onze school zich herkent en die meer aandacht behoeven in de komende vier jaren. Dit zijn:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs: door onze schaalgrootte hebben wij de mogelijkheid om specialisten in school te hebben die waar nodig de juiste begeleiding kunnen bieden.
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen: onze uitdaging als school ligt gezien de huidige prestaties niet zozeer op het terrein van leerprestaties, maar juist op het terrein van socialisatie en persoonsontwikkeling.
3. Ouders als partners van de school: hoewel het in de afgelopen paar jaar anders heeft geleken, verwelkomen wij graag ouders in onze school. Niet alleen omdat zij de opvoeders van onze leerlingen zijn, maar omdat zij ons een blik op de wereld geven. De diversiteit die zij vertegenwoordigen in de functies die zij vervullen in het maatschappelijk verkeer, in de stellingnames die zij er op na houden met betrekking tot een breed scala aan onderwerpen en de mogelijkheden die zij ons bieden om onze leerlingen een concrete blik op de wereld te geven die wijds is dan hun eigen huishouden, maken ouders tot onze belangrijkste gesprekspartners.
4. Accent op vaardigheden (brede ontwikkeling): vanuit onze visie in wording is talentontwikkeling, en wellicht meer nog: talentontdekking, naast autonomie en procesgericht (in plaats van prestatiegericht) werken een van de factoren waar wij nog actiever op willen sturen.
5. Inzet ICT in het lesprogramma: met digitalisering als speerpunt voor de gehele KSU zetten ook wij in op ICT-oplossingen om ons onderwijs beter vorm te geven of om bijvoorbeeld werkdrukverlaging voor onze teamleden te realiseren. Hierbij valt te denken aan een speech-to-text oplossing voor het leesonderwijs, zodat leerlingen op een zelf gekozen moment (zonder de druk die sommigen voelen bij formele toetsmomenten) via een app de input kunnen verzorgen op basis waarvan de leerkracht reeds beoordeelde en gevalideerde data ontvangt.

2.8 Aandachtspunten

Gezien de voorgaande schoolbeschrijving zijn er enkele punten die aandacht (gaan) verdienen. Zo zullen we ons ervan moeten verzekeren dat alle leerkrachten voldoende ontwikkeling (blijven) doormaken waar het digitalisering betreft. Een nulmeting qua capaciteiten in dit domein heeft inmiddels plaatsgevonden. Op basis daarvan kunnen wij al dan niet additionele plannen ontwerpen.

Met betrekking tot duurzaamheid geldt dat wij gaan starten met een onderzoek naar onze 'carbon footprint'. Dit geeft inzicht voor welke uitdaging wij eigenlijk staan met onze ambitie om klimaatneutraal te opereren over bijna 15 jaar.

Inzake burgerschap lopen we met de reeds genomen stappen voor op de ontwikkeling die landelijk is ingezet. Er zal over niet al te lange termijn een wet aangenomen worden die scholen verplicht burgerschapslessen vorm te geven. De inhoud van die wet is op dit moment nog niet bekend, maar zal ons snel inzage geven of wij volgens de Rijksoverheid tot nu toe op de goede weg zijn om invulling te geven aan deze nieuwe taak.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2021-2025.

Streefbeelden	
1.	Op onze school werken we vanuit doelen (methodes bepalen de 'taal' en geven sturing, maar zijn niet leidend), waarin het proces belangrijker is dan het product. We werken vanuit EDI, zodat iedere afzonderlijke leerling zijn of haar eigen proces vorm kan geven op de voor hem of haar toegespitste instructie.
2.	Op onze school worden leerlingen uitgedaagd om hun leerproces autonoom vorm te geven. Dit betekent ook dat wij het als onze verantwoordelijkheid zien om leerlingen te leren kritisch te denken, vragen te stellen en ook het leren ontdekken van de eigen grenzen. Sinds enige tijd is er immers wetenschappelijk bewijs dat mensen met een gevoel van autonomie over meer intrinsieke motivatie beschikken en gekenmerkt worden door een beter gevoel van welbevinden.
3.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan talentontwikkeling en -ontdekking breder dan de cognitieve vakken. Hiertoe bieden we inspiratie binnen en buiten het leslokaal. De school beschikt daartoe onder andere over een in Park Oog in Al gelegen voormalig duivenhuis ('Domidui' genaamd), dat voldoende ruimte en omgeving biedt om aan de slag te gaan met de natuur om ons heen, met thematische exposities die aansluiten op lesthema's en met handvaardigheden.
4.	Op onze school geven we WereldOriëntatie vanuit een eigen ontwikkelde methode (gekoppeld aan de thema's van onze taalmethode), waarin burgerschap en kansengelijkheid een grote plek innemen. Hiertoe wordt ook actief gewerkt aan een verruiming van een blik op de wereld: culturen, religies, natuur, etc.
5.	Op onze school voegen we de daad bij het woord en leven we voor wat we bij onze leerlingen willen ontwikkelen en dus kiezen we als organisatie voor inclusiviteit, diversiteit en duurzaamheid waar mogelijk. Naast de milieudoelen die wij samen met KSU bereiken, verplichten wij ons, wederom in gezamenlijkheid met KSU, tot het leveren van een bijdrage aan het creëren van een zo gelijk mogelijk speelveld voor alle kinderen in Utrecht. Wij onderschrijven daarmee niet alleen het doel dat gemeente Utrecht probeert te bewerkstelligen met de nieuwe aanmeldprocedure, maar streven dit ook op andere domeinen na voor zover deze binnen onze invloedssfeer liggen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Motto en visie

Ons motto is: Leren is meer dan presteren

Op de St. Dominicusschool bieden wij boeiend onderwijs in een sfeer waarin kinderen met plezier leren. Ondernemend gedrag, samenwerken en motivatie zijn belangrijke factoren in ons leerproces. De leerkracht stimuleert het eigen initiatief van de leerling, daagt uit en begeleidt. Dit doen wij op basis van wederzijds vertrouwen tussen kinderen, ouders en leerkrachten.

Naast de aandacht voor de kernvakken taal, lezen en rekenen vinden wij het belangrijk om het zelfsturend leren van kinderen te vergroten. Kinderen krijgen op onze school inzicht in hoe zij leren en hoe zij samenwerken. Wij geloven dat kinderen in de huidige maatschappij baat hebben bij zelfsturende vaardigheden, zodat ze weten hoe ze moeten leren en zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Kinderen ontwikkelen bij ons zelfredzaam en zelfstandig te worden, waarbij er voor ieder kind ruimte is voor keuzes. Dit komt tot uitdrukking in:

- het werken vanuit doelen;
- een doorgaande lijn in het ontdekken en inzetten van talenten van kinderen;
- het proces minstens zo belangrijk laten zijn als het resultaat.

Het werken vanuit doelen

Op onze school vinden wij het belangrijk dat kinderen op de hoogte zijn van de doelen waaraan ze werken. Om die reden vertellen wij de doelen aan kinderen en bepalen we per kind de doelen door soms voorafgaand aan nieuwe leerstof te toetsen. Door vanuit deze doelen te werken proberen wij zo goed mogelijk aan te sluiten bij de behoefte van ieder kind. Hierdoor weten wij ook waarin wij kunnen differentiëren in het onderwijsaanbod. Wij volgen of kinderen de leerstof beheersen en bepalen samen met hen de volgende stap.

Een doorgaande lijn in het ontdekken en inzetten van talenten van kinderen

De St. Dominicusschool is een ondernemende school waar wij ervan uitgaan dat kinderen veel in hun mars hebben. Net als andere scholen vinden wij het belangrijk om naar talenten van alle kinderen te kijken. Talent gaat wat ons betreft niet alleen over het uitblinken in een bepaalde activiteit, maar over elke activiteit die 'als vanzelf' gaat en die voldoening oplevert. Wij zien bij kinderen verschillende talenten terug. Talenten gericht op omgaan met anderen, op organiseren en creëren, op kennis opbouwen en bijvoorbeeld problemen oplossen. Het gaat om eigenschappen die (vaak van nature al) sterk ontwikkeld zijn, maar soms pas zichtbaar worden in de juiste context. Wij streven er naar om kinderen verschillende contexten te bieden, waarin ze hun talenten kunnen ontdekken en verder kunnen ontwikkelen. Op onze school dagen wij kinderen eerst uit om hun talenten te ontdekken. Binnen de mogelijkheden van de school en de schoolomgeving brengen wij kinderen in aanraking met talenten van anderen. Daarna proberen wij kinderen zoveel mogelijk in staat te stellen om hun eigen talenten in te zetten en te blijven ontdekken.

Het proces minstens zo belangrijk laten zijn als het resultaat

Op onze school zijn wij sterk in het bereiken van resultaten. Wij willen echter niet alleen kijken naar het resultaat, maar ook het proces waarderen. Wij werken toe naar het werken met een portfolio, waarin kinderen hun vaardigheden verwerken. Dit portfolio evalueert ieder kind met zichzelf, de leerkrachten en de ouders. Op die manier leren kinderen niet alleen te kijken naar het eindcijfer of het niveau, maar ook te reflecteren op hoe zij zover zijn gekomen. In ons onderwijs besteden wij aandacht aan reflectie op het product, omdat dit inzage geeft in de kwaliteit van het proces. We doen dit niet om het product op zich te beoordelen.

Vanzelfsprekend is een veilige en gezonde leeromgeving belangrijk. Wij vinden het op onze school van belang om kinderen voldoende beweging te gunnen. Zo bewegen wij regelmatig voorafgaand aan het geven van een instructie of bewegen wij tijdens het leren. Voor een gezonde leeromgeving zorgen wij ook voor momenten van rust in de klas. Wij geven kinderen mee om op elkaar te letten, voor elkaar klaar te staan en gezond te leven. Kinderen die onze school verlaten zijn te herkennen aan hun reflectief vermogen, het nemen van initiatieven en het benutten van kansen, maar wel binnen een sociale context.

Wat onze school kenmerkt en helpt bij de realisatie van onze missie zijn de volgende 'parels':

- Er is een nieuwe Wereldoriëntatiemethode ontwikkeld door onze eigen leerkrachten. Dit biedt ons de mogelijkheid om veel vakken te integreren, wat tot efficiëntere lessen leidt, maar ook om de lesstof beter aan te laten sluiten op de leef- en belevingswereld van onze leerlingpopulatie.
- We implementeren een leesapp die ervoor gaat zorgen dat leerlingen plaats- en tijd-onafhankelijk en dus ook stressvrij en met grotere regelmaat getoetst kunnen worden op hun leesvaardigheid. Dit zorgt gelijktijdig ook voor minder werkdruk bij leerkrachten.
- We geven mindfulness-lessen in alle groepen.
- Onze school beschikt over een dislocatie in het Park Oog in AI waar o.a. natuurlessen gegeven kunnen worden.
- De relatie tussen onze school en BSO Oog in AI is erg sterk, wat zorgt voor een soepele overdracht en mogelijkheden tot vervanging indien zich bepaalde escalaties (zoals ziekte van een leerkracht) voordoen.
- Locatie Cereol heeft naast onze klaslokalen vanuit andere in pandige organisaties ook de beschikking over een heuse theaterzaal en samenwerking met professionals uit de culturele sector om zo creativiteit een goede invulling te geven.

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk ondeelbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend) o.a. bewegend leren
- een kwaliteitsvolle effectieve (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

De St. Dominicusschool is een katholieke school waar kinderen en leerkrachten in een inspirerende omgeving leren en ontwikkelen.

De KSU heeft haar richtinggevende visie op identiteit beschreven aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- Wij geloven in ieder kind en laten dit zien door het hebben van vertrouwen en het geven van vertrouwen.
- Wij creëren bewustzijn bij kinderen over de rol die ze hebben in de wereld.
- Wij bouwen aan een betere wereld door de kinderen te leren de wereld te begrijpen en er hun plek in te nemen. Onze katholieke geschiedenis zorgt voor een stevige basis.
- We maken een beweging naar buiten, naar het leven zoals we dat allemaal kennen. Onze kinderen ervaren dat leren alleen betekenis heeft in de wereld zoals die zich aan hen voordoet en dat de school dus niet op zich staat, maar een onderdeel is van iets groters.
- Wij bereiken samen met ouders, de wijk en de stad als partnernetwerk een betere wereld door midden in de samenleving te staan.
- Wij handelen vanuit democratische principes en katholieke waarden en nemen verantwoordelijkheid om te zorgen voor elkaar en voor een duurzame planeet.

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling)bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke interventies voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel).
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit. Dit gebeurt doordat de schooldirectie zelf een oordeel over een aantal aspecten geeft op een schaal van 1 tot en met 4.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Burgerschap een duidelijkere plek geven (binnen de nieuwe wereldoriëntatie methode)	hoog
Duurzaamheid	gemiddeld

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van actief burgerschap en sociale cohesie zien we dat leerlingen opgroeien in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In onze school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Burgerschapsvorming is bij ons geen vak apart, maar een manier van lesgeven en omgaan met kinderen, waarbij leerlingen uitgedaagd worden om na te denken over hun rol als burger in de (Nederlandse) samenleving. In de leerlingadviesraad (LAR) denken democratisch gekozen leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 mee over verbeterpunten van onze school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke, evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3.	Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (waaronder religies).
5.	Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
6.	Wij geven duurzaamheid een duidelijke plek op school.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de een voorhanden zijnde 'quick scan'.

Aandachtspunt	Prioriteit
Duurzaamheid	gemiddeld
Burgerschap intergreren in nieuwe WO-methode.	hoog

4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus voor wat betreft taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod dat past bij de wettelijke voorschriften en meer. In het kader van de "eigen opdracht" bieden wij namelijk ook een één-dag-klas/halve-dag-klas voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong, verzorgen wij mindfulness-training, geven wij Engels vanaf groep 1 en werken wij in groep 1 tot en met 4 sterk thematisch.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen.
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen.
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling.
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap.
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie.
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de een voorhanden zijnde 'quick scan'.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,71

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen weten we dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen of daartoe aangevuld worden (opplussen). Daardoor borgen we dat onze leerlingen de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Taal	Kleuterplein (gr. 1/2, wordt Kleuteruniversiteit) Staal (gr. 3 t/m 8)
Lezen	Veilig leren lezen Estafette
Spelling	Staal
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip
Schrijven	Pennenstreken
Rekenen	Wereld in Getallen
Aardrijkskunde/Geschiedenis/Natuurkunde/ Techniek/Verkeer	zelfontwikkelde methode Wereldoriëntatie
Engels	Cookie & Friends (gr. 1/2) I-pockets (gr. 3/4) Our Discovery Island (gr. 5 t/m 8)
Drama/Tekenen/Handvaardigheid	Laat maar zien Moet je doen
Muziek	123Zing
Catechese	Trefwoord

Daarnaast bieden wij bewegingsonderwijs aan met behulp van basislessen en maken wij gebruik van materiaal van Veilig Verkeer Nederland om aanvullende verkeerslessen te verzorgen.

4.7 Rekenen en wiskunde

Voor rekenen geldt dat er meerdere methodes in gebruik zijn.

Groep 1/2: geen methode, maar leerlijnen.

Groep 3: vanaf schooljaar '21/'22 nemen we Semsom in gebruik. Een methode die beter past bij onze ideeën over bewegend leren en die meer uitdaging biedt. De pilot in schooljaar '20/'21 heeft geleid tot veel enthousiasme bij zowel leerlingen als leerkrachten.

Groep 4 tot en met 8: Wereld in Getallen 4 (WiG).

Bij WiG toetsen wij voorafgaand aan een blok. Zo verkrijgen wij een goed beeld hoe bij iedere leerling de onderwijsbehoefte eruit ziet.

Ook hier geldt dat instructies op drie niveaus worden aangeboden: compact, basis, verlengd. Ieder blok wordt ook afgesloten met een toets, zodat er geconstateerd kan worden wat de werkelijke opbrengst is geweest en er dus antwoord gegeven kan worden op de vraag of de leerlingen hun doelen hebben behaald.

Naast de gebruikte methode besteden wij in de middenbouw expliciet aandacht aan automatiseren. Met behulp van tempotoetsen volgen wij de vorderingen.

Daarnaast vinden er tweemaal per jaar Cito-toetsen plaats in de groepen 3 tot en met 8.

Door gebruik te maken van het Drieslagmodel (zie bijlage), in combinatie met onze Expliciete Directe Instructie, aandacht voor redactiesommen en rekenonderzoeken, hebben wij een goed beeld van de degelijkheid van ons onderwijs en de mate waarin wij leerlingen naar hun specifieke behoeften bedienen.

Bijlagen

1. Drieslagmodel

4.8 Wereldoriëntatie

Dit noemen wij ook wel: "Oriëntatie op jezelf en de wereld".

Het wereldoriëntatie (WO) onderwijs voor groep 5 tot en met 8 wordt vormgegeven middels een eigen ontworpen methodiek. Deze methodiek wordt hoofdzakelijk gekoppeld aan de thema's van taal en actuele gebeurtenissen. Met het doel: betekenisvol onderwijs. In deze methodiek staan ervaren en doen dan ook centraal. Dit doen we onder

andere door erop uit te gaan naar een culturele instelling, maar ook de stad Utrecht en de buurt zal terrein zijn voor de WO-lessen. Daarnaast wordt er in de lessen gebruik gemaakt van concreet materiaal, verschillende (creatieve) werkvormen en ICT.

In de methodiek staan verschillende inhoudslijnen centraal: (1) De samenleving, denk hierbij aan verkeer, burgerschap en levensbeschouwing, (2) Verschijnselen uit de natuur en techniek, (3) Tijd, ook wel geschiedenis genoemd (4) Planten, dieren en de mens, (5) Jezelf en de ander, denk hierbij aan burgerschap, Kanjertraining-lessen en lessen over relaties en seksualiteit en (6) De ruimte om je heen, ook wel aardrijkskunde.

4.9 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze kinderen breiden hun Engelse woordenschat uit en leren al op jonge leeftijd luisteren en spreken van de Engelse taal. Hiervoor worden zoals in paragraaf 4.6 genoemd verschillende methodes per leerjaar gebruikt. Als aanvulling hierop wordt ook nog gewerkt met materiaal van Early Bird.

4.10 Les- en leertijd

Op onze school werken we met een continuooster. Daarom hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's ochtends om 8.25 uur en beëindigen de lessen om 14.15 uur. Er wordt in verschillende cohorten geluncht tussen 11.30 uur en 13.00 uur. Iedere groep heeft 50 minuten pauze, waarvan 20 minuten in het lokaal om in gezamenlijkheid met de leerkracht te eten, 30 minuten om buiten te spelen.

Op onze school willen we een goede balans tussen leertijd en ontspanning om het leerproces zo effectief mogelijk te kunnen begeleiden. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Een goede planning is dan ook van belang. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. Ons doel is om alle leerlingen in acht jaar tijd de einddoelen behorende bij het basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn daarbij:

4.11 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) de vormende (opvoedende) taak om hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden wij het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waarbij ook waardering en respect van hen gevraagd wordt.

We volgen de kinderen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling met behulp van het observatiesysteem van Stichting Kanjertraining: KanVAS (bij de kleuters: Leerlijnen Jonge Kind van ParnasSys). Met deze systemen kunnen we kinderen in de groep in kaart brengen en gerichte activiteiten ondernemen om persoonlijke of groepscompetenties op dit gebied te versterken.

Een levendige groep met levenslessen uit alledaagse situaties is de basis voor onze sociaal-emotionele vorming. De leerkracht helpt verwoorden en oefent vaardigheden die kinderen nodig hebben bij hun communicatie.

We zetten ook de Kanjertraining zelf in. De Kanjertraining bestaat uit een serie lessen met bijbehorende oefeningen om de sfeer in de klas goed te houden (preventief), of te verbeteren (curatief). We streven de volgende doelen na:

- Het bevorderen van vertrouwen en veiligheid in de klas.
- Het versterken van de sociale vaardigheden bij leerlingen.
- Beheersing van verschillende oplossingsstrategieën bij pesten en andere conflicten.
- Bewustwording van de eigenheid bij leerlingen.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen.
- Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.

De Kanjertraining is opgenomen in de database van het Nederlands Jeugd Instituut als effectief volgens goede aanwijzingen bij pestproblematiek en het aanleren van sociale vaardigheden. Ouders worden ook betrokken bij het gedachtegoed en taal die gesproken wordt in de Kanjertraining.

Mindfulness wordt ook aan alle kinderen aangeboden. Dit doen we jaarlijks in een lessencyclus van 4 tot 8 weken. Hierbij willen we de kinderen een aanbod bieden om beter met hun emotionele en rationele 'binnenwereld' om te gaan.

We brengen veel tijd van ons leven door op 'de automatische piloot'. Door meer gewaar te worden van wat er zich in ons binnenste en daarbuiten afspeelt, kunnen we een grotere keuzevrijheid verkrijgen. Met de leerlingen doen we oefeningen om ze te leren bewust te reageren op situaties in plaats van automatisch. Een aantal leerkrachten is geschoold in het geven van mindfulnesslessen. Sinds juli 2018 zijn we een gecertificeerde Mindful school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,63

4.12 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen zij voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren zij de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Expliciete Directe Instructie-model. EDI is een vorm van metacognitief lesgeven. Dit betekent dat de leerkracht weet hoe je instructie geeft, wanneer je bepaalde technieken gebruikt, waarom je dit doet en wat het effect ervan op de ontwikkeling van de leerlingen is. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met de uitdaging).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,62

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart Instructie onderbouw

4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Wel horen zij te leren hier zelf naar te vragen. Zo worden zij zelf eigenaar van hun leerproces.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
3.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
5.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.14 Zorg en begeleiding

Wij streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat wij te maken

hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat zij hun leerlingen goed kennen en zij volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en KanVas van de Kanjertraining (sociale ontwikkeling). Omdat wij opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen wij het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven wij de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (tweemaal per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis, meer (verdieping) en weer (intensivering)) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	4

Bijlagen

1. Zorgplan 2020-2021

4.15 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen met betrekking tot de specifieke vakken en de aanpak van de leerkracht (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

4.16 Resultaten

De resultaten die wij op schoolniveau behalen, zijn prima te noemen. Zowel op het gebied van Rekenen als Taal zien wij dat onze school boven de inspectienormen presteert. Omdat wij zelf hogere normen hanteren, is er nog wel enige groei mogelijk.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de school, en aan de vastgestelde competenties.

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Kapablo, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar.

De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

5.2 Organisatorische doelen

Met betrekking tot het personeel is onze organisatie op orde. Daarbij geldt dat de balans die wij momenteel zien tussen diverse factoren geoptimaliseerd is binnen de randvoorwaarden van wat realistisch gezien mogelijk is. Deze factoren zijn bijvoorbeeld:

- verhouding man/vrouw
- verhouding LA/LB-leerkrachten
- verhouding gespecialiseerd personeel/aantal groepen
- verhouding ervaren/startende leerkrachten
- verhouding onderwijskundigen/leerkrachten

5.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door een duo-directeurschap. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang.

5.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Naast lesgeven zitten leerkrachten daarom ook in leerteams. De school ontwikkelt zich vanuit onderzoeksliteratuur en de implementatie van de geboekte resultaten door het oriëntatieproces van deze leerteams. Dit kan bestaan uit de implementatie van een nieuwe methode, maar bijvoorbeeld ook het zelf ontwikkelen daarvan.

5.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele cultuur. Daarom worden er bijvoorbeeld studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en/of de bouwleiders klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De reeds eerder benoemde leerteams borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij zijn een opleidingsschool. Dit betekent dat wij een opleidingscoördinator hebben aangesteld. Deze begeleidt de studenten. Wij leveren een bijdrage aan het opleiden van aankomende leerkrachten door hen naast een stageplek te bieden, hen ook op te nemen in het team en ruimte te geven om te leren.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (en kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de opleidingscoördinator. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. De opleidingscoördinator wijst de mentoren toe en begeleidt, samen met de mentor van de opleiding, de student.

Als school merken wij dat deze aanpak effect sorteert doordat dit ons meest succesvolle wervings- en selectiekanaal is.

5.7 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie worden met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Door de omvang van onze school liggen hier voor iedereen voldoende kansen om waarde aan de organisatie toe te voegen.

5.8 Klassenbezoek

Directie en bouwleiders leggen jaarlijks conform planning bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van de kijkwijzer Kapablo. Deze bezoeken worden opgevolgd door reflectieve gesprekken. Ook vinden er flitsbezoeken plaats, die meestentijds aan een specifiek observatiepunt gekoppeld zijn. De resultaten van de reflectieve gesprekken naar aanleiding van de flitsbezoeken en de klassenbezoeken worden vastgelegd.

5.9 Intervisie

De leerkrachten participeren bij ons op school in leerteams. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de teamleden zelf, rekening houdend met persoonlijke interesses en specialisaties. Ieder leerteam kent een voorzitter. Aan de orde komen:

- schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt en verband houden met elementen uit onze visie
- schoolthema's die samenhangen met de schoolontwikkelpunten die zich naar aanleiding van zelfevaluatie aandienen
- persoonlijke leerpunten die om verdere verdieping vragen.

De teams hanteren een werkwijze die zich globaal kenmerkt door een proces dat zich in drie stappen laat beschrijven. Allereerst wordt er een literatuurstudie volbracht. Daarna wordt er externe expertise ingewonnen. Dit kan bestaan uit een bezoek aan een school die het betreffende thema recent heeft uitgewerkt, maar kan ook een persoon betreffen die in de onderwijswereld hoog aangeschreven staat met betrekking tot zijn/haar expertise op dat domein. Vervolgens brengt ieder leerteam de opbrengsten of bevindingen over het voetlicht aan het volledige team, waarbij er aanbevelingen gedaan worden of, en zo ja, hoe implementatie in de school plaatsvindt.

5.10 Functioneringsgesprekken

Het MT (directie en bouwleiders) voert ieder jaar een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Door een 'peer-to-peer'-systeem wordt door leerkrachten allereerst bij hun collega's opgehaald welke aandachtspunten en welke complimenten centraal staan. Daarbij staat de competentieset centraal, maar is er ook ruimte voor sociaal-emotionele competenties, zoals o.a. stressbestendigheid en loopbaanwensen. Zo komt er een rijk Persoonlijk OntwikkelPlan tot stand dat tevens bijdraagt aan de teamontwikkeling ten gunste van de school.

5.11 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de

competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Er worden groepsgebonden of functiegebonden cursussen/opleidingen gevolgd, al naar gelang interesse en/of urgentie. Indien personeelsleden verzoeken indienen die buiten de ambities van de school vallen, maar wel ten goede komen aan het onderwijs in brede zin, staat de directie hier in principe welwillend tegenover.

Als voorbeeld onderstaand een beknopt, zeker niet volledig overzicht met trainingen en opleidingen welke in de afgelopen paar jaar zijn genoten:

Teamtrainingen:

- Kanjertraining (alle nieuwe leerkrachten nemen deel aan deze training in hun eerste werkjaar)
- Early Birds (alle nieuwe leerkrachten nemen deel aan deze training in hun tweede jaar)
- Talententraining (door Luk Dewulf)
- Denksleutels (door eigen HB-specialist)
- Expliciete Directe Instructie
- BHV en/of kinder-EHBO

Individueel:

- Een leerkracht heeft zijn gymopleiding gedaan (en start per schooljaar 21/22 als gymleerkracht)
- Onze gedragsspecialist heeft de Kindercoach-opleiding gevolgd
- De RT'er heeft de cursus kindercoach gedaan
- De collega's Mindfulness volgen jaarlijks cursussen
- Onderbouwcollega's hebben rekendagen 'Met sprongen vooruit' voor kleuters gevolgd
- Een collega heeft de opleiding tot Intern Begeleider gevolgd, een positie die zij sindsdien ook inneemt
- Een leerkracht heeft de basiscursus Coördinator Vroeg Vreemde Talen Onderwijs en Classroom English 2 gevolgd.

5.12 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directie. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directie. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim (driemaal per jaar) wordt een verzuimgesprek gehouden door de directie. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directie. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directie contact onderhouden met de betrokkene.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 25 scholen van de KSU. De directie geeft – onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting - leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en de uitvoering van het beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwleiders voor de onder-, midden- en bovenbouw (taken). Het MT wordt gevormd door de directie en deze bouwleiders. De school heeft de beschikking over een MR en activiteitencommissie. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De school plaatst de leerlingen tactisch, gebaseerd op zorgbehoefte, in de best passende groep. Dat is mogelijk doordat er in ieder leerjaar drie of vier parallelgroepen zijn. Alle lessen worden in de groep aangeboden aan de leerlingen, waarbij gebruik wordt gemaakt van het Expliciete Directe Instructie-model. Hierbij wordt de groep verdeeld naar behoefte van meer compacte, reguliere of juist verrijkte instructie voordat tot zelfwerkzaamheid wordt overgegaan, afhankelijk van wat leerlingen nodig hebben.

6.3 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school kent een voorschoolse opvang die op enkele dagen ingevuld wordt door BSO Oog in Al. De tussenschoolse opvang wordt geregeld met vrijwilligers en een coördinator die wel een dienstverband heeft. Tussenschoolse opvang wordt betaald door ouders van de overblijvende kinderen. De buitenschoolseopvang wordt verzorgd door BSO Oog in Al. Een stichting waarmee een verregaande samenwerking ingeregeld is. Voor onze beide locaties geldt dat de buitenschoolse opvang in pandig geregeld is voor kinderen uit de meeste groepen. Leerlingen van sommige groepen worden buiten de gebouwen van onze eigen school opgevangen.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de stichting. De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen (zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/overheidsfinanciering-onderwijs>). De algemeen directeur zorgt – in samenspraak met de schooldirectie - voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en haar financiële dienstverleners.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de schooldirectie de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school naast lumpsumgelden en geoormerkte gelden via de bestemmingsbox ook gelden van het SWV (zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/bekostiging-passend-onderwijs>). De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

School (activiteitencommissie en directie) vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is normaliter € 70,00 per jaar. In het schooljaar 2020/2021 is hiervan afgezien omdat Covid-19 heeft geleid tot het schrappen van vrijwel alle activiteiten. Van de inkomsten worden door de activiteitencommissie diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt zij financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (€0,95/dag). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directie. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directie. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is momenteel geen sprake van sponsoring in welke vorm dan ook.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks, voorafgaand aan het kalenderjaar, op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directie stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directie verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directie jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

In de komende jaren wil onze school op diverse fronten een kwaliteitsslag te maken. Deze beïnvloedt onze financiële plannen voornamelijk door:

- vergroening van het schoolplein
- renovatie van het oudere gedeelte van de hoofdlocatie
- realisatie van een schoolbibliotheek

De vergroening van het schoolplein is ingegeven door ons commitment ten aanzien van verduurzaming. Groen in het overwegend grijze straatbeeld in de wijk is belangrijk voor een gezonde leefomgeving en onze manier om bij te dragen aan het waarborgen van enige mate van biodiversiteit in de stad. Daarnaast past het ook in onze door uitstekende schoolresultaten ingegeven filosofie dat wij ons meer dienen te richten op socialisatie en persoonsvorming. We kunnen het niet beter verwoorden dan Jana Verboom (bioloog, werkzaam bij onderzoeksinstituut Alterra in Wageningen) die in opdracht van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) onderzoek doet naar natuurvervreemding van de jeugd: "Er zijn boeken volgeschreven over het belang van de natuur voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. Contact met de natuur voedt het vermogen van het kind tot creativiteit en verbeelding, schoonheid en identiteit, fascinatie en ontdekking, spel en avontuur, communicatie en inlevingsvermogen. Veel actuele maatschappelijke problemen – denk bijvoorbeeld aan overgewicht, of agressie – vinden voor een deel hun oorsprong in het verloren contact met de natuur. Zo hebben bleekneusjes die nooit buiten spelen, ook vaak problemen met de motoriek."

De renovatie van ons pand is niet uit luxe-overwegingen opgenomen in ons meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Een substantieel deel van het gebouw aan de Händelstraat staat er al meer dan 65 jaar. Hoewel er tussentijds het nodige onderhoud heeft plaatsgevonden, is het nu tijd voor meer ingrijpende interventies zoals bijvoorbeeld de vervanging van betegelde vloeren. Ook is in Corona-tijd gebleken dat het leidingwerk niet langer toereikend is. Bij het handenwassen valt in het oudere deel van het pand meestal de waterdruk zo ver terug dat het als storend wordt ervaren door leerkrachten die hun lestijd verder onder druk zien staan.

Een schoolbibliotheek is voor een school met 29 groepen ('21/'22) een financieel interessante toevoeging. Los van de onderwijskundige wens leidt het immers tot efficiëntie. Met meerdere groepen per leerjaar is concentratie van de

boeken op een centrale locatie een goede manier om niet allerlei uitgaven meermaals aan te schaffen omdat ze voor iedere groep interessant zijn. Daarnaast hopen we met de schoolbibliotheek nog meer het lezen te stimuleren, aangezien dit minder aandacht heeft gekregen tijdens het vele thuisonderwijs gedurende de Covid-19 pandemie.

7.7 Financieel beleid KSU

Inleiding

De kracht van de KSU is dat 'het geheel meer is dan de som der delen'. Onze scholen zijn los van elkaar goed, maar in samenwerking en verbinding met de andere scholen worden ze nog beter.

Dit uitgangspunt van het strategisch beleid is terug te zien in onze financiële en materiële beleidskeuzes. In deze paragraaf van het schoolplan beschrijven we deze keuzes als het gaat om gezamenlijk en schoolbeleid op financieel gebied.

Gezamenlijk zorgen we als KSU voor uitstekend onderwijs

Ten aanzien van het financiële en materiële beleid, volgen de middelen de uitgangspunten die we in ons strategisch plan hebben opgenomen. Waar we elkaar kunnen versterken, gelet op de strategische doelstellingen of op specifieke expertise, schaalvoordelen ofwel solidariteitsafwegingen, werken we samen. In de basis vindt de oorsprong van onze bekostiging plaats vanuit de bekostiging per kind.

Gezamenlijke budgetten

Het financieel beleid kent drie begrotingscategorieën waar een gezamenlijke begroting op KSU niveau voor wordt gemaakt. De scholen dragen -in verhouding tot hun inkomsten- een bedrag af om uitgaven te kunnen doen om de gezamenlijke ambities te kunnen realiseren.

De volledige uitwerking van dit beleid is terug te vinden in de jaarlijkse begroting van de KSU.

Hieronder een korte uitleg over de drie begrotingscategorieën zoals we deze op KSU niveau kennen.

De begrotingscategorie "Gezamenlijk beleid" is opgezet voor gezamenlijke initiatieven op het gebied van bijvoorbeeld PR en communicatie, werving en selectie en kwaliteits- en organisatie-impulsen.

De begrotingscategorie "Solidariteit" staat voor gezamenlijkheid, en versterkt onze positie op het gebied van bijvoorbeeld langdurige ziektevervangende, begeleiding door de arbodienst, duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof.

Ten slotte is er de begrotingscategorie "Kantoor", waarmee de personele en materiële kosten van het stafbureau worden afgedekt. Gezamenlijke ondersteuning is hier gericht op compliance, advies en expertise en informatievoorziening.

Instrumenten en school-specifieke budgetten

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 kaders worden opgesteld na voorafgaand overleg met de schooldirectie en relevante gremia zoals de GMR.

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
- een onderhoudsbegroting per jaar.

De investeringsbegrotingen hebben een relatie met de exploitatiebegroting omdat de afschrijvingslasten in de exploitatie komen.

De onderhoudsbegroting wordt vastgesteld op basis van een meerjaren-onderhoudsbegroting waarvoor een externe dienst een bouwkundig onderbouwde opzet aanlevert. De kosten, voortkomend uit de onderhoudsbegroting worden betaald vanuit een voorziening voor groot onderhoud. Ten aanzien van de jaarlijkse bijdrage aan de voorziening wordt een beperkte solidariteit toegepast door bij het bepalen van de dotatie op schoolniveau een minimaal (11%) en maximaal percentage (18%) van de materiële begroting toe te passen (percentages gebaseerd op de kadernota 2021-2022) .

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 uitgaande van de bekostiging vanuit het Rijk, 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.

Naast directe inzet van personeel, zijn er ook indirecte personele kosten. Dit betreft met name uitgaven op het gebied van schoolontwikkeling, nascholing, teambuilding en kosten MR.

Hiervoor nemen scholen een bedrag van ongeveer 20% van hun inkomsten vanuit de rijksbijdrage "Personeel en arbeidsmarktbeleid" op (percentage gebaseerd op de kadernota 2021-2022).

Voorzieningen en reserves

De KSU wil meerjarig financieel gezond blijven en in de basis zorgen voor continuïteit van uitstekend onderwijs. Als onderdeel van de planning en control cyclus wordt daarom gekeken of de gewenste financiële kengetallen deze continuïteit onderschrijven. Daarnaast wordt periodiek een risico-inventarisatie gedaan, waarbij beoordeeld wordt hoeveel het weerstandsvermogen voor de KSU in totaal zou moeten zijn. Het gewenste weerstandsvermogen reflecteert de benodigde reserve die nodig is om ingeschatte risico's af te kunnen dekken.

De huidige reserves van de scholen zijn als volgt ingedeeld:

- personeel;
- PAB;
- algemeen.

De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een gezonde financiële buffer (weerstandsvermogen) maakt dat er gelden beschikbaar moeten 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 te bekostigen.

Bij het beoordelen van de vraag van scholen om de schoolreserves te mogen inzetten wordt initieel steeds meegewogen of op dat moment de reserves van de totale KSU, evenals die van de school dit toelaten.

Inzet van middelen vanuit deze reserves kan op basis van een door de school opgesteld en door het College van Bestuur goedgekeurd plan. Dit kan betrekking hebben op noodsituaties of extra ontwikkelplannen.

Stichtingsbreed zijn maximumbedragen vastgesteld voor de reserves per school. Daarnaast geldt de stelregel dat een reserve niet negatief mag zijn.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Een voorbeeld hiervan is het proces rondom digitalisering maar ook de instroom van onderwijskundigen en het zelf ontwikkelen van een methode voor Wereldoriëntatie.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een professionele leergemeenschap (PLG) of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan Werken Met Kwaliteit-PO.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,8

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel de directie als het team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. We streven dus doelbewust naar autonomie, talentontwikkeling en -ontdekking en meer nadruk op het proces in plaats van het resultaat. Hiermee geven wij concreet invulling aan ons credo: "Leren is meer dan presteren".

Met een groeiende betrokkenheid van de directie bij de werkgroepen is er sprake van een sterke gerichtheid op de professionalisering van het team. De stap is het resultaat van een door de directie geïnitieerd onderzoek over de effectiviteit van werkgroepen aan het eind van 2020.

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,91

8.3 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit op mijnschoolplan.nl. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument Werken Met Kwaliteit-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Daarnaast maken wij gebruik van informatie die wij verzamelen uit onder andere de volgende bronnen:

- oudertevredenheidsonderzoek
- sociale veiligheidslijst
- Jeugdmonitor
- Medewerkertevredenheidsonderzoek

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Met ons onderwijs willen wij bijdragen aan een betere wereld. Onze maatschappelijke opdracht formuleren wij dan ook als volgt:

“Wij bieden wereldgericht onderwijs dat kinderen in staat stelt de wereld te begrijpen. We leren hen handelen vanuit democratische principes met oog voor een duurzame wereld en met oog en zorg voor elkaar.”

Natuurlijk bieden wij onze kinderen een zeer stevige kennisbasis. Maar wij maken het grote verschil door kinderen te leren in en over de wereld. Wij bieden wereldgericht onderwijs waarin de democratische waarden vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit een centrale plaats innemen. We leren kinderen de samenleving te begrijpen, we leren kinderen de waarde van zorgdragen voor elkaar en voor een duurzame wereld.

We leren onze leerlingen ook hun eigen rol te nemen in onze samenleving. De samenleving overkomt ons namelijk niet, die creëren wij met elkaar door onze kwaliteiten in te zetten voor onszelf en voor elkaar.

Wij geloven in ieder kind. Wij kijken naar onze kinderen met nieuwsgierigheid en aandacht: wie is dit kind, wat is zijn potentieel, wat is zijn talent? Wij denken niet in stereotypes, wij denken in mensen.

Wij geloven in een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig is. Wij zien het als onze taak om, samen met het kind, ouders en onze partners, alle kinderen hun potentieel te laten bereiken. Iedereen doet mee en iedereen doet ertoe.

Wij bevorderen de kansengelijkheid van alle kinderen en dat vraagt om aandacht en maatwerk.

We bereiken deze maatschappelijke opdracht door in te zetten op de volgende pijlers:

Uitstekend onderwijs

Om maatschappelijke impact te realiseren bieden we uitstekend onderwijs. Onderwijs dat een kennisbasis legt en evidence informed is. We volgen het leerproces van de kinderen nauwgezet, we gebruiken daarvoor data, analyseren deze en acteren daarop. Zo kunnen we steeds het onderwijs bieden dat de kinderen laat excelleren.

We zorgen voor een digitale infrastructuur die staat als een huis. We leren digitale vaardigheden aan zodat onze leerlingen digitale informatie kunnen vinden, duiden en de kansen en bedreigingen van digitalisering leren begrijpen.

Lerend organiseren

Voorwaarde voor het realiseren van onze ambitie is een wendbare, adaptieve en innovatieve organisatie. We zijn een grote onderwijsorganisatie die een hoge kwaliteit van onderwijs garandeert. Een organisatie die bovendien veel ruimte aan professionals en scholen geeft om zich te verbinden aan en te leren mét de omgeving.

Onze professionele standaard is hoog. Zelfsturende teams van hoogopgeleide professionals zijn verantwoordelijk voor het leer- en groeiproces van onze kinderen en dragen bij aan de inbedding van leren in de externe omgeving waarin kinderen leven en spelen. Teams krijgen daarbij veel pedagogische, didactische en organisatorische ruimte binnen vooraf afgesproken kaders. Binnen de teams wordt goed samengewerkt. Iedereen zet zijn eigen talenten en expertise in en neemt verantwoordelijkheid voor de toevertrouwde leerlingen, de school en het onderwijs van de KSU. Samen met onze collega-KSU-scholen vormen we een professionele stichting.

De KSU is een betrouwbare werkgever die leren aanmoedigt en ondersteunt.

Deel van de samenleving

KSU-scholen zijn onderdeel van de wijk en de samenleving. Leerlingen leren en ontwikkelen op school, maar ook daarbuiten: van hun familie, in de wijk en in de wereld. Wij verbinden die verschillende contexten actief omdat we ons bewust zijn van onze rol als school én onze plaats in het collectief van de samenleving. Wij halen buiten naar binnen en brengen binnen naar buiten. Door de leerlingen naar buiten te brengen maken ze kennis met de wereld om hen heen, met andere omgevingen.

Wij werken nauw samen met ouders en vinden partnerschappen om onze leerlingen te verrijken.

Zo bouwen wij samen met anderen aan een samenleving waarin solidariteit, gelijkwaardigheid, vrijheid en duurzaamheid de norm zijn.

Kernwaarden

Om onze maatschappelijke opdracht te realiseren werken we in ons onderwijs vanuit vijf kernwaarden:

- Lef
- Nieuwsgierigheid
- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Aandacht

Wij nemen met lef verantwoordelijkheid voor onze taak en voor het geheel. Wij geven anderen ook verantwoordelijkheid omdat we vertrouwen hebben in de kracht van de ander. We blijven steeds nieuwsgierig, naar beter onderwijs, naar elkaar. We hebben oprechte aandacht voor ieder kind en iedere volwassene en voor wie we zijn en wat we doen.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2021-2025	Prioriteit
Maatschappelijke opdracht	De democratische cultuur waarin vrijheid, gelijkheid en solidariteit centraal staan, is zichtbaar in de gehele organisatie.	hoog
Maatschappelijke opdracht	Onze leerlingen leren kinderen van verschillende achtergronden kennen.	hoog
Maatschappelijke opdracht	Ons onderwijs omvat niet alleen kwalificatie maar ook persoonsvorming en socialisatie.	hoog
Maatschappelijke opdracht	Duurzaamheid is zichtbaar in ons dagelijks handelen en we stimuleren bewustwording bij leerlingen ten aanzien van hun bijdrage aan een duurzame wereld.	hoog
Maatschappelijke opdracht	Kansengelijkheid betekent voor ons dat alle kinderen, ongeacht hun achtergrond, hun leer-potentieel bereiken. De scholen beschrijven hoe kansengelijkheid wordt bevorderd en gerealiseerd.	hoog
Uitstekend onderwijs	Scholen bieden kwalitatief uitstekend onderwijs, zijn research-informed en werken data-geïnformeerd.	hoog
Uitstekend onderwijs	Onze scholen realiseren/ontwikkelen vaardigheden op het gebied van o.a. mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking (het logisch benaderen van problemen en die oplossen met computertechnologie).	gemiddeld
Uitstekend onderwijs	De scholen beschrijven hoe zij leerlingen voorbereiden op de wereld waar ICT een fundamentele plek inneemt in de communicatie en dataverwerking.	gemiddeld
Uitstekend onderwijs	ICT middelen zijn voldoende beschikbaar voor leerlingen en medewerkers.	gemiddeld
Lerend organiseren	Professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun rol en positie binnen de KSU en krijgen de ruimte en vrijheid om dat te doen.	gemiddeld
Lerend organiseren	We leren van en met elkaar. De KSU vindt het delen van kennis en ervaring essentieel.	gemiddeld
Lerend organiseren	De KSU zoekt de verbinding met de maatschappij op en ziet de school als oefenplaats om een rijke leeromgeving te creëren.	gemiddeld
Lerend organiseren	De KSU werkt met teamgerichte sturing, waarbij teams gezamenlijk ontwikkelen en zich verantwoorden.	gemiddeld
Deel van de samenleving	De driehoek ouder-kind-school staat sterk, waardoor een kind zich goed kan ontwikkelen.	gemiddeld
Deel van de samenleving	Er wordt door de scholen bewust en constructief samengewerkt met partners in de omgeving.	gemiddeld

10 Aandachtspunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school werken we vanuit doelen (methodes bepalen de 'taal' en geven sturing, maar zijn niet leidend), waarin het proces belangrijker is dan het product. We werken vanuit EDI, zodat iedere afzonderlijke leerling zijn of haar eigen proces vorm kan geven op de voor hem of haar toegespitste instructie.	hoog
	Op onze school worden leerlingen uitgedaagd om hun leerproces autonoom vorm te geven. Dit betekent ook dat wij het als onze verantwoordelijkheid zien om leerlingen te leren kritisch te denken, vragen te stellen en ook het leren ontdekken van de eigen grenzen. Sinds enige tijd is er immers wetenschappelijk bewijs dat mensen met een gevoel van autonomie over meer intrinsieke motivatie beschikken en gekenmerkt worden door een beter gevoel van welbevinden.	hoog
	Op onze school besteden we gericht aandacht aan talentontwikkeling en -ontdekking breder dan de cognitieve vakken. Hiertoe bieden we inspiratie binnen en buiten het leslokaal. De school beschikt daartoe onder andere over een in Park Oog in Al gelegen voormalig duivenhuis ('Domidui' genaamd), dat voldoende ruimte en omgeving biedt om aan de slag te gaan met de natuur om ons heen, met thematische exposities die aansluiten op lesthema's en met handvaardigheden.	hoog
	Op onze school geven we WereldOriëntatie vanuit een eigen ontwikkelde methode (gekoppeld aan de thema's van onze taalmethode), waarin burgerschap en kansengelijkheid een grote plek innemen. Hiertoe wordt ook actief gewerkt aan een verruiming van een blik op de wereld: culturen, religies, natuur, etc.	hoog
	Op onze school voegen we de daad bij het woord en leven we voor wat we bij onze leerlingen willen ontwikkelen en dus kiezen we als organisatie voor inclusiviteit, diversiteit en duurzaamheid waar mogelijk. Naast de milieudoelen die wij samen met KSU bereiken, verplichten wij ons, wederom in gezamenlijkheid met KSU, tot het leveren van een bijdrage aan het creëren van een zo gelijk mogelijk speelveld voor alle kinderen in Utrecht. Wij onderschrijven daarmee niet alleen het doel dat gemeente Utrecht probeert te bewerkstelligen met de nieuwe aanmeldprocedure, maar streven dit ook op andere domeinen na voor zover deze binnen onze invloedssfeer liggen.	hoog
Beleidsplan 2021-2025: Maatschappelijke opdracht	De democratische cultuur waarin vrijheid, gelijkheid en solidariteit centraal staan, is zichtbaar in de gehele organisatie.	hoog
	Onze leerlingen leren kinderen van verschillende achtergronden kennen.	hoog
	Ons onderwijs omvat niet alleen kwalificatie maar ook persoonsvorming en socialisatie.	hoog
	Duurzaamheid is zichtbaar in ons dagelijks handelen en we stimuleren bewustwording bij leerlingen ten aanzien van hun bijdrage aan een duurzame wereld.	hoog
	Kansengelijkheid betekent voor ons dat alle kinderen, ongeacht hun achtergrond, hun leer-potentieel bereiken. De scholen beschrijven hoe kansengelijkheid wordt bevorderd en gerealiseerd.	hoog

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2021-2025: Uitstekend onderwijs	Scholen bieden kwalitatief uitstekend onderwijs, zijn research-informed en werken data-geïnformeerd.	hoog
	Onze scholen realiseren/ontwikkelen vaardigheden op het gebied van o.a. mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking (het logisch benaderen van problemen en die oplossen met computertechnologie).	gemiddeld
	De scholen beschrijven hoe zij leerlingen voorbereiden op de wereld waar ICT een fundamentele plek inneemt in de communicatie en dataverwerking.	gemiddeld
	ICT middelen zijn voldoende beschikbaar voor leerlingen en medewerkers.	gemiddeld
Beleidsplan 2021-2025: Lerend organiseren	Professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun rol en positie binnen de KSU en krijgen de ruimte en vrijheid om dat te doen.	gemiddeld
	We leren van en met elkaar. De KSU vindt het delen van kennis en ervaring essentieel.	gemiddeld
	De KSU zoekt de verbinding met de maatschappij op en ziet de school als oefenplaats om een rijke leeromgeving te creëren.	gemiddeld
	De KSU werkt met teamgerichte sturing, waarbij teams gezamenlijk ontwikkelen en zich verantwoorden.	gemiddeld
Beleidsplan 2021-2025: Deel van de samenleving	De driehoek ouder-kind-school staat sterk, waardoor een kind zich goed kan ontwikkelen.	gemiddeld
	Er wordt door de scholen bewust en constructief samengewerkt met partners in de omgeving.	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Burgerschap een duidelijkere plek geven (binnen de nieuwe wereldoriëntatie methode)	hoog
	Duurzaamheid	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Duurzaamheid	gemiddeld
	Burgerschap integreren in nieuwe WO-methode.	hoog
Leerstofaanbod	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06OY
Naam: KBS St. Dominicus
Adres: Handelstraat 51
Postcode: 3533 GH
Plaats: UTRECHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06OY
Naam: KBS St. Dominicus
Adres: Handelstraat 51
Postcode: 3533 GH
Plaats: UTRECHT

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
