

Schoolplan 2021-2025

KBS De Spits
UTRECHT

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Schoolbeschrijving	3
3 Sterkte-zwakteanalyse	3
4 Risico's	4
5 De missie van de school	5
6 Onze parels	5
7 De grote doelen voor de komende vier jaar	6
8 Onze visie op lesgeven	6
9 Onze visie op identiteit	6
10 Onderwijskundig beleid	6
11 Personeelsbeleid	9
12 Organisatiebeleid	10
13 Financieel beleid	12
14 Kwaliteitszorg	13
15 Basiskwaliteit	14
16 Onze eigen kwaliteitsaspecten	15
17 Strategisch beleid	15
18 Aandachtspunten 2021-2025	16
19 Formulier "Instemming met schoolplan"	17
20 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	18

1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2021-2025 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Katholieke Scholen Stichting Utrecht en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we (ook) welke middelen we inzetten voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

Op basis van onze teambrede visitatie aan elke groep en bouw stellen we actiepunten vast die worden vastgelegd in onze dynamische managementkalender. Gedurende het schooljaar evalueren wij de managementkalender en de daarop staande gestelde actiepunten. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Katholieke Scholenstichting Utrecht
Algemeen directeur:	T de Jong
Adres + nr.:	Kaaphoordreef 46A
Postcode + plaats:	3536 AV Utrecht
Telefoonnummer:	0302642080
E-mail adres:	secretariaat@ksu-utrecht.nl
Website adres:	www.ksu-utrecht.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	KBS De Spits
Directeur:	P. Kooy
Adres + nr.:	Eifle 8
Postcode + plaats:	3524HH Utrecht
Telefoonnummer:	030 2888790
E-mail adres:	info.despits@ksu-utrecht.nl
Website adres:	www.ksu-despits.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw en voltijdshoogbegaafdenonderwijs) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 520 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 0,3% een gewicht: leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 7 leerlingen een gewicht van 1,2. Op school hebben we 36 NOAT/cum leerlingen. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in de wijk Lunetten. De bewoners van de wijk zijn een mooie afspiegeling van de Utrechtse samenleving. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een gemêleerde populatie qua nationaliteit en opleiding. Het varieert van LBO tot WO opgeleide ouders.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
- Ambitieuze, ervaren team die kinderen en ouders zien. - ondernemend - innovatief - brede opleidingsschool: voor vmbo tot WO studenten	- Communicatie kan nog beter - huisvesting niet optimaal
KANSEN	BEDREIGINGEN
- synergie versterken tussen voltijdshoogbegaafden onderwijs en regulier onderwijs - versterken van de inclusie - onderwijs aanbieden 3 tot 12 jaar - opleidingsschool	- verandering van samenstelling wijk - team wordt ouder - lerarentekort

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2021-2025 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Ouders als educatieve partners van de school
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
5. het gaan voor goed bij Inspectie

4 Risico's

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

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E N		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Versterken van positie als opleidingsschool</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
krimp van de school	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>versterking communicatie en pr</i>			
het scheiden van hb en regulier onderwijs.	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>aparte administratie entiteit oprichten voor het voltijdshoogbegaafdenonderwijs</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Ierarentekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>zorgdragen voor aantrekkelijk werkgeverschap. Kwaliteit verhogen van de opleidingsactiviteiten.</i>			

5 De missie van de school

Missie en visie

In ons pedagogisch klimaat op De Spits kijken en luisteren we naar alle leerlingen, waarbij we uitgaan van het positieve en waarin ieder kind zichzelf mag zijn. Alle onderwijsmedewerkers zijn voorspelbaar in gedrag en handelen. We leren de kinderen respect te hebben voor elkaar: iedereen hoort erbij en conflicten worden samen, actief opgelost.

In ons onderwijs op De Spits werken wij planmatig in een doorgaande lijn.

We bieden het kind wat het nodig heeft binnen onze mogelijkheden, zodat het zich optimaal kan ontwikkelen. We bieden de kinderen een rijk en gevarieerd onderwijsaanbod. Eigenaarschap en samenwerken zijn belangrijk. We staan open voor ontwikkelingen, die het leren en de organisatie ten goede komen.

Een leerling is na 8 jaar De Spits zelfbewust, met een stevige sociale en emotionele basis en met kennis passend bij het niveau van de leerling. De leerling is optimaal voorbereid op het vervolgonderwijs.

Als team zijn wij ontwikkelingsgericht, zorgen wij voor een professionele en plezierige werkomgeving, waarbij een heldere communicatie voorop staat. Wij komen afspraken na, zijn oplossingsgericht en relativeren indien nodig. In onze communicatie en samenwerking zijn wij open en respectvol naar elkaar, waarbij we uitgaan van de goede intenties van elke leerling, ouder en collega.

We communiceren op een positieve en constructieve manier.

We zijn op de hoogte van elkaars kwaliteiten en maken hier gebruik van.

We hebben plezier in ons vak en stralen dit uit.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: De Spits: een stap verder!

Onze kernwaarden zijn:

Op onze school heerst een professionele cultuur

Op onze school hebben we oog voor het individuele kind

Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als educatieve partners)

Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

6 Onze parels

Onze school levert minimaal basiskwaliteit maar de doelstelling is om boven het voor ons regulier onderwijs geldende landelijk gemiddelde te komen. Passend bij de (hoge) eisen die wij aan ons onderwijs stellen. Trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	op onze school werken we op een professionele wijze vanuit onze visie en missie, steunend op het vaste gestelde referentiekader wat is vast gelegd in onze schoolwerkklimaatovereenkomst	KA2 - Kwaliteitscultuur
	We hebben een betrokken en bevlogen team	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Wij leren van en met elkaar	OP6 - Samenwerking
	we zijn een Kanjerschool met een degelijke structuur	SK1 - Veiligheid
	Sterk voltijdshoogbegaafden onderwijs	OP3 - Didactisch handelen

7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) vastgesteld:

Hierbij gebruiken we de inventarisatie gemaakt met het team.

	Streefbeelden
1.	versterking van de structuur in de doorgaande lijn
2.	rekenen en spelling worden gegeven met adaptieve digitale methodes
3.	we zetten onder meer digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkelingen van hun kind.
4.	we kunnen nog beter effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
5.	positionering van het hoogbegaafden onderwijs versterken en verbeteren, zodat de synergie met het reguliere onderwijs optimaal wordt.

8 Onze visie op lesgeven

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

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

9 Onze visie op identiteit

Wij zijn een katholieke school en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

10 Onderwijskundig beleid

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De methode "Hemel en Aarde" is hierbij de basis met ondersteuning en verdieping van de identiteitsbegeleiders van de Marnix Hogeschool

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). Zie ook onze visie en missie

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 optimaal voor op het vervolgonderwijs. Een leerling van de KBS De Spits is na 8 jaar zelfbewust, met een stevige sociale en emotionele basis en met kennis passend bij het niveau van de leerlingen.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Kleuterplein (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de veranderende leerlingpopulatie- de komende jaren meer aandacht in ons curriculum. In ons taalbeleidsplan staat beschreven hoe we omgaan met ondermeer leerlingen met taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. zo wordt er ondermeer groepsoverstijgend Bouwlezen aangeboden en Dexlex.

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. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). De invoering van Wereld in Getallen 5 is een adaptieve methode die leerlingen op eigen niveau versterkt.

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. Hierbij gebruiken we ondermeer de methodes die staan genoemd in de schoolgids

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Daartoe hebben we een Kunst en cultuurcurriculum dat elk jaar toe werkt naar de apotheose van een afsluitende cultuurweek.

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding dit is ook de reden waarom we geïnvesteerd hebben in een vakleerkracht bewegingsonderwijs. Lichamelijke 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.

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. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Hiertoe beschikt de school over een grote hoeveelheid lesmateriaal waar in leerlingen worden uitgedaagd om proefjes te doen en of zaken of dingen te programmeren. Ondermeer met technische Lego

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 leerlingen op een goede wijze zijn voorbereid op het VO

en dat ze al snel in staat zijn om de verschillende uitdagingen die het digitaal onderwijs biedt op te pakken.

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 ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Mede hierdoor werken we aan een sterk structuur in de doorgaande lijn. Dit zorgt voor automatismen in het klassenmanagement die een effectief leertijd gebruik bevorderen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. Deze staan ondermeer in onze schoolklimaat overeenkomst genoemd. we hanteren een professioneel denkkader:

1. wat is goed voor de kinderen
2. wat is goed voor de organisatie
3. wat is goed voor mij.

De leraren weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht. en structuur in de doorgaande lijn.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. kort gezegd: Structuur in de doorgaande lijn. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Kanvas (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we 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 zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

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 (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het zorgplan van de school.

Elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben en doen een stapje extra om te zien of we leerlingen in het kader van de inclusieve onderwijsgedachte tot een goede plek bij ons op school kunnen geven. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks evalueren we een op basis van overzichten van data (normen en toetsuitslagen). Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen. Het streven is om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen. indien nodig worden op basis van de evaluaties interventies gepleegd.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Onze school besteedt expliciet aandacht aan kunstzinnige oriëntatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,86
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	4
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,77
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	4
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,67

11 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 vastgelegd en vormgegeven in methode: Capablo.

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Capablo, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. Capablo en andere observatielijsten gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Onze school kent een gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster, en een FG (jaar 1) en een BG (jaar 2). Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van capablo of een andere observatielijst.. Het POP van de leraar (een leraar stelt 1 x per 2 jaar een POP op) betrokken bij de groepsbezoeken. In het FG staat o.a. het POP centraal.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Deze cultuur hebben we benoemd in onze Visie en Missie en vast gelegd in de Schoolklimaatovereenkomst. Daarom werken we met zogenaamde professionele leerwerkgroepen en met werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Het uitgangspunt is dat de school alleen leraren aanstelt die bevoegd zijn, en start per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. Als opleidingsschool willen we ook ruimte bieden aan gedreven zijinstromers. Deze zijinstromers krijgen een gedegen inwerkprogramma en begeleiding aangeboden. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert, samen met de schoolopleider, het introductiebeleid (Zo doen we dat op de Spits) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset uit Capablo. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

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. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat
3.	Onze school is een veilige school
4.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners (o.a. ouders)
5.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
6.	Onze school onderhoudt geregleerde contacten met voorschoolse voorzieningen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
1: Onderwijs op afstand	3,42
2: De cognitieve ontwikkeling	2,86
3: De sociale ontwikkeling	3
4: Andere ontwikkelgebieden	2,86

12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 30 scholen van de katholieke scholenstichting Utrecht. (KSU). De directie (directeur) geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder- en bovenbouw (taken), vier IB-ers en een ICT- coördinator. De school streeft naar evenredige verdeling van mannen en vrouwen in het management (schoolleiding); de verhouding is momenteel: twee mannen en drie vrouwen. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, verder zijn er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Bijvoorbeeld bij Bouwlezen en Dexlex. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

De Spits biedt naast het reguliere onderwijs ook voltijd onderwijs voor hoogbegaafde kinderen. Dit onderwijs is ingericht rondom niveaugroepen waardoor zo optimaal mogelijk tegemoet gekomen kan worden aan de onderwijsbehoefte van deze leerlingen en gericht gewerkt kan worden aan hun ontwikkelpunten.

Lestijden:

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur tot 14.00 uur.

Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we 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 zien ouders als educatieve partners die we informeren en betrekken bij de school.

De school is een officiële kanjerschool. In iedere groep wordt de werkwijze vanuit de Kanjertraining toegepast. We willen zorgen voor een goed en pedagogische klimaat op school en richten ons op het vergroten van de sociale vaardigheden en het oplossend vermogen van de kinderen.

Op systematische wijze leren kinderen op een respectvolle, plezierige en veilige manier met elkaar omgaan. Er wordt aandacht besteed aan het bevorderen van zelfvertrouwen en zelfbeheersing. Ook wordt er gewerkt aan het verminderen van agressie en meeloopgedrag. Daarnaast krijgen kinderen handreikingen om op een goede manier om te gaan met de straatcultuur. De school beschikt over een leerwerkgroep "Kanjermethodiek". Deze bestaat uit drie leerkrachten die het onderwijsbeleid en uitvoering monitoren. Zij zijn het aanspreekpunt daar waar het gaat om gedrag dat de aandacht vraagt, zij coördineren het kanjerbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het Kanjerbeleid (zie Veiligheidsplan). De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie stroomschema ongewenst gedrag).

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit 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. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Zo houden we ontwikkelingen van onze oud-leerlinge gedurende de eerste drie jaren op het VO bij. Dit geeft ons data op basis waarvan we bekijken of ons aanbod en onze advisering op niveau is.

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. 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 en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 07.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De voorschoolse opvang is uitbesteed aan BLOS en de naschoolse opvang is uitbesteed aan BLOS en Ludens. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Voor de komende jaren willen we de ontwikkeling van het vooral het naschoolse aanbod versterken. We werken daarom intensief samen met aanbieders.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat
3.	Onze school is een veilige school
4.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners (o.a. ouders)
5.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
6.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen
7.	Onze school biedt diverse mogelijkheden voor de opvang van leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,83
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	4
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

13 Financieel beleid

Inleiding

De kracht van de KSU is dat 'het geheel meer is dan de som der delen'. Onze scholen zijn los van elkaar goed, maar in samenwerking en verbinding met de andere scholen worden ze nog beter. Dit uitgangspunt van het strategisch beleid is terug te zien in onze financiële en materiele beleidskeuzes. In dit hoofdstuk van het schoolplan beschrijven we deze keuzes als het gaat om gezamenlijk en schoolbeleid op financieel gebied.

Gezamenlijk zorgen we als KSU voor uitstekend onderwijs

Ten aanzien van het financiële en materiele 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 ziektevervangingsbegeleiding door de arbodienst, duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof. Ten slotte is er de begrotingscategorie "Kantoor", waarmee de personele en materiele 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 materiele 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.

14 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een dynamische management kalender is er een planning (zie bijlage) van beoordelen en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid en het schoolondersteuningplan (SOP). Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd door interne als externe professionals. We organiseren een ouderpanel, en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan en onze managementkalender met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Zie schoolklimaatovereenkomst.

Onze school heeft op 14 april 2021 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met

de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: De school beschikt volgens de inspectie over een goede professionele cultuur. Onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

De ambities worden periodiek gemonitord op basis van onze managementkalender. Daarnaast wordt een keer per twee jaar de kwaliteit beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,9
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,64
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,67

15 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij periodiek. We vinden het van belang dat de basiskwaliteit op orde is en dit is een verantwoordelijkheid van ieder teamlid. Zie visie en missie. Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces
2.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten
3.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat
4.	Op onze school is er sprake van systematische kwaliteitszorg

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
1: Onderwijs op afstand	3,42
2: De cognitieve ontwikkeling	3,43
3: De sociale ontwikkeling	3
4: Andere ontwikkelgebieden	2,86

Aandachtspunt	Prioriteit
Communicatie intern en extern kan gericht en meer gestructureerd	hoog

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. 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 5: Onze parels.

17 Strategisch beleid

De Katholieke scholenstichting Utrecht beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

18 Aandachtspunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	versterking van de structuur in de doorgaande lijn	hoog
	rekenen en spelling worden gegeven met adaptieve digitale methodes	hoog
	we zetten onder meer digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkelingen van hun kind.	hoog
	we kunnen nog beter effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.	hoog
	positionering van het hoogbegaafden onderwijs versterken en verbeteren, zodat de synergie met het reguliere onderwijs optimaal wordt.	hoog
PCA Basiskwaliteit	Communicatie intern en extern kan gericht en meer gestructureerd	hoog

19 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 15MP
Naam: KBS De Spits
Adres: Eifel 8
Postcode: 3524 HH
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

20 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 15MP
Naam: KBS De Spits
Adres: Eifel 8
Postcode: 3524 HH
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
