

Schoolplan 2021-2025

KBS St. Jan de Doper UTRECHT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	14
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.8 Taalleesonderwijs	17
4.9 Rekenen en wiskunde	17
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	18
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Wetenschap en Technologie	19
4.14 Engelse taal	19
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	20
4.18 Klassenmanagement	21
4.19 Zorg en begeleiding	21
4.20 Afstemming	22
4.21 Extra ondersteuning	22
4.22 Talentontwikkeling	23
4.23 Passend onderwijs	23
5 Personeelsbeleid	24
5.1 Integraal Personeelsbeleid	24
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	24
5.3 Organisatorische doelen	24
5.4 De schoolleiding	24
5.5 Beroepshouding	25

5.6 Professionele cultuur	25
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.8 Werving en selectie	26
5.9 Introductie en begeleiding	26
5.10 Taakbeleid	27
5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	27
5.12 Functioneringsgesprekken	27
5.13 Beoordelingsgesprekken	27
5.14 Professionalisering	27
5.15 Teambuilding	28
5.16 Verzuimbeleid	28
5.17 Mobiliteitsbeleid	28
6 Organisatiebeleid	30
6.1 Organisatiestructuur	30
6.2 Groeperingsvormen	30
6.3 Het schoolklimaat	30
6.4 Veiligheid	30
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	32
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	33
6.9 Overgang PO-VO	33
6.10 Privacybeleid	33
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	34
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	34
7 Financieel beleid	35
7.1 Financieel en materieel beleid	35
7.2 Externe geldstromen	36
7.3 Interne geldstromen	36
7.4 Sponsoring	36
7.5 Begrotingen	37
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	37
8 Zorg voor kwaliteit	38
8.1 Kwaliteitszorg	38
8.2 Kwaliteitscultuur	38
8.3 Verantwoording en dialoog	39
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	39
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	39
8.6 Wet- en regelgeving	39
8.7 Inspectiebezoeken	40
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	40
8.9 Vragenlijst Leraren	40
8.10 Vragenlijst Ouders	40
9 Strategisch beleid	42
9.1 Strategisch beleid	42
10 Aandachtspunten 2021-2025	44
11 Meerjarenplanning 2021-2022	47
12 Meerjarenplanning 2022-2023	48

13 Meerjarenplanning 2023-2024	49
14 Meerjarenplanning 2024-2025	50
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	51
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52

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 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 we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

Leeswijzer schoolplan

Het schoolplan bestaat uit een aantal grote hoofdstukken. Ieder hoofdstuk is onderverdeeld in een aantal paragrafen waarin het beleid van school staat beschreven.

In sommige paragrafen staan kwaliteitsaspecten vermeld. Dat zijn aspecten waar we als St. Jan de Doper trots op zijn en graag willen behouden. Daarnaast staan er ook aandachtspunten beschreven waar komend jaar, al dan niet in leerteams, aan zullen werken.

Een aantal grote vraagstukken worden komend jaar opgepakt in leerteams. Deze leerteams bestaan uit leerkrachten waardoor hun expertise beter benut kan worden bij het oplossen van de vraagstukken. De directie heeft geprioriteerd met welke vraagstukken gestart wordt;

- Inzicht in eigen ontwikkeling
- Professionalisering cultuur
- Taal en lezen
- Rekenen.

De leerteams zullen via de PDCA-cyclus worden ingericht.

Thematisch werken zal worden opgestart als een ander leerteam in de afrondende fase zit.

1.2 Doelen en functie

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 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 jaren.
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 twee jaar hebben we gewerkt aan een vernieuwing van ons beleid dat toekomstgericht is. Het oude plan liep formeel af in 2019. Omdat onze stichting, de KSU, ook een nieuw strategisch beleidsplan het ontwikkelen was, hebben we ervoor gekozen om, met toestemming van de inspectie, ons oude plan met twee jaar te verlengen.

Hiervoor werd een addendum geschreven. Deze termijn is nu verlopen en daarmee gaat per 1-8-2021 dit nieuwe schoolplan van start. 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.

Wim Kroeze

Schoolleider KBS St. Jan de Doper

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam (MT) van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (MR). De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2021-2025 zullen we de inhoudelijk, volgens de jaarplanning, de voortgang van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Katholieke Scholen Stichting
Voorzitter College van Bestuur	Tjeerd de Jong
Adres + nummer:	Kaap Hoordreef 46a
Postcode + plaats:	3563 AV Utrecht
Telefoonnummer:	030- 264 20 80
E-mail adres:	secretariaat@ksu-utrecht.nl
Website adres:	https://www.ksu-utrecht.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	KBS St. Jan de Doper
Directeur:	Wim Kroeze
Adres + nummer.:	Rijnhuizenlaan 2-4
Postcode + plaats:	3523JA Utrecht
Telefoonnummer:	030-2882375
E-mail adres:	info.stjandedoper@ksu-utrecht.nl
Website adres:	https://www.ksu-stjandedoper.nl/

2.2 Kenmerken van het personeel

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

- 01 directeur
- 02 bouwcoördinatoren
- 01 voltijd groepsleerkracht
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleiders
- 01 remedial teacher
- 02 leraarondersteuners
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge
- 02 tijdelijke onderwijsassistenten

Van de 22 medewerkers zijn er 15 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2021).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	1
Tussen 40 en 50 jaar			2
Tussen 30 en 40 jaar		6	2
Tussen 20 en 30 jaar		4	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	14	7

Onze school is een goed mix van ervaren leerkrachten en jongere medewerkers. Dit zorgt voor een mooie samenwerking tussen ervaring en nieuwe kennis.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 225 leerlingen. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 30,4. Dit is een gemiddelde schoolweging vergeleken met andere scholen. de spreiding is echter hoog :9,3 Dit houdt in dat er veel niveau's in een groep

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, nemen we dagelijks mee in ons handelen. De groepsplannen hiervan zijn Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap.

2.4 Kenmerken van de ouders

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 directeur.

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 is een afspiegeling van de populatie in de wijk en daar zijn we blij mee. De diversiteit die in de wijk Hoograven aanwezig is qua cultuur, religie en opleiding van ouders zien we terug in de populatie van onze school. Dit willen we, voor zover we daar invloed op hebben, graag zo behouden. In schooljaar 2020-2021 wordt de school door ca. 225 leerlingen bezocht.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
- Kinderen gaan met plezier naar school - We hebben aandacht voor alle verschillen & culturen - Het vertrouwen in elkaar bij het team - Leergierig - Sociaal-emotioneel aspect - Veel flexibiliteit in het team: lossen veel zelf op - Zichtbaarheid van duurzaamheid - Groepsvorming (aandacht voor ieder kind) - Bewegend leren / buitenlessen (plezier) - Luisterend oor (ouders/leerlingen/collega's) – vertrouwen - Vanuit plezier ben je in staat te leren - Aandacht zorgt ervoor dat je soms het onderliggende probleem ziet waardoor je daarna weer verder kunt.	- We zijn te persoonlijk betrokken - De middelen zijn er niet altijd - Teveel tijdsinvestering - Te grote groepen... - Hebben we genoeg aandacht voor de middenmoot? (aandacht) - Gaat het plezier niet ten koste van de kwaliteit van het onderwijs? (Plezier) - Te veel aandacht naar 1 leerlingen waardoor groep eronder te lijden heeft

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
- De expertise van elkaar gebruiken - Samenwerking tussen de scholen (aandacht) - Meer gebruik maken van cultureel erfgoed in Utrecht (plezier) - Meer zichtbaarheid van de KSU bij collega's / leerkrachten (Vertrouwen) - Positieve leerlingen positieve ouders mond tot mond reclame - Iedereen groeit door aandacht	- We willen teveel - We nemen te weinig tijd om te borgen - Verandering demografische populatie rondom de school (aandacht) - Toetsdruk gaat ten koste van plezier (plezier) - Waar is de grens van aandacht geven (soms moet je loslaten)

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Een aantal landelijke ontwikkelingen dienen meegenomen te worden in het schoolplan. In de periode vóór dit schoolplan is er nog onvoldoende aandacht aan besteed. Zo wordt gezien dat ICT een steeds grotere plek gaat innemen in het onderwijs. De rol van de leerkracht staat centraal in ons lesgeven. Dit onderwerp staat ook in relatie tot het eigenaarschap bij leerlingen dat we meer inhoud willen geven. Hetzelfde geldt voor de 21st century skills. Ook het aanbod m.b.t. kunst & cultuur is een aandachtspunt voor de school.

Dan zijn er nog veel meer landelijke ontwikkelingen die meegenomen worden in dit schoolplan: aandacht voor passend onderwijs, sociale ontwikkeling leerlingen, professionele ruimte door benutten van scholing, etc.

2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Traject onderzoeken voor eigen brinnummer	gemiddeld

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Als team hebben we een aantal thema's aanstipt waarvan wij vinden dat leerlingen dit aangeboden moeten krijgen als ze bij ons op school onderwijs volgen. Tijdens een reeks van studiedagen in het voorjaar van 2021 hebben we als ontwikkelgebieden aangewezen waar we als school in willen verbeteren of ons onderwijs willen aanpassen. Hieronder zijn de grote ontwikkeldoelen beschreven die de komende jaren centraal staan.

	Streefbeelden
1.	Op onze school hebben kinderen inzicht in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen.
2.	Op onze school worden vakken in de leergebieden wereldoriëntatie, kunst & cultuur op een thematische en groep overstijgende wijze aangeboden.
3.	Op onze school is de professionele cultuur van goede kwaliteit doordat de leerkrachten in leerteams met elkaar inhoud en organisatie verzorgen van onderwijsinhoudelijke thema's.
4.	Op onze school hebben alle leerkrachten inzicht in de leerlijn rekenen en taal/lezen

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De St. Jan de Doper vormt een leeromgeving waar een positieve sfeer en samen leren centraal staan. Een school die zich richt op wijs worden voor nu en later, want alleen samen word je wijs. En omdat we ook graag plezier willen uitstralen, zijn we wijs met elkaar.

Het motto van waaruit we werken is dan ook; "Samen Wijs"

We willen leerlingen een veilige en uitdagende leeromgeving bieden van waaruit ze zich kunnen ontwikkelen tot goede zelfstandige wereldgerichte burgers met normen en waarden die passen bij een pluriforme samenleving. 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. We willen kinderen inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en talenten.

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. Bovendien weten ze waar hun eigen kwaliteiten liggen en welke belemmeringen ze ervaren in eigen handelen. Daarnaast weten ze op een respectvolle manier zich te bewegen in een sociale omgeving waarin je te maken krijgt met vele verschillende meningen en uitingen.

	Parel	Standaard
	Op onze school werken de leraren samen in zogenaamde leerteams (PLG's)	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Op onze school is de aandacht voor Welbevinden van hoog niveau (we zijn een gecertificeerde 'gezonde school')	SK1 - Veiligheid
	Op onze school geven we Engels van groep 1 t/m 8	OP1 - Aanbod

Onze kernwaarden:



Vertrouwen

Want.....

- Wij hebben vertrouwen in elkaar • Ouders en leerlingen mogen er op vertrouwen dat we goed onderwijs verzorgen. • Wij durven ons kwetsbaar op te stellen en vertrouwen op de ander.

Ouders en leerlingen kunnen vertrouwen op de kwaliteit van ons onderwijs. Wij leren kinderen vertrouwen hebben in zichzelf en de ander. Want zonder vertrouwen in jezelf kun je geen lef tonen en ontdek je de ander niet. Vertrouwen geven en krijgen moet je samen doen # SamenWijs



Aandacht

Want....

- Wij hebben aandacht voor elkaar (leerlingen , leerkrachten , ouders) • We hebben aandacht voor de verschillen in elkaar • We hebben aandacht voor de wereld om ons heen (waaronder duurzaamheid). • Aandacht voor elkaar is denken in oplossingen. • We vieren successen en tonen medeleven bij teleurstellingen.

Wij hebben aandacht voor elkaar, in leerlingen, leerkrachten en ouders. Wij hebben aandacht voor elkaars overeenkomsten en verschillen, je mag anders zijn bij ons. We hebben aandacht voor de wereld om ons heen. We willen duurzaamheid stimuleren. We besteden aandacht aan het vormen van de eigen identiteit en zijn nieuwsgierig naar die van iemand anders. Werken en leren krijgt meer inhoud als je er samen aandacht aan besteedt # SamenWijs



PLEZIER

Want.....

- We hebben er plezier in om de wereld om ons heen te ontdekken. Daar zijn we nieuwsgierig naar. • Plezier maakt blij , en blij zijn doet glimlachen. • We hebben er plezier in om leren leuk te maken • Leren moet leuk zijn • We maken ook tijd vrij voor ontspanning • We vieren elkaars mijlpalen.

Wij hebben plezier in en zijn nieuwsgierig naar de wereld om ons heen. We vinden het plezierig om gezien te worden. We zorgen voor genoeg tijd voor ontspanning. En we vieren elkaars mijlpalen. Plezier krijgt meer inhoud met meerdere mensen #SamenWijs.

4.2 De visies van de school

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 wereldgerichte burgers met normen en waarden die passen bij een pluriforme samenleving.

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. We willen kinderen inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en talenten.

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. Bovendien weten ze waar hun eigen kwaliteiten liggen en welke belemmeringen ze ervaren in eigen handelen. Daarnaast weten ze op een respectvolle manier zich te bewegen in een sociale omgeving waarin je te maken krijgt met vele verschillende meningen en uitingen.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

We zijn een katholieke school met een open karakter en staan open voor leerlingen met alle levensbeschouwingen. Juist in deze tijd, waarin in 'naam van religie' soms hele nare dingen worden gedaan, willen wij leerlingen het inzicht geven dat religie een hulpmiddel voor je kan zijn om het leven vorm te geven en dat je daar een persoonlijke keuze in kunt maken. Dat doen wij niet door met een 'vingertje' te wijzen maar de dialoog aan te gaan. Daarmee beschouwen wij onze katholieke identiteit niet als superieur, maar als een uiting van de keuze die gemaakt is. Samen maken we de wereld mooier # SamenWijs.

Uit de vragenlijst voor leerkrachten kwam naar voren dat dat veel leerkrachten handelingsverlegen zijn om hier met kinderen over te praten. Ze vinden het belangrijk, willen er aandacht aan besteden, maar zoeken vaak naar de juiste input.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerker tevredenheid - Identiteit	2,69

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerkrachten handvatten geven om over identiteit en levensbeschouwing te praten	gemiddeld

4.4 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 aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
3.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan indien nodig

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,83

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie luidt onze visie: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. De St Jan de Doper wil haar leerlingen voorbereiden om op een respectvolle manier deel te nemen aan deze pluriforme maatschappij.

Hiervoor maken wij gebruik van de vreedzame school. Deze methode geeft onze leerkrachten en leerlingen de handvatten om uitvoering te geven aan het beleid. Dat we dit goed doen blijkt uit de erkenning die we hiervoor krijgen. We zijn sinds 2020 een erkende 'Gezonde School' op het deelcertificaat "welbevinden".

Ook uit de in 2021 afgenomen oudertevredenheidsspeiling blijkt dat de ouders de kwaliteit voor welbevinden en veiligheid hoog goed vinden.

In de bijlage vindt u ons 'pestprotocol'. Hierin is uitgebreid beschreven hoe wij omgaan met regels die het klimaat bij ons op school voor welbevinden op peil houden.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Veiligheid	3,39
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Welbevinden	3,67

Bijlagen

1. beleid en afspraken over welbevinden en pestgedrag

4.6 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 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 aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Uit medewerkers- en oudertevredenheidsspeilingen is ook gebleken dat zowel ouders als leerkrachten tevreden zijn over het lesstof aanbod.

Uit de zelfbeoordeling van ons schoolprogramma in het kader van het NPO hebben we het aanbod op cognitieve ontwikkeling als 'matig' beoordeeld. Dit omdat in het afgelopen 'corona jaar' minder tijd vóór onderwijs tijd verminderd is geweest.

Terwijl het aanbod voor onderwijs op afstand wel optimaal is uitgevoerd blijkt uit eigen analyses en de reactie van ouders.

De geformuleerde aandachtspunten zijn om ons scherp te houden op deze gebieden. Het is een continu proces waarin we ons aanbod op peil willen blijven houden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
★	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3
Medewerker tevredenheid - Kwaliteit + Pedagogisch handelen	3,25
Medewerker tevredenheid - Lesstof aanbod	3,22
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Kwaliteit	3,48
1: Onderwijs op afstand	3,25
2: De cognitieve ontwikkeling	2,79
3: De sociale ontwikkeling	2,9
4: Andere ontwikkelgebieden	2,57

4.7 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, gaan we ervan uit dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we 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.

Voor de methodeonafhankelijke toetsen gebruiken we het IEP-LVS. Daar zijn we in schooljaar 2020-2021 mee gestart. Ons beleid is om leerlingen zoveel mogelijk te vergelijken ten opzichte van de referentie niveaus en zo min mogelijk met elkaar.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Ik en Ko		nee
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	nee
	Taal Actief	IEP-LVS DMT groep 3/tm 8	nee
Technisch lezen	Veilig leren lezen	methode gebonden toetsen IEP-LVS	
	Estafette		ja
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	nee
Begrijpend lezen	Close reading begrijpend luisteren	IEP-toetsen Begrijpend lezen	nee
		IEP eindtoets	nee
Spelling	Staal	IEP-toetsen Spelling methodegebonden toetsen	nee
		IEP-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		nee
Engels	Hello World Early Bird	Methodegebonden toetsen	nee
Rekenen	Rekenrijk Gynzy	Methodegebonden toetsen IEP - toetsen	ja
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen	ja
Aardrijkskunde	De Blauwe Planeet	Methodegebonden toetsen	ja
Natuuronderwijs	Wijzer door de natuur Projecten NME	Methodegebonden toetsen	ja
Wetenschap & Techniek	projecten		ja
Verkeer	De Vreedzame School Klaar-Over	Methodegebonden toetsen Fietsexamen	nee
Kunst en cultuur	Uit de kunst Aanbod Het Filiaal Aanbod cultuurknooppunt	via projecten beoordelen	nee
Bewegingsonderwijs	Planmatig Bewegingsonderwijs	via formulieren	nee
Sociaal-emotionele ontwikkeling	vreedzame school		nee
Levensbeschouwing	Hemel & Aarde		nee

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoering van nieuwe rekenmethode Semson voor groep 3	hoog
Invoering van nieuwe technische leesmethode	hoog

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	onze school heeft een kennis-en leerteam Taal/lezen
2.	We geven close reading in alle groepen (1 t/m 8)
3.	we hebben normen vastgesteld voor het taal en leesonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Het leerteam taal/lezen moet zich ontwikkelen	hoog
Invoeren van nieuwe technisch leesmethode	hoog
Close reading moet onder de aandacht blijven	gemiddeld
Het taalbeleidsplan moet geüpdatet worden	gemiddeld

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

Om inhoudelijk het rekenonderwijs op peil te houden, zijn we in 2021 een onderzoek gestart over ons onderwijsaanbod specifiek op rekenen. Daarbij hebben we een aantal conclusies getrokken.

- * De leerlijn voor rekenen moet beter bekend zijn op schoolniveau, bij de leerkrachten.
- * Rekenrijk is verouderd.
- * Gynzy en Rekenrijk werken niet goed samen, er worden teveel doelen per les aangeboden.
- * De ICT middelen zijn waardevol, maar moeten bewust ingezet worden.
- * Er is behoefte aan een aanpak die de grote spreiding in niveaus beantwoordt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	we hebben normen vastgesteld voor de te behalen resultaten

Aandachtspunt	Prioriteit
Het leerteam rekenen moet een leerlijn vaststellen voor de school	hoog
Beleid m.b.t. gebruik van Gynzy en Rekenrijk moet vastgesteld worden	hoog
Groep drie gaat methode Semson invoeren	hoog
Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen	gemiddeld

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen

breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Het kennis- en leerteam Thematisch onderwijs gaat onderzoeken of we wereldoriëntatie geïntegreerd in thema's kunnen aanbieden	laag

4.11 Kunstzinnige vorming

Om het cultuuronderwijs op St. Jan de Doper te verankeren en te veranderen, zijn onze sterktes en zwaktes in kaart gebracht. Deze zijn vervolgens vertaald in doelstellingen voor de komende vier jaar. Eén van de doelstellingen is het thematisch werken in groep 1 t/m 8, waarbij cultuur wordt gekoppeld aan verschillende thema's gedurende het jaar. Ook willen we een nieuwe muziekmethode aanschaffen, de verschillende disciplines gestructureerd en volgens een doorgaande leerlijn aanbieden, de leerlingen laten experimenteren met verschillende materialen en technieken, binnen het team gebruik maken van elkaars expertise en kunstlessen opslaan en met elkaar delen door middel van een database. Deze doelen staan beschreven in het Plan van Aanpak. Zie de bijlage

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	We hebben een samenwerking met het cultuurknooppunt
3.	We hebben een samenwerking met Het Filaal

Aandachtspunt	Prioriteit
Samenwerking met Cultuurknooppunt moet geïntensiveerd worden	laag
Integreren van Kunst & cultuur binnen Thematisch Onderwijs	gemiddeld

Bijlagen

1. Cultuurplan St Jan de Doper

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

We besteden daarom ook in onze lessen aandacht aan bewegen. Het begrip bewegend leren passen we regelmatig toe in onze lessen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
3.	We hebben een samenwerking met SpringLab die ons begeleidt in lessen te ontwikkelen op het gebied van bewegend leren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden	gemiddeld

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied.

We hebben geen aparte leerlijn Wetenschap en Techniek, maar bedden deze in, in onze handvaardigheidslessen. Toch erkennen we dat er meer aandacht besteed kan worden hieraan. Binnen onze plannen voor thematisch onderwijs willen we daarom ook dit onderdeel explicieter oppakken.

Kwaliteitsindicatoren
1. We hebben een samenwerking met een aanbieder techniek voor naschoolse cursussen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Wetenschap & Techniek moet aandacht krijgen binnen de plannen voor thematisch onderwijs	gemiddeld

4.14 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 school is een Early Bird school. Dat betekent dat al onze leerkrachten een cursus hebben gevolgd om de lessen Engels op een kwalitatief goede wijze te geven. Dit gebeurt in de groepen 1 t/m 8

Kwaliteitsindicatoren
1. We zijn een Early Bird School

Aandachtspunt	Prioriteit
Nieuwe leerkrachten moeten een cursus Engels volgen via het Erasmus+ programma	laag
Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.	gemiddeld

4.15 Les- en leertijd

KBS St Jan de Doper hanteert een 5 gelijke dagen model. Dit betekent dat we elke dag van 8.30 uur tot 14.15 uur naar

school gaan. Dit geldt voor groep 1 t/m 8.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken met een vaste week- en dagplanning.

Kwaliteitsindicatoren
1. De leraren werken met een vaste weekplanning en dagrooster
2. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
3. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)

4.16 Pedagogisch handelen

KBS St Jan de Doper hecht in haar visie veel waarde aan het realiseren van een goed pedagogisch klimaat voor ieder kind. Daarbij ziet de school zichzelf als een zogenaamde mini-samenleving waar kinderen kunnen oefenen, gestoeld op democratisch burgerschap. De school is ervan overtuigd dat de leerlingen pas tot ontwikkeling komen, wanneer zij zich prettig voelen op school. De leerkrachten benaderen de leerlingen op een positieve manier, zijn bemoedigend, stimulerend en leren ze zo om sociaal vaardig te zijn, om samen te werken en samen te leven. Onze leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We zijn een officiële 'gezonde school' op het gebied voor "welbevinden"
2.	Ouders en leerkrachten zijn (zeer) tevreden over het klimaat bij ons op school
3.	We maken bewust deel uit van de Brede School (Vreedzame Wijk)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13
Medewerker tevredenheid - Kwaliteit + Pedagogisch handelen	3,25
Medewerker tevredenheid - Schoolklimaat	3,19
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Pedagogisch handelen	3,67
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Schoolklimaat	3,49

Aandachtspunt	Prioriteit
onderhouden van onze goede pedagogische klimaat	gemiddeld
onderzoeken of een leerlingenraad bij ons op school opgezet kan worden	laag

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren 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 ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is dat de uitleg en 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 uitdaging).

Jaarlijks krijgen de leerkrachten een klassenbezoek om dit met elkaar te bespreken en de methode te borgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De leraren geven directe instructie
3.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie of meerdere niveaus
4.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,15

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren geven feedback aan de leerlingen	gemiddeld
EDI model onder de aandacht blijven houden.	gemiddeld

4.18 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
1: Onderwijs op afstand	3,25
2: De cognitieve ontwikkeling	2,79
3: De sociale ontwikkeling	2,9
4: Andere ontwikkelgebieden	2,57

4.19 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys. De resultaten van methodetoetsen en van de IEP LVS worden hierin verwerkt. We vergelijken de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons ondersteuningsprofiel staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een document Passend Onderwijs (POS) (zie bijlage).

Beide documenten verhelderen welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x 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 en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren kennen de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
2.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
5.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
★	De school gebruikt IEP LVS als instrument om kinderen beter in beeld te krijgen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	gemiddeld

4.20 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De onderwijsbehoeften van leerlingen wordt op 2 vaste momenten jaarlijks vastgelegd. Alle leerkrachten beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leerkrachten twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, subgroep 1 en subgroep 2. De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Onze school heeft hier speciaal aandacht voor omdat de spreiding in niveaus groot is. Dit is kenmerkend voor onze school en daar zijn we blij mee. Tegelijkertijd vraagt het veel van onze leerkrachten qua afstemming.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op meerdere niveaus

4.21 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 m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Ondersteuning leerlingen	3,43

4.22 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Wij zijn voornemens om hier de komende jaren meer aandacht en tijd aan te besteden. Dit gaan we onderzoeken middels thematische onderwijs en meer tijd en aandacht besteden aan de persoonsvorming van leerlingen. Speciaal om hen meer inzicht in hun eigen kunnen te geven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen meer inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen	hoog
Het leerteam 'inzicht geven in eigen handelen' schrijft beleidsplan en komt met plan van aanpak	gemiddeld

4.23 Passend onderwijs

Wij vinden dat iedere leerling recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk leerlingen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Een kanttekening die wij daarbij plaatsen, is dat wij de leerling moeten kunnen bieden wat hij/zij nodig heeft. Daarnaast mag de groep nooit ten kosten 'leiden' onder de aanpak van één individuele leerling. Wanneer een zorgleerling wordt aangemeld, doorlopen wij een zorgvuldige procedure om goed en gedegen te onderzoeken of wij de juiste school voor de leerling kunnen zijn.

Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage onder paragraaf zorg en begeleiding) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

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 de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een kijkwijzer (zie bijlage) . Daarnaast staat de gesprekkencyclus voor het personeel beschreven (zie bijlage). Dit alles bij elkaar vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Interpersoonlijke competenties
2. Pedagogisch competenties
3. Vakinhoudelijke en Didactische competenties
4. Competenties in reflectie en ontwikkeling
5. Competenties in zicht op ontwikkeling
6. Competenties in differentiatie
7. Beroepshouding
8. Communicatie

Jaarlijks vindt er óf een functioneringsgesprek (FG) óf een beoordelingsgesprek (BG) plaats met iedere medewerker.

Tussentijds vinden twee keer per jaar ontwikkelgesprekken plaats met leerkrachten. Voor meer informatie, zie bijlagen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
2.	We hebben functionele ontwikkelgesprekken gericht op de ontwikkeling van iedere medewerker.
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren

Bijlagen

1. Formulier functioneringsgesprek
2. Beleid gesprekkencyclus

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

Onze school maakt ook gebruik van zij-instroom leerkrachten. Deze zijn middels een assessment door de KSU en het opleidingsinstituut voldoende capabel gebleken om zelfstandig een groep te draaien.

5.3 Organisatorische doelen

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur die vier dagen per week aanwezig is. 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. Uit de medewerkers- en oudertevredenheidsonderzoek is gebleken dat de communicatie goed gewaardeerd wordt. Daarnaast vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
5.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerker tevredenheid - Informatie	3,53
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Informatie	3,42

5.5 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.

Uit de medewerkerstevredenheidpeiling is te concluderen dat het feedback geven aan elkaar niet voor elke leerkracht makkelijk is. Dit is daarom een onderdeel van professionalisering van het team.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerker tevredenheid - Toekomst	2,71

Aandachtspunt	Prioriteit
de leerkrachten durven en kunnen op hoog niveau feedback geven aan elkaar.	gemiddeld

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen onder andere de directie, MT leden en de IB-ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Tijdens de studietweedaagse hebben we met elkaar afgesproken dat we in leerteams gaan werken. De onderwerpen worden bepaald en geprioriteerd aan de hand van teambrede enlijk vraagstukken. Hierin laten we ons leiden door onze kernwaarden: Aandacht, Plezier en Vertrouwen.

Er zijn 5 leerteams geformeerd:

- 1) Leerteam 'inzicht in eigen ontwikkeling'
- 2) Leerteam Rekenen
- 3) Leerteam Taal/Lezen

4) Leerteam Professionele cultuur

5) Leerteam Thematisch Onderwijs.

De leerteams borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

de leerteams maken de planning, en bepalen de inhoud van de besprekingen. Op teamvergaderingen en studiedagen komen de inhoudelijke plannen op de agenda en wordt besloten of het schoolbeleid wordt. Deze worden vastgelegd in werkafspraken. Werkafspraken worden vervolgens geborgd in de bouwvergaderingen. (bijlage werkafpraak professionele cultuur)

Kwaliteitsindicatoren	
	Onze leerkrachten zijn gedreven en staan open voor professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Concrete plannen maken en uitvoeren per leerteam	hoog
PDCA cyclus borgen - MT	gemiddeld

Bijlagen

1. Werkafspraken professionele cultuur

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij studenten van de Marnix Academie (PABO) de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een student of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Dit wordt door de schoolopleider opgepakt. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Marnix Academie. Mogelijke studenten worden uitgenodigd voor een gesprek met de directeur en/of de schoolopleider. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van studenten maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Studenten zijn onderdeel van ons team en hebben de mogelijkheid om te participeren in ontwikkelteams of in commissies.
2.	Studenten zijn welkom bij vergadermomenten en studiedagen.

5.8 Werving en selectie

Wanneer er een vacature is op de school, wordt deze vanuit het stafbureau uitgezet (intern en extern). Reacties van sollicitanten worden doorgezet naar de directeur die vanaf dat moment verantwoordelijk is voor de verdere communicatie en afhandeling.

Op basis van de ingezonden brieven en CV's worden kandidaten uitgenodigd op gesprek. Het eerste gesprek is een kennismakingsgesprek; de kandidaat vertelt vooral over zichzelf en de ervaring vanuit het werkveld. Wanneer uit het eerste gesprek blijkt dat de kandidaat voldoende potentie heeft, wordt er eventueel een proefles ingepland. Wanneer de proefles is geweest, vindt er een nagesprek plaats. Tot slot vindt er een derde gesprek plaats waarin de kandidaat de baan krijgt aangeboden. In gevallen waarbij het gaat om een duo-baan (er is al een leerkracht die de duo wordt) wordt ook de duo-partner betrokken bij het proces. Contractueel wordt alles uiteindelijk in orde gemaakt door het stafbureau van de KSU. Vervolgens wordt de nieuwe werknemer ingewerkt door de directeur in combinatie met de bouwcoördinator.

Bij meerdere kandidaten kan de directeur vragen of de gegevens van de kandidaat gedeeld mogen worden met collega-schoolleiders.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen een collega die als vast aanspreekpunt functioneert in het eerste jaar. Vaak betreft dit een bouwcoördinator of de duo-partner. Voor praktische zaken kan hij/zij bij het maatje terecht. Voor al het andere kan de nieuwe collega ook terecht bij de directeur. In de eerste helft van het schooljaar vindt er per twee weken een gesprek plaats tussen de directeur en de nieuwe collega met als doel om te monitoren hoe de nieuwe collega 'aardt' op de school.

Er wordt twee keer een functioneringsgesprek gevoerd in het eerste jaar (in combinatie met een groepsobservatie a.d.h.v. de kijkwijzer) en dit jaar wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek. N.a.v. dit laatste gesprek wordt besloten of de nieuwe collega een vaste aanstelling krijgt of niet.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten en ander onderwijsondersteunend personeel elk schooljaar taken toebedeeld. We hanteren Cupella als systeem om taakbeleid in te verwerken en vast te stellen. Vóór de zomervakantie wordt 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, ontwikkelteams en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende personeelsleden. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. De basis voor het invullen van Cupella is het werkverdelingsplan waarin teambrede afspraken worden gemaakt over onderwerpen als begin- en eindtijd, pauzetijd, etc.

5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer stelt aan de hand van de huidige situatie een ontwikkeldoel op. Dit verschilt per werknemer, per jaar en per situatie. Het ontwikkeldoel moet gericht zijn op een van de competenties die we in het functioneringsgesprek aan bod laten komen.

Deze ontwikkeldoelen staan centraal tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

5.12 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een Regeling Functioneringsgesprekken (zie bijlage bij paragraaf integraal Personeelsbeleid). Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen.

5.13 Beoordelingsgesprekken

De directeur voert één keer per 3 jaar een beoordelingsgesprek met iedere medewerker. Medewerkers die net nieuw op de school komen werken, krijgen aan het einde van het eerste jaar een beoordelingsgesprek.

De directeur vult het bijbehorende formulier (zie bijlage) in nadat er een klassenbezoek is afgelegd met de kijkwijzer. Tijdens het beoordelingsgesprek deelt de directeur wat hij/zij gezien heeft tijdens het klassenbezoek. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega's, leerlingen en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directeur geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leerkracht: start-, basis- of vakbekwaam.

5.14 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. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Zie ook de bijlage Visie op professionalisering van de KSU.

Gevolgd teamscholing in de afgelopen jaren

Jaar	Thema	Organisatie
2017-2018	Engels groep 1-8	Early Bird
2019-2020	Close Reading	Expertis
2020-2021	Close Reading	Expertis

Gevolgdde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Kwaliteitsimpuls IB	Spring	1
Krachtgericht Coachen	Spring	5
Beeldcoaching		1
Cultuurcoördinator		1
Omgaan met rekenproblemen		1
Bewegend Leren		1
Middenmanagement	Penta Nova	2
Leraarondersteuner		1
Engelse Cursus	Early Bird	15

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Gedrag

Bijlagen

1. visie op professionalisering van de KSU

5.15 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van de studiedagen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We komen 's morgens voor schooltijd gezamenlijk bijeen en na schooltijd is er regelmatig een gezamenlijk moment voor thee. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

5.16 Verzuimbeleid

Een zieke medewerker meldt zich telefonisch ziek bij de directeur en dit gebeurt vóór 7.00 uur. De directeur regelt de eventuele vervanging en communiceert naar de ouders. De medewerker meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de medewerker opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De integratie wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collega's, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Er is ook aandacht voor preventief verzuim. Zo is de directeur verantwoordelijk voor het goed volgen van alle medewerkers en is er alert op wanneer een medewerker bijvoorbeeld niet goed in het vel zit. Er kan in gezamenlijkheid besloten worden om preventief de verzuimcoach in te vliegen via de Arbodienst. Hierdoor kunnen problemen in sommige gevallen voorkomen worden.

5.17 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Richting de helft van ieder schooljaar (februari) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directeurenoverleg omgezien naar verplichte mobiliteit

Bijlagen

1. Procedure mobiliteit KSU

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 25 scholen van de Katholieke Scholenstichting Utrecht. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De schoolleiders geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen bestuurder van de Stichting, leiding aan de school.

De directeur is bijna integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt op bestuursniveau bijgestaan door het stafbureau en een MT lid van het KSU bestuur. Dit MT lid is voornamelijk eindverantwoordelijk voor de financiën van de school. In de loop van dit schoolplan zal deze verantwoordelijkheid verschuiven naar de directeur.

De directeur wordt op schoolniveau bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken) en de IB'er. Het MT wordt gevormd door de directeur en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een oudercommissie (OC) en een medezeggenschapsraad (MR). Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Als school willen meer gebruik maken van groepsoverstijgende activiteiten	gemiddeld

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school is een veilige school
2.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
3.	We zijn een officiële Gezonde School (deelcertificaat Welbevinden)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerker tevredenheid - Schoolklimaat	3,19
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Schoolklimaat	3,49

Aandachtspunt	Prioriteit
De school moet er verzorgd uitzien	gemiddeld

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn b.v. :

- Fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld

- Intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- Pesten, treiteren en/of chantage
- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- Diefstal
- Heling
- (Religieus) Extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format in ons administratief par). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
6.	De school hanteert een incidentenregistratie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,36
Medewerker tevredenheid - Veiligheid	3,54
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Veiligheid	3,39

6.5 Arbobeleid

Ons bestuur heeft met Cohesie een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de verzuimcoach. Wij hechten veel belang aan een gezond leef-

en werkklimaat in en rondom de school.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan/ontruimingsplan aanwezig (zie bijlage). Minstens 1x per jaar vindt er een ontruimingsoefening plaats.

Eens in de 4 jaar vindt er een RI&E plaats door Arbomeester. Naar aanleiding van het bezoek wordt er een rapportage opgesteld. In de bijlage is de laatste rapportage meegenomen die gemaakt is in mei 2019.

Bijlagen

1. ontruimingsplan
2. RI&E

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert tweewekelijks
3.	De MR vergadert 7 x per jaar

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het Samenwerkingsverband en met zorgpartners als het Buurteam. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. voerschoolse educatie voeren we loyaal uit.

Onze school is onderdeel van de Brede School Hoograven. Daar maken we actief deel van uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Samenwerkingsverband
- Buurteam
- Jeugdarts
- Opvangpartner Ludens
- Brede School Hoograven

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
4.	We werken samen met diverse ketenpartners (zie overzicht)
5.	We werken samen met het SWV
6.	We maken actief deel uit van de Brede School Hoograven.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,08

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om de leerling goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Er is een gesprekkencyclus voor ouders en die is vastgelegd. Aan het begin van het schooljaar vinden er afstemmingsgesprekken plaats (zie bijlage); ouders informeren de leerkracht over hun kind. Het 2e en 3e gesprek zijn rapportgesprekken en gaan over de ontwikkeling van de leerling. Tussentijds is er altijd de mogelijkheid om extra in gesprek te gaan óf op vraag van ouders óf op vraag vanuit de leerkracht.

Iedere leerkracht communiceert wekelijks met alle ouders via Social Schools, ons communicatieplatform. De berichten en foto's die worden geplaatst richten zich op de inhoud van ons onderwijs. De schoolleider communiceert tevens via Social Schools met alle ouders. Op dit platform worden oudernieuwsbrieven geplaatst en andere belangrijke schoolberichten. Zie bijlage voor de werkwijze omtrent Social Schools.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
4.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. De verwijzing verloopt volgens het protocol dat binnen Utrecht gehanteerd wordt en dit verloopt over het algemeen soepel. Voorafgaand aan de verwijzing naar het VO vinden er adviesgesprekken plaats. Ouders en leerlingen worden meegenomen in de richting van de verwijzing.

Voor ons betekent dit ook dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Het is daarom onze ambitie om geregeld contact met de scholen te zoeken waar onze leerlingen naar doorstromen. Het blijven volgen van onze leerlingen in het VO is een aandachtspunt.

Aandachtspunt	Prioriteit
Stimuleren dat binnen Utrecht automatisch gegevens na drie jaar met ons gedeeld worden.	laag

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij de privacy van onze

leerlingen en medewerkers borgen. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers en hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website.

Ouders geven via Social Schools toestemming voor het al dan niet gebruiken van beeldmateriaal.

Bijlagen

1. Privacy beleid KSU

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de Voorschool 'PUK' van Ludens die bij ons gehuisvest is in het gebouw. De samenwerking bestaat uit regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school maakt gebruik van de methode Kleuterplein en Puk en Ko. Deze laatste wordt ook op de voorschool gebruikt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuteropvang en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

De tussenschoolse opvang is deels uitbesteed aan Ludens. We huren per dag één medewerker in die meehelpt de pleinwacht te verzorgen. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten: Ludens en Bloss.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is voor alle kinderen tussenschoolse opvang
2.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

7 Financieel beleid

7.1 Financieel en materieel beleid

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 dit hoofdstuk van het schoolplan beschrijven we deze keuzes als het gaat om overkoepelend en schoolspecifiek 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 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 schooldirecteur, 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 en 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:

- een reserve personeel;
- een reserve PAB en
- een algemene reserve.

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

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenscholens niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor cultuureducatie, gezonde school subsidie en subsidie voor de opleidingsschool. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via verantwoordingsformats.

7.3 Interne geldstromen

De oudercommissie vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is, onder normale omstandigheden, € 50,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de oudercommissie diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de commissie financiële verantwoording af via het jaarverslag waarin o.a. de begroting en verantwoording staan opgenomen.

Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door de directeur.

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 geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar op voorstel van de clusterdirecteur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de clusterdirecteur en de directeuren 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 directeur stelt jaarlijks in overleg met de clusterdirecteur 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 directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR.

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De directeur zal in de loop der tijd verantwoordelijk worden voor de financiën voor de school. Mogelijk is bijscholing op dit onderdeel nodig.	gemiddeld

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit de PDCA-cyclus beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. De PDCA-cyclus wordt met name gebruikt voor het gericht sturen op opbrengsten op groeps- en schoolniveau.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor integraal personeelsbeleid en daarmee ook voor kwaliteitszorg (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Deze kunnen groot of klein zijn. Het kan gaan om individuele ontwikkelpunten of om schoolbrede ontwikkelpunten. Samen met het team, en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen, stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we kunnen niet te veel tegelijk aanpakken. Liever iets minder aanpakken en dan meteen goed, dan veel aanpakken en alles half-half doen.

De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een leerteam, een specialist (bijvoorbeeld de gedragsspecialist) of het MT (bijv. bij onderwerpen gericht op professionele cultuur). De schoolleiding monitort, samen met het MT, de voortgang van de ontwikkelingen. Aan het eind van het jaar evalueren we de ontwikkeldoelen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. Het jaarverslag wordt gedeeld met de MR.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
2.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
5.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren	gemiddeld

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 directeur als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De inzet van een leerteam moet een grote rol binnen onze kwaliteitscultuur gaan spelen. Middels deze leerteams zorgen we ervoor dat de interne organisatiestructuur stevig staat en gericht is op professioneel handelen van iedere medewerker. Daarnaast zorgt dit ervoor dat iedere medewerker een rol vervult in het ontwikkelen van nieuw beleid, altijd gericht op verbetering of versterking van de kwaliteit van het onderwijs.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09

8.3 Verantwoording en dialoog

Binnen ons bestuur worden directeuren op dit moment geschoold om interne-collegiale audits te organiseren. De directeur van KBS St. Jan de Doper heeft deze scholing al gevolgd. Het is de wens van de school om planmatig om de 4 jaar een interne audit te ondergaan. Ieder jaar vindt er een reflectiegesprek plaats met het bestuur. De directeur legt dan ook verantwoording af m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs.

De school is onderdeel van de Vreedzame Wijk. Vanuit dit principe (Brede School) nemen twee leerlingen, samen met leerlingen van andere scholen uit de wijk, deel aan de vreedzame kinderraad. Deze leerlingenraad komt bij elkaar om te bespreken welke verbeterpunten zij zien in de wijk.

Er zijn contactmomenten met ouders om over onderwijsinhoudelijke momenten te praten (informatiemomenten in de klas). Middels oudernieuwsbrieven worden ouders eens per drie weken bijgepraat over onderwijsinhoudelijke schoolontwikkelingen die spelen.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,9

Aandachtspunt	Prioriteit
Elk jaar een jaarverslag schrijven	gemiddeld

8.4 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 automatische tool 'Zelfevaluatie

Basiskwaliteit' (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. Wij zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert nemen wij mee in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We geven per paragraaf steeds aan wat de kenmerken zijn van onze school, en deze zijn geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoordeeld als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs op het gebied van de wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in november 2020 een themaonderzoek 'kwaliteitszorg en ambitie' gehad van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

De Inspectie bezoekt niet standaard de scholen meer, maar bezoekt juist de besturen die zich vervolgens verantwoorden over de kwaliteit van de scholen. In 2020 heeft er een bestuurlijk inspectiebezoek plaatsgevonden.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Op bestuursniveau worden afspraken gemaakt over de inzet van WMK. De schoolleiding heeft het voornemen om de Quick Scan jaarlijks af te gaan nemen in februari-maart.

8.9 Vragenlijst Leraren

In het voorjaar van 2021 heeft de school een medewerkerstevredenheid vragenlijst afgenomen. De resultaten ziet u in deze paragraaf. Aandachtspunten hiervan zijn in dit schoolplan opgenomen.

De aandachtspunten 'toekomst' en 'identiteit' betreffen het volgende:

- Toekomst: dit heeft te maken met de plannen rondom het formeren van leerteams. De vragen werden in een vroeg stadium gesteld toen de plannen nog onduidelijk waren, inmiddels zijn deze, met consensus van het team, duidelijk geformuleerd.
- Identiteit: hierin ligt het vraagstuk dat veel leerkrachten handelingsverlegen zijn om hier met kinderen over te praten. Ze vinden het belangrijk, willen er aandacht aan besteden, maar zoeken vaak naar de juiste input.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerker tevredenheid - Kwaliteit + Pedagogisch handelen	3,25
Medewerker tevredenheid - Schoolklimaat	3,19
Medewerker tevredenheid - Veiligheid	3,54
Medewerker tevredenheid - Welbevinden	3,84
Medewerker tevredenheid - Identiteit	2,69
Medewerker tevredenheid - Lesgeven	3,42
Medewerker tevredenheid - Ondersteuning leerlingen	3,13
Medewerker tevredenheid - Informatie	3,53
Medewerker tevredenheid - Lesstof aanbod	3,22
Medewerker tevredenheid - Tijdens afstandsonderwijs	3,48
Medewerker tevredenheid - Toekomst	2,71

8.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2021. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school en geven ons een rapportcijfer 8!

in de bijlage de samenvatting van de resultaten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Kwaliteit	3,48
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Veiligheid	3,39
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Welbevinden	3,67
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Pedagogisch handelen	3,67
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Ondersteuning leerlingen	3,43
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Informatie	3,42
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Tijdens afstandsonderwijs	3,39
Vragenlijst ouder(s)/verzorger(s) KBS St. Jan de Doper 2021 - Schoolklimaat	3,49

Aandachtspunt	Prioriteit
behouden van de tevredenheid bij ouders.	gemiddeld

Bijlagen

1. uitslag vragenlijst ouders

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De KSU beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven. In de komende vier jaren worden deze beleidspunten op stichtings- en op schoolniveau verder uitgewerkt

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2021-2025	Prioriteit
Maatschappelijke opdracht	Onze leerlingen leren kinderen van verschillende achtergronden kennen.	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.	laag
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	Medewerkers vertalen de visie en ambities van de KSU naar hun eigen dagelijkse praktijk.	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	Professionals blijven steeds ontwikkelen. Eigen kwaliteiten en onze (wettelijke en maatschappelijke) opdracht worden zo goed mogelijk gematcht.	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
Maatschappelijke opdracht	Ons onderwijs omvat niet alleen kwalificatie maar ook persoonsvorming en socialisatie.	hoog
Maatschappelijke opdracht	De democratische cultuur waarin vrijheid, gelijkheid en solidariteit centraal staan, is zichtbaar in de gehele organisatie.	hoog

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan

10 Aandachtspunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school hebben kinderen inzicht in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen.	hoog
	Op onze school worden vakken in de leergebieden wereldoriëntatie, kunst & cultuur op een thematische en groep overstijgende wijze aangeboden.	hoog
	Op onze school is de professionele cultuur van goede kwaliteit doordat de leerkrachten in leerteams met elkaar inhoud en organisatie verzorgen van onderwijsinhoudelijke thema's.	hoog
	Op onze school hebben alle leerkrachten inzicht in de leerlijn rekenen en taal/lezen	hoog
Beleidsplan 2021-2025: Maatschappelijke opdracht	Onze leerlingen leren kinderen van verschillende achtergronden kennen.	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
Beleidsplan 2021-2025: 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
	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	Medewerkers vertalen de visie en ambities van de KSU naar hun eigen dagelijkse praktijk.	gemiddeld
	Professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun rol en positie binnen de KSU en krijgen de ruimte en vrijheid om dat te doen.	gemiddeld
	Professionals blijven steeds ontwikkelen. Eigen kwaliteiten en onze (wettelijke en maatschappelijke) opdracht worden zo goed mogelijk gematcht.	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

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
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
Beleidsplan 2021-2025: Maatschappelijke opdracht	Ons onderwijs omvat niet alleen kwalificatie maar ook persoonsvorming en socialisatie.	hoog
	De democratische cultuur waarin vrijheid, gelijkheid en solidariteit centraal staan, is zichtbaar in de gehele organisatie.	hoog
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Traject onderzoeken voor eigen brinnummer	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	Leerkrachten handvatten geven om over identiteit en levensbeschouwing te praten	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Invoering van nieuwe rekenmethode Semson voor groep 3	hoog
Taalleesonderwijs	Het leerteam taal/lezen moet zich ontwikkelen	hoog
	Invoeren van nieuwe technisch leesmethode	hoog
	Close reading moet onder de aandacht blijven	gemiddeld
	Het taalbeleidsplan moet geüpdatet worden	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Het leerteam rekenen moet een leerlijn vaststellen voor de school	hoog
	Groep drie gaat methode Semson invoeren	hoog
	Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Het kennis- en leerteam Thematisch onderwijs gaat onderzoeken of we wereldoriëntatie geïntegreerd in thema's kunnen aanbieden	laag
Kunstzinnige vorming	Samenwerking met Cultuurknooppunt moet geïntensiveerd worden	laag
	Integreren van Kunst & cultuur binnen Thematisch Onderwijs	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	Wetenschap & Techniek moet aandacht krijgen binnen de plannen voor thematisch onderwijs	gemiddeld
Engelse taal	Nieuwe leerkrachten moeten een cursus Engels volgen via het Erasmus+ programma	laag
	Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.	gemiddeld
Pedagogisch handelen	onderhouden van onze goede pedagogische klimaat	gemiddeld
	onderzoeken of een leerlingenraad bij ons op school opgezet kan worden	laag
Didactisch handelen	De leraren geven feedback aan de leerlingen	gemiddeld
	EDI model onder de aandacht blijven houden.	gemiddeld

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Talentontwikkeling	Leerlingen meer inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen	hoog
	Het leerteam 'inzicht geven in eigen handelen' schrijft beleidsplan en komt met plan van aanpak	gemiddeld
Beroepshouding	de leerkrachten durven en kunnen op hoog niveau feedback geven aan elkaar.	gemiddeld
Professionele cultuur	Concrete plannen maken en uitvoeren per leerteam	hoog
	PDCA cyclus borgen - MT	gemiddeld
Groeperingsvormen	Als school willen meer gebruik maken van groepsoverstijgende activiteiten	gemiddeld
Het schoolklimaat	De school moet er verzorgd uitzien	gemiddeld
Overgang PO-VO	Stimuleren dat binnen Utrecht automatisch gegevens na drie jaar met ons gedeeld worden.	laag
Aandachtspunten Financieel beleid	De directeur zal in de loop der tijd verantwoordelijk worden voor de financiën voor de school. Mogelijk is bijscholing op dit onderdeel nodig.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren	gemiddeld
Verantwoording en dialoog	Elk jaar een jaarverslag schrijven	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	behouden van de tevredenheid bij ouders.	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	gemiddeld
Vervolgsucces	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	laag

11 Meerjarenplanning 2021-2022

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Traject onderzoeken voor eigen brinnummer
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Invoering van nieuwe rekenmethode Semson voor groep 3
Taallesonderwijs	Het leerteam taal/lezen moet zich ontwikkelen
	Invoeren van nieuwe technisch leesmethode
	Close reading moet onder de aandacht blijven
	Het taalbeleidsplan moet geüpdatet worden
Rekenen en wiskunde	Het leerteam rekenen moet een leerlijn vaststellen voor de school
	Groep drie gaat methode Semson invoeren
	Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen
Kunstzinnige vorming	Samenwerking met Cultuurknooppunt moet geïntensiveerd worden
Bewegingsonderwijs	Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden
Engelse taal	Nieuwe leerkrachten moeten een cursus Engels volgen via het Erasmus+ programma
	Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.
Pedagogisch handelen	onderhouden van onze goede pedagogische klimaat
	onderzoeken of een leerlingenraad bij ons op school opgezet kan worden
Didactisch handelen	EDI model onder de aandacht blijven houden.
Talentontwikkeling	Het leerteam 'inzicht geven in eigen handelen' schrijft beleidsplan en komt met plan van aanpak
Professionele cultuur	Concrete plannen maken en uitvoeren per leerteam
	PDCA cyclus borgen - MT
Het schoolklimaat	De school moet er verzorgd uitzien
Kwaliteitszorg	Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren
Verantwoording en dialoog	Elk jaar een jaarverslag schrijven
Vragenlijst Ouders	behouden van de tevredenheid bij ouders.
Zorg en begeleiding	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2022-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school hebben alle leerkrachten inzicht in de leerlijn rekenen en taal/lezen
Levensbeschouwelijke identiteit	Leerkrachten handvatten geven om over identiteit en levensbeschouwing te praten
Rekenen en wiskunde	Het leerteam rekenen moet een leerlijn vaststellen voor de school
	Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen
Wereldoriëntatie	Het kennis- en leerteam Thematisch onderwijs gaat onderzoeken of we wereldoriëntatie geïntegreerd in thema's kunnen aanbieden
Kunstzinnige vorming	Integreren van Kunst & cultuur binnen Thematisch Onderwijs
Bewegingsonderwijs	Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden
Wetenschap en Technologie	Wetenschap & Techniek moet aandacht krijgen binnen de plannen voor thematisch onderwijs
Engelse taal	Nieuwe leerkrachten moeten een cursus Engels volgen via het Erasmus+ programma
	Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.
Pedagogisch handelen	onderhouden van onze goede pedagogische klimaat
Didactisch handelen	De leraren geven feedback aan de leerlingen
Talentontwikkeling	Het leerteam 'inzicht geven in eigen handelen' schrijft beleidsplan en komt met plan van aanpak
Beroepshouding	de leerkrachten durven en kunnen op hoog niveau feedback geven aan elkaar.
Professionele cultuur	PDCA cyclus borgen - MT
Groeperingsvormen	Als school willen meer gebruik maken van groepsoverstijgende activiteiten
Overgang PO-VO	Stimuleren dat binnen Utrecht automatisch gegevens na drie jaar met ons gedeeld worden.
Aandachtspunten Financieel beleid	De directeur zal in de loop der tijd verantwoordelijk worden voor de financiën voor de school. Mogelijk is bijscholing op dit onderdeel nodig.
Kwaliteitszorg	Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren
Verantwoording en dialoog	Elk jaar een jaarverslag schrijven
Vragenlijst Ouders	behouden van de tevredenheid bij ouders.
Zorg en begeleiding	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen
Vervolgsucces	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen
Bewegingsonderwijs	Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden
Wetenschap en Technologie	Wetenschap & Techniek moet aandacht krijgen binnen de plannen voor thematisch onderwijs
Engelse taal	Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.
Pedagogisch handelen	onderhouden van onze goede pedagogische klimaat
Talentontwikkeling	Leerlingen meer inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen
Beroepshouding	de leerkrachten durven en kunnen op hoog niveau feedback geven aan elkaar.
Professionele cultuur	PDCA cyclus borgen - MT
Groeperingsvormen	Als school willen meer gebruik maken van groepsoverstijgende activiteiten
Kwaliteitszorg	Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren
Verantwoording en dialoog	Elk jaar een jaarverslag schrijven
Vragenlijst Ouders	behouden van de tevredenheid bij ouders.
Zorg en begeleiding	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school hebben kinderen inzicht in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen.
	Op onze school worden vakken in de leergebieden wereldoriëntatie, kunst & cultuur op een thematische en groep overstijgende wijze aangeboden.
	Op onze school is de professionele cultuur van goede kwaliteit doordat de leerkrachten in leerteams met elkaar inhoud en organisatie verzorgen van onderwijsinhoudelijke thema's.
Rekenen en wiskunde	Materialen 'met sprongen vooruit' in gebruik nemen
Bewegingsonderwijs	Lessen Bewegend leren blijven uitvoeren en uitbreiden
Engelse taal	Bijhouden van de kwaliteit van de lessen Engels.
Pedagogisch handelen	onderhouden van onze goede pedagogische klimaat
Talentontwikkeling	Leerlingen meer inzicht geven in hun eigen kwaliteiten en belemmeringen
Professionele cultuur	PDCA cyclus borgen - MT
Groeperingsvormen	Als school willen meer gebruik maken van groepsoverstijgende activiteiten
Kwaliteitszorg	Onze vernieuwde afspraken mbt leerteams, vergaderingen en afspraken monitoren
Verantwoording en dialoog	Elk jaar een jaarverslag schrijven
Vragenlijst Ouders	behouden van de tevredenheid bij ouders.
Zorg en begeleiding	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 15WG02
Naam: KBS St. Jan de Doper
Adres: Rijnhuizenlaan
Postcode: 3523 JA
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

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 15WG02
Naam: KBS St. Jan de Doper
Adres: Rijnhuizenlaan
Postcode: 3523 JA
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
