



Schoolplan KSU-school:

de Pijlstaart

2015 – 2019

Inhoudsopgave schoolplan 2015-2019

INLEIDING.....	3
Terugblik op het schoolplan 2011-2015.....	4
1 ALGEMEEN.....	7
1.1 De school en haar omgeving.....	7
1.2 Missie en visie.....	9
1.3 Kwaliteitszorg.....	10
1.4 Leerlingenondersteuning; passend onderwijs.....	11
1.5 Financieel en materieel beleid.....	13
2 STRATEGISCH BELEID KSU 2015-2019.....	15
2.1 Profilerings.....	15
2.1.1 Profilerings van het KSU-motto in de scholen.....	16
2.1.2 Communicatie, PR en uitstraling.....	17
2.2 Pijlers voor talentontwikkeling.....	18
2.2.1 De basis duurzaam op orde houden.....	18
2.2.2 Ontwikkelen van 21st century skills.....	19
2.2.3 Het plusaanbod.....	22
2.3 Professionalisering.....	23
2.4 Professionele cultuur; schoolorganisatie.....	24
2.5 Gericht partnerschap; de school, ouders en andere partners.....	26
2.5.1 Partnerschap met ouders/verzorgers.....	26
2.5.2 Partnerschap met VVE, kinderdagverblijven, kinderopvang.....	27
2.5.3 Partnerschap met opleiding(en).....	28
3 Het schoolbeleid:.....	30
3.1 ICT beleid.....	32
3.2 De schoolorganisatie:.....	33
4 Personeelsbeleid.....	36
5 Meerjarenplanning.....	38
5.1. Planning voor 2015-2016 (vanuit schoolplan 2015-2019).....	41
6 Formulieren.....	59
6.1 Instemming schoolplan.....	59
6.2 Vaststelling schoolplan.....	60

INLEIDING

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

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

Doel van het schoolplan

Het schoolplan is een document met meerdere functies:

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

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

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

Terugblik op het schoolplan 2011-2015

Beleidsvoornemens uit het schoolplan 2011-2015 van de Pijlstaart

Doelstelling	behaald(V) niet behaald (X)	Toelichting
Teamontwikkeling: 1.Starten met communicatietraject. 2.Plannen van collegiale consultatie.	V X	1.Communicatitraining gehad van externe deskundige. De communicatie bij het geven van feedback blijft een aandachtspunt. 2.Collegiale consultatie moet ingepland worden.
Pedagogisch beleid: 1.Vernieuwing van Vreedzame School. 2.Ouders tijdig betrekken bij leer- en gedragsontwikkeling van hun kind.	V V	1.Dankzij gebruik van deze methode zijn er weinig conflicten. 2.Contact is verbeterd door invoering van startgesprekken.
Versterken schoolleiding: 1.Handhaving overlegmomenten door MT. 2.LB-functie en -taken bewaken.	V X	1.Overlegmomenten zijn opgenomen in de jaarplanning. 2. Wisselend behaald.
Versterken (taal)didactiek: 1.Invoering Protocol Leesproblemen en Dyslexie. 2.Avi-toetsen schoolbreed bespreken en aanpakken. 3.Aandacht voor woordenschatonderwijs.	X V V	1.Onduidelijkheid omtrent protocol door Utrechts Kwaliteitskader. 2.Is na elke toets periode gedaan. 3.Blijft ook in de komende periode een aandachtspunt wegens niet gewenste groei scores op de Cito- toetsen.
Peuterschool /Voorschool 1.dubbele bezetting voor vier dagdelen voor groep 1 en 2 2.structureel overleg vastleggen tussen VVE en leerkrachten van groep 1 en	V V	1.Behaald. 2. De VVE coördinator hield dit goed in de gaten. Komt in de volgende periode op de jaarplanning te staan.
Verbeteren v/d schoolorganisatie 1.Bespreking van zorgleerlingen in MT en schoolbreed 2.Inzet en taken van lb-functionarissen bespreken.	V X	1.De leerlingen zijn na elke toets periode met de IB-er besproken. 2.Taakomschrijvingen worden in de komende periode beter

		beschreven en vastgelegd en gecommuniceerd naar de medewerkers.
Ouderparticipatie		
1. We streven naar een verbeterde informatie uitwisseling tussen MR en OR.	V	1.De info uitwisseling is in de afgelopen jaren verbeterd.
2.Aandacht voor de verbeterpunten vanuit de kwaliteitsenquête van ouders.	V	2.De enquête heeft ons meer zicht gegeven op aandachtspunten.
Vergroten v/d instructievaardigheden		
1.leerkrachtaardigheden vergroten op het gebied van directe instructie en rekenonderwijs.	V	1.De leerkrachten zijn geschoold door bureau Rekenadvies. Het gebruik van het directe instructiemodel is opnieuw onder de aandacht gebracht. Het drieslagmodel en het handelingsmodel zijn behandeld om effectief diagnostische te kunnen voeren met leerlingen. Rekenresultaten willen we onder de aandacht blijven houden. Ambitie is om gemiddeld boven het landelijk gemiddelde te komen.
2.Verbetering van HGW en OGW.	V	2.Regelmatig aan de orde geweest op teamvergaderingen Wens is uitgesproken om dit doel mee te nemen in nieuw schoolplan.
Schoolontwikkeling in de wijk		
1.PR activiteiten gericht op meer kinderen in de school.	V	1.Oudercoördinator heeft gezorgd voor verspreiding van folders.
2.Contacten onderhouden met Samenwijs (oudergroep)	V	2.Oudercoördinator en de schoolleiding hebben contacten gehad en deze 2 activiteiten hebben geleid tot meer kinderen in de school.
3.Zorgen voor een veilige omgeving van de school	V	3.UVL is behaald. In de nieuwe periode moeten de praktijklessen door blijven gaan en moet de kinderen geleerd worden om te gaan met de drukke verkeerssituatie.

1. ALGEMEEN

School	De Pijlstaart
Adres	Amsterdamsestraatweg 1
Postcode	3513 AA UTRECHT
Telefoonnr.	030-2316062
e-mail	info.depilstaart@ksu-utrecht.nl
Website	www.ksu-depilstaart.nl
Brinnummer	16 DH
Schoolleider	Michiel Duffels

1.1 De school en haar omgeving

De rooms-katholieke basisschool de Pijlstaart ligt in de wijk Pijlswaerd, in het hartje van Utrecht. Vanaf het centraal station is het ongeveer 10 minuten lopen naar de school. Pijlswaerd is een gemengde wijk qua populatie en op de Pijlstaart willen we daar graag een afspiegeling van zijn. We willen een buurtschool zijn voor alle kinderen uit de wijk. De Pijlstaart is onderdeel van de Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) en telt momenteel 140 leerlingen met een diversiteit aan culturele en religieuze achtergronden. Deze rijkdom aan leerlingen is verdeeld over 7 klassen met groepsgroottes variërend van 18 tot 25 leerlingen.

De leerlingen van groep 1/2 en groep 6/7 zitten bij elkaar in een klas maar krijgen onderwijs op hun niveau aangeboden. Het percentage gewogen leerlingen is 40 %.

Teamsamenstelling

Het team bestaat uit een mix van medewerkers met jarenlange ervaring en medewerkers fris van de opleiding en enkele jaren ervaring. Tevens is er een lid van het buurtteam één dagdeel aanwezig.

Het Management Team (MT) bestaat uit de schoolleider en twee bouwcoördinatoren die ambulante tijd hebben voor hun coördinatietaken.

Leeftijdsopbouw team per 1 september 2015

20 – 30 jaar	30-40 jaar	40-50 jaar	50-60 jaar
2	4	2	6

Functies per 1 september 2015

Schoolleider	1
Bouwcoördinatoren	2
Groepsleerkrachten	10
Intern begeleider	1
Onderwijs assistent	1
Vakleerkracht gym	1
Conciërge	1

Groepsleerkracht met specialisme	
Het jonge kind	1
iCoach	1

Gebouw

De school staat in verbinding met de gymzaal. In het gebouw is een BSO gevestigd met de naam Maanvis. Ook is er plaats in het gebouw voor een peutergroep bij de voorschool van Spelenderwijs.

Leerlingen

De leerlingen worden in hun schoolse ontwikkeling gevolgd door landelijk genormeerde toetsen. Wij hanteren twee keer per jaar de Cito-toetsen en in groep 8 doen de leerlingen mee met de Eindtoets voor groep 8. Onze uitstroom is doorgaans boven de inspectienorm en rond het landelijke gemiddelde. De leerlingen stromen door in het voortgezet onderwijs van vmbo tot gymnasium. Wij streven ernaar om boven het landelijk gemiddelde te scoren.

Samenstelling leerling populatie

	4 - 7 jarigen	8 e.o.
Aantallen	69	49

De ontwikkelingen waarmee de school te maken krijgt zijn:

- Veranderende samenstelling team
- Veranderende samenstelling populatie
- Passend onderwijs

1.2 Missie en visie

Onze school is onderdeel van de Katholieke Scholenstichting Utrecht, de KSU, een stichting bestaande uit scholen die onderwijs verzorgen gebaseerd op de katholieke grondslag.

De katholieke identiteit vormt een belangrijke bron van inspiratie tijdens de dagelijkse werkzaamheden van KSU-medewerkers. De identiteit van de KSU rust op twee pijlers:

- de katholieke grondslag;
- de zes door de KSU geformuleerde kernwaarden.

Onze scholen verzorgen onderwijs gebaseerd op deze gedeelde identiteit die we uitdragen en die zorgt voor verbondenheid. Wij laten ons daarbij inspireren door het leven van Jezus. De katholieke traditie biedt ons verhalen, symbolen, rituelen en vieringen. Elke school geeft daaraan betekenis. Erkenning en waardering is er ook voor andere inspiratiebronnen en levensbeschouwelijke overtuigingen. Onze katholieke identiteit is tevens de basis voor het pedagogisch-didactisch handelen van alle medewerkers en het functioneren van de organisatie.

Kernwaarden: wat geeft ons richting?

Bij de KSU werken we vanuit zes kernwaarden. Deze kernwaarden zorgen niet alleen voor verbondenheid, maar geven ook inzicht in onze overtuigingen. Ze dienen als wegwijzers in ons dagelijks handelen.

De zes kernwaarden zijn:

- Eenvoud
- Aandacht
- Ruimte
- Verantwoordelijkheid
- Vernieuwing
- Plezier

Onze missie laat zien waaraan wij willen bijdragen: Wat is ons bestaansrecht? Hoe maken wij het verschil en wat voegen wij toe? Ofwel, wat is onze meerwaarde? Deze vragen beantwoorden wij vanuit onze identiteit; onze katholieke grondslag, verrijkt met onze zes kernwaarden. Dat is de basis voor de missie die wij in onze scholen tot uiting brengen, in onze grondhouding, onze werkwijze en ons gedrag.

KSU: MEER DAN EEN BASIS.

Wij willen op onze scholen méér bieden dan alleen kwalitatief goed basisonderwijs en doen dat ook. Vandaar 'méér dan een basis'. Dit vullen we in langs drie lijnen:

- Een sociale context: KSU-scholen bieden kwalitatief en uitdagend onderwijs, dat is ingebed in warmte, betrokkenheid en aandacht.
- Een rijk curriculum: naast de vanzelfsprekende aandacht voor 'basisvakken' als taal en rekenen, creëren we volop ruimte voor het ontwikkelen van de talenten van leerlingen in de volle breedte.
- Een ambitieuze leeromgeving: we dagen elke leerling uit de eigen talenten en kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen.

Missie / visie de Pijlstaart

In ons gebouw staat op een tegel gegraveerd **`In ieder kind kan de wereld opnieuw beginnen`**. Vanuit deze gedachte bieden wij als 'de' buurtschool een sterke basis aan alle kinderen. Wij zijn trots op onze 'Wereld in het klein' waarin meerdere culturen vertegenwoordigd zijn en waar wij onze kinderen als wereldburgers laten uitstromen.

Onze visie maakt dat wij investeren in een sterk pedagogisch klimaat waarin ieder kind zich gezien en gehoord voelt. Het welbevinden van onze kinderen staat centraal en daarom stemmen wij ons aanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

In deze sfeer van aandacht en hoge verwachtingen zorgt onze rijkdom aan culturen voor een belangrijke bijdrage aan onze kunst- en cultuureducatie.
We besteden hierbij aandacht aan de vaardigheden die nodig zijn in de 21ste eeuw.
Zo creëert de Pijlstaart een sterke basis voor alle kinderen en bereiden we ze voor op het leren en werken in de toekomstige samenleving.

1.3 Kwaliteitszorg

Binnen de KSU maken alle scholen gebruik van het kwaliteitszorgsysteem Integraal, onderdeel van het leerlingvolgsysteem ParnasSys.
Integraal verbindt kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling op logische wijze met elkaar.

Integraal kent 7 domeinen:

- Onderwijsleerproces
- Organisatiemanagement
- Schoolcultuur
- Imago
- Planmatige ondersteuning
- Samenwerking met ouders
- Kwaliteitsmanagement

Scholen bepalen zelf (overeenkomstig hun school(jaar)plan en de boven schoolse afspraken die er gemaakt zijn) welke kwaliteitsdomeinen, onderwerpen en doelen er wanneer onder de loep genomen worden. Iedere school is verplicht alle kwaliteitsdomeinen minimaal één maal aan bod te laten komen binnen de cyclus van vier jaar.

De indicatoren van de Inspectie zijn volledig verwerkt in de standaard-inrichting van Integraal. Scholen kunnen, in overleg met de clusterdirecteur, er ook voor kiezen om streefdoelen en/of eigen kwaliteitsdomeinen toe te voegen zodat de inrichting volledig op de school gericht is. Op deze manier wordt kwaliteitszorg binnen de KSU vormgegeven vanuit de onderzoekende cultuur die wij voorstaan en welke past bij een lerende organisatie.

Kwaliteitszorg op de Pijlstaart

Onze school werkt systematisch aan kwaliteitszorg. Onder kwaliteitszorg verstaan we: activiteiten die erop gericht zijn de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren. Met andere woorden:

- wat vinden wij goed onderwijs,
- wat zijn de eisen van de overheid,
- welke doelen stellen we,
- hoe zorgen we ervoor dat we kwaliteit leveren,
- hoe houden we de bereikte kwaliteit vast
- hoe weten we dat mensen die betrokken zijn bij onze school dit ook vinden?

De Pijlstaart is in het schooljaar 2013 - 2014 gestart met de invoering van het integraal. De komende vier jaar worden de zeven domeinen van integraal jaarlijks bevraagd middels vragenlijsten voor ouders, leerlingen en medewerkers. De uitkomsten van deze vragenlijsten worden geanalyseerd en besproken met het team en de MR. De verbeteronderwerpen uit het jaarplan bepaalt welke domeinen wij gaan bevragen in het desbetreffende jaar.

Hiernaast zal er geïnvesteerd worden in kennis en vaardigheidsontwikkeling op het gebied van het benutten van aanwezige data om de onderwijspraktijk te kunnen versterken.

Door cyclisch de uitkomsten van de vragenlijsten en de overige aanwezige data te analyseren bepalen we op basis van de uitkomsten welke onderwerpen vervolgens in het jaarplan van het komende jaar terechtkomen. Zo werken wij planmatig aan ons kwaliteitszorgsysteem.

1.4 Leerlingenondersteuning; passend onderwijs

Passend Onderwijs beoogt dat zo veel mogelijk leerlingen regulier onderwijs kunnen volgen. Want zo worden ze het best voorbereid op een vervolgopleiding en doen ze zo goed mogelijk mee in de samenleving.

De Wet Passend Onderwijs is op 1 augustus 2014 ingegaan. Vanaf dat moment hebben scholen een zorgplicht voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Dat betekent dat scholen verantwoordelijk zijn voor een goede onderwijsplek voor elk kind: op de eigen school (eventueel met extra ondersteuning in de klas), op een andere reguliere school in de regio of in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ouders worden hierbij nauw betrokken. Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden. De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. De scholen van de KSU maken deel uit van het samenwerkingsverband Utrecht PO <http://www.swvutrechtpo.nl/>

Ambities & Uitgangspunten

Ieder kind in Utrecht heeft recht op onderwijs en ondersteuning, zodanig dat hij/zij zich zo goed mogelijk kan ontwikkelen. De Utrechtse bestuurders van (passend) onderwijs hebben samen met de gemeente gewerkt aan een zorgvuldige invoering van passend onderwijs en de transitie van de jeugdzorg. Daarbij is de gedachte om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de omgeving van kind en gezin. Leidend principe is één kind, één gezin, één plan.

Sterke basis

Om dit te realiseren is samen met het voortgezet onderwijs en de gemeente Utrecht een model ontwikkeld om de visie op Passend Onderwijs en zorg voor de jeugd weer te geven. Dit model gaat uit van een sterke basis op school. Besturen, scholen, leerkrachten en IB'ers realiseren met elkaar, samen met ouders en waar nodig met kernpartners deze basisondersteuning. Het niveau van deze basisondersteuning is vastgelegd in de Utrechtse Standaard, de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken zijn hierin leidend.

Steun waar nodig

Wanneer een school alles heeft gedaan binnen de afgesproken Utrechtse Standaard, maar nog steeds handelingsverlegenheid ervaart, kan zij voor extra ondersteuning terecht bij het SWV. Met behulp van een onderwijsondersteuningsarrangement wordt de school in staat gesteld om extra ondersteuning aan te trekken (in geld of in expertise) om een goed antwoord te kunnen geven op een ondersteuningsvraag van een kind.

De ondersteuning is altijd tijdelijk van aard en bedoeld voor de individuele leerling.

Speciaal als het moet

Binnen het SWV is uitgesproken dat er scholen dienen te zijn voor speciale onderwijsvoorzieningen (SBO en SO). De toelaatbaarheid van kinderen naar het SBO en SO vindt plaats bij het SWV.

Veranderingen

De grootste verandering binnen de ondersteuningsstructuur ligt bij het aanvragen van de extra ondersteuning (arrangementen). In plaats van 'Wat heeft het kind?' komt de nadruk te liggen op 'Wat heeft het kind nodig?' Dit betekent dat er van de leerkracht, de IB'er en feitelijk van de school, wordt verwacht dat er nog beter wordt gekeken naar wat een kind nodig heeft.

Schoolondersteuningsprofiel de Pijlstaart

Uitgangspunt voor SOP De Pijlstaart

Wanneer we de resultaten bekijken van de Q3 meting in het schooljaar 2013-2014, valt op dat de Pijlstaart op vrijwel alle vlakken lager scoort dan de gemiddelde Utrechtse basisschool. Het pedagogisch klimaat scoort hoger dan het gemiddelde. De domeinen 'ondersteuning van leerlingen', 'organisatie' en 'resultaten' vragen nog de nodige aandacht. (zie voor verdere specificering het Q3 profiel en het SOP van de Pijlstaart)

Vanuit de evaluatie van de doelen van het schooljaar 2014/ 2015 zijn er voor de komende schooljaar de volgende doelen geformuleerd om toe te werken naar een Sterke Basis op de Pijlstaart.

- Er is een IB'er aangesteld die voldoende toegerust, ervaren en geschoold is. Zij werkt 2 dagen aan IB taken. Er is een basis voor een zorgstructuur neergezet. Deze zal de komende jaren worden uitgebreid.
- De afspraken vanuit de zorgkalender worden beter beheerd. Toch worden nog niet alle afspraken nagekomen. In overleg met directie zal hier de komende tijd meer oog voor zijn.

- Waar het gaat om scholing gericht op het verstevigen van de brede basis, zal er de komende tijd goed moeten worden geïnvesteerd. Het opleiden van een gecertificeerde taal-, reken-, gedrags- en hoogbegaafden- specialist is voor het voldoen aan 'De Sterke Basis' noodzakelijk. Hier zullen we actief beleid op moeten voeren.
- Vervolgens zullen deze vier specialisten ook gefaciliteerd moeten worden in tijd, om hun expertise te kunnen delen en inzetten binnen de school. Het toerusten van de groepsleerkracht via deze specialisten, zal ervoor moeten zorgen dat de basiszorg die de groepsleerkrachten kunnen bieden op een hoger niveau komt te liggen.

Acties o.b.v. deze doelen zijn:

- Inzetten op verdere implementatie zorgstructuur en borgen van de afspraken.
- Inzetten op scholing van vier specialisten binnen de school om te kunnen voldoen aan de brede basis en daarna in de formatie ruimte creëren voor de inzet van hun expertise.

1.5 Financieel en materieel beleid

Inleiding

Het financieel beleid van de Katholieke Scholenstichting Utrecht start in feite op de werkplek, in de scholen, bij de kinderen. Daar ligt immers de basis voor ons werk: onderwijs verzorgen voor kinderen van 4 tot 12 jaar.

Daar ligt ook de basis van het financieel bestaan van de stichting/de scholen: de bekostiging is in principe afhankelijk van het aantal kinderen in een school.

Op schoolniveau zijn er beleidskeuzes die grotendeels bepaald worden door de kaders zoals die door het College van Bestuur in beleid geformuleerd zijn.

Instrumenten en toepassingen school specifiek

De instrumenten die op financieel gebied beschikbaar zijn voor een school zijn:

- een exploitatiebegroting,
- meerjaren-investeringsbegrotingen voor meubilair, onderwijsleerpakket en ICT (hardware),
- een meerjaren-onderhoudsplan en een onderhoudsbegroting per jaar.

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

Jaarlijks wordt, in de voorbereidingsfase van de kalenderjaarbegroting, door het College van Bestuur een kaderbrief opgesteld, waarin de kaders en mogelijkheden voor de scholen vastgelegd zijn.

De onderhoudsbegroting wordt vastgesteld op basis van een meerjaren-onderhoudsbegroting waarvoor een externe dienst (Helix) een bouwkundig onderbouwde opzet aanlevert. De kosten, voortkomend uit de onderhoudsbegroting worden betaald vanuit een voorziening voor groot onderhoud.

Ten behoeve van de inzet van personeel wordt met een model gewerkt, waarbij de keuze is gemaakt voor gedeeltelijke onderlinge solidariteit tussen de KSU-scholen. Op grond van beleidskeuzes vindt beperkte herverdeling tussen de scholen plaats. In het Bestuur formatieplan wordt per schooljaar vastgelegd hoeveel personeel ingezet kan worden op een locatie op basis van bekostiging vanuit het Rijk, en andere geldstromen en op basis van beleidskeuzes van de KSU. Voor specifiekere informatie hieromtrent wordt verwezen naar het meest recente Bestuur formatieplan van de KSU, dat te vinden is op de website van de KSU.

Met ingang van het schooljaar 2014-2015 beschikken de scholen over een geldbudget voor het personeel. Tot die tijd werd gewerkt met budget in formatieplaatseenheden.

Naast directe inzet van personeel, zijn er ook andere indirecte personele kosten. Hiervoor dienen scholen een bedrag van ongeveer 22% van hun inkomsten aan Personeel en arbeidsmarktbeleid te begroten.

Dit betreft uitgaven op het gebied van schoolontwikkeling, nascholing en teambuilding. Ook dragen de scholen een bedrag af om gezamenlijk op KSU-niveau uitgaven te kunnen doen in de categorie indirecte personele kosten. Het beleid op dat terrein is terug te vinden in de jaarlijkse begroting van de KSU. De keuze om bepaalde zaken gezamenlijk te regelen, heeft als achtergrond ofwel schaalvoordelen bij inkoop van bv. nascholing ofwel solidariteitsafwegingen.

In te zetten gelden, voorzieningen en reserves

Als uitgangspunt geldt: de financiering van een school gebeurt in principe naar rato van het aantal leerlingen van de school. Dit is de basis van de personele en de materiële bekostiging.

Een school dient plannen op te stellen die uitgaan van sluitende begrotingen.

Het is echter noodzakelijk om te zorgen dat er gelden beschikbaar blijven als voorziening, c.q. reserve, voor de momenten dat de bekostiging van de aanwezige leerlingen niet voldoende is om (tijdelijk) een school in personele en materiële zin in werking te houden.

Scholen kunnen beschikken over de volgende reserves:

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

Inzet van middelen vanuit deze reserves kan op basis van een door de school opgesteld en door het CvB goedgekeurd plan. Dit kan betrekking hebben op noodsituaties maar zeker ook op extra ontwikkelplannen.

Deze reserves mogen echter niet te groot worden. Middelen die niet ingezet worden, komen immers niet ten goede aan de leerlingen waar de bekostiging voor ontvangen is. Stichting breed zijn maximumbedragen vastgesteld voor de reserves per school. Daarnaast geldt de stelregel dat een reserve niet negatief mag zijn .

2. STRATEGISCH BELEID KSU 2015-2019

Het strategisch beleidsplan “De leerling blinkt uit” is de komende vier jaar de basis voor de concrete planning van activiteiten binnen de KSU en de KSU-scholen. Het document heeft een drietal functies:

- Het is de basis voor de **beleidscyclus van de stichting** en van de 24 scholen; daarmee vormt het de grond voor de verdere ontwikkeling van de KSU en de KSU-scholen. De schoolleiders maken via hun schoolplan een vertaalslag van het strategisch beleidsplan naar operationeel niveau, en geven daarmee op schoolniveau uitvoering aan de realisatie van de ambities. De komende vier jaar worden de jaarplannen hiervan afgeleid, en er worden resultaatsafspraken gemaakt.
- Daarnaast dient het als **referentiekader** voor het stellen van doelen en bij de interne en externe verantwoording over de mate waarin we doelen realiseren.
- Het is een **leidraad** bij het maken van afwegingen en keuzes.

De leerling blinkt uit, dat is het perspectief. Om dit te realiseren wordt de komende vier jaar ingezet op een vijftal strategische thema's, die elk op zich en in hun onderlinge samenhang het sterkst bijdragen aan de realisering hiervan.

De strategische thema's zijn: profilering, pijlers voor talentontwikkeling, professionalisering, professionele cultuur en gericht partnerschap. In dit schoolplan wordt uitgewerkt hoe de school in de praktijk uitvoering geeft aan het strategisch beleidsplan op schoolniveau.

2.1 Profilering

Ambitie: 'Een KSU-school blinkt uit'

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

2.1.1 Profilering van het KSU-motto in de scholen

Profiel De Pijlstaart

De kunst van het leren!

De missie van onze school bestaat uit het bieden van een sterke didactische en pedagogische basis. Daarnaast willen we als 'de' buurtschool een afspiegeling zijn van de wijk.

Vanuit onze kernwaarden van plezier, ruimte, verantwoordelijkheid en vernieuwing waarin het welbevinden van de kinderen centraal staat, werken wij aan die sterke basis voor al onze kinderen. Dit doen wij vanuit de gedachte **'in ieder kind kan de wereld opnieuw beginnen!'** Deze visie staat ook letterlijk gegraveerd in een tegel van ons gebouw.

Onze visie maakt dat wij investeren in en zorgen voor een sterk pedagogisch klimaat, waarbij elk kind zich gezien en gehoord voelt. Wij stemmen ons aanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Zo creëren wij een sterke basis voor alle kinderen en bereiden we ze voor op het leren en werken in de toekomstige samenleving.

Binnen deze sterke basis is **kunst en cultuur** belangrijk op de Pijlstaart. Wij zijn er van overtuigd dat het ervaren van kunst, het creatief bezig zijn en de reflectie daarop het zicht op de wereld verbreedt en de kennis daarvan vergroot. Het verrijkt de woordenschat van het kind en bevordert het begrijpen en waarderen van elkaars verschillen. Bovendien wordt het kritisch denken bevorderd en het samenwerken en het uiten van de eigen mening en het respecteren van andermans mening gestimuleerd. Het bereidt onze kinderen beter voor op de vaardigheden die in de **21st^e eeuw** nodig zijn.

We maken kinderen graag bewust van de waarde van kunstzinnige uitingen zoals beeldhouwwerken, schilderijen, architectuur, muziek, dans en kinderliteratuureducatie. Daarmee ervaren de kinderen dat grote prestaties soms door individueel talent tot stand komen, maar vaker nog door creatieve samenwerking. We leren hen respectvol het eigen werk en dat van anderen te bekijken en te bespreken. We stimuleren onze leerlingen om trots te zijn op hun werk.

We willen hen een onderzoekende houding bijbrengen en het besef dat je vaak op meerdere manieren naar de werkelijkheid kunt kijken. We leren kinderen hierbij ook te kijken naar het proces en niet alleen naar het product. Daarbij stimuleren we onze leerlingen om eigen creatieve oplossingen voor vraagstukken te bedenken. We stimuleren zelfstandig werken en verantwoordelijkheid dragen voor het eigen leerproces. Dat kan alleen als we leerlingen intrinsiek weten te motiveren, als we het leren leuk maken. Kunst- en cultuureducatie draagt daar in hoge mate aan bij. Zo brengen we onze leerlingen *de kunst van het leren* bij!

2.1.2 Communicatie, PR en uitstraling

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

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

Er liggen meerdere kansen die wij de komende jaren willen gaan benutten.

- Fysieke zichtbaarheid
- Verbinding met de wijk
- Ouders als ambassadeurs van de school
- Professionele uitstraling communicatiemiddelen

Fysieke zichtbaarheid

Er liggen kansen op het gebied van de fysieke zichtbaarheid.

Dankzij het aanvragen van een leefbaarheidsbudget is de school bezig met partners om een mooi plein te realiseren dat grenst aan de school.

De ambitie is om de stijl van het plein door te trekken naar ons eigen schoolplein om deze zo als eyecatcher te laten fungeren.

Hiernaast zullen we in schooljaar 2015/2016 gaan onderzoeken hoe we de binnenkant van ons gebouw meer in lijn kunnen brengen met onze visie en plusprofiel.

Verbinding met de wijk

We willen de komende jaren gebruiken om als buurtschool meer verbindingen te realiseren met de wijk. Ons plusprofiel zal ons hierbij helpen.

Zo gaan we onderzoeken wat de wijk voor ons en wij voor de wijk kunnen betekenen.

Ouders als ambassadeurs van de school

Ouders zijn voor ons educatief partners en ook de belangrijkste ambassadeurs van onze school.

We zullen de komende jaren blijven onderzoeken en investeren in actief ouderbetrokkenheidsbeleid. Onderdeel hiervan is het gebruiken van ouders om ons kernverhaal uit te dragen. (Zie ook beleidsvoornemens educatief partnerschap)

Professionele uitstraling communicatiemiddelen

Daarnaast gaan we in schooljaar 2015/2016 bekijken hoe we onze professionele uitstraling via onze communicatiemiddelen kunnen versterken. Start 2015/2016 wordt de nieuwe website ingericht.

Onze visie en plusprofiel moet leidend zijn in de manier waarop we onze uitstraling vorm gaan geven.

De ambitie is om bovenstaande kansen in een beleidsplan communicatie te integreren, welke samen met team, MR en OR wordt opgesteld.

2.2 Pijlers voor talentontwikkeling

Ambitie: 'Een primair proces dat uitblinken van leerlingen ondersteunt, faciliteert en stimuleert'.

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

2.2.1 De basis duurzaam op orde houden

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

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

Alhoewel onze eindopbrengsten doorgaans voldoende zijn en op of boven het landelijk gemiddelde, zijn nog niet al onze tussenopbrengsten op het door ons gewenste niveau. We willen dit niveau verhogen door het versterken van eenduidigheid in de manier van werken op verschillende gebieden. Dit willen we doen door in te zetten op de volgende punten;

- Cyclisch werken vanuit HGW en inzetten op kennis, kunde en vaardigheid. Hierdoor komen tot een stevige HGW structuur én cultuur
- Inzetten op het vergroten van kennis en vaardigheden te behoeve van OGW en tijd en begeleiding faciliteren om te komen tot zorgvuldige evaluatie van groepsplannen om kinderen beter onderwijs op maat te kunnen bieden.
- Inzetten op het ophalen, implementeren en borgen van bestaande kennis middels het maken van kwaliteitskaarten en het plannen van groepsbezoeken voor
 - **het Activerende Directe Instructiemodel**
 - **Vreedzame School**
 - **de 5 hoofdvakken**
- Bovenstaande uitwerken in een vierjarenplan. Zo kan stapsgewijs gewerkt worden aan het 'duurzaam op orde brengen en houden van de pedagogische- en didactische basis op onze school'.

- De genoemde punten in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 helder neerzetten.
- Aansturen op systematische scholing van het team, binnen de kaders van het SOP en de visie van onze school.
- Een helder doch beknopt beleid op papier zetten voor cognitief getalenteerde kinderen. Dit beleid kan echter pas echt goed in praktijk worden gebracht wanneer het ADI stevig geborgd is en basis vormt voor het klassenmanagement van alle leerkrachten op de Pijlstaart.

2.2.2 Ontwikkelen van 21st Century skills

Om leerlingen te laten uitblinken, vinden we het belangrijk dat leerlingen zich veelzijdig en zelfstandig kunnen ontwikkelen in een moderne, veilige leeromgeving. De leerlingen zijn (mede-)eigenaar van hun eigen leerproces en ontwikkeling. De KSU biedt vernieuwend en toekomstgericht onderwijs aan in verschillende onderwijsconcepten en leergemeenschappen.

De term '21st Century skills' heeft betrekking op een samenhangend geheel van vaardigheden die leerlingen nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de 21ste eeuw. Het gaat hierbij niet zozeer om cognitieve kennis maar om sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Deze vaardigheden zijn:

- * **Samenwerken:** gezamenlijk een doel halen, elkaar aanvullen, inspireren, ondersteunen.
- * **Creativiteit:** het vermogen om nieuwe ideeën, benaderingen, oplossingsstrategieën en inzichten buiten de gebaande paden te creëren en te optimaliseren.
- * **ICT geletterdheid:** vaardigheden voor het effectief en efficiënt gebruik van technologie. Daarbij komen 'technologische geletterdheid' en 'informatievaardigheden' samen.
- * **Communiceren:** het effectief en efficiënt overbrengen en ontvangen van een boodschap.
- * **Probleemoplossend vermogen:** het (h)erkennen dat problemen bestaan en tot een plan van actie kunnen komen om deze op te lossen.
- * **Kritisch denken:** het vermogen om onafhankelijk van anderen een eigen visie of onderbouwde mening te formuleren.
- * **Sociale en culturele vaardigheden:** in staat zijn om met mensen van verschillende etnische, sociale, organisatorische en politieke achtergrond effectief samen te leren, te werken en te leven.

Ambitie ten aanzien van de ontwikkeling van de 21st Century skills
De 21st Century skills

Benodigde vaardigheden voor de 21ste eeuw. De centrale vraag hierbij is wat jongeren nu moeten leren om optimaal voorbereid te zijn op de samenleving in de 21ste eeuw. De 21st Century skills worden al decennia lang gebruikt in het onderwijs. Het doel voor de komende vier jaar op de Pijlstaart is om de leerkrachten bewust te maken van het belang en toepassing van deze vaardigheden. Dit wordt onderdeel van ons ICT 4 jarenplan. Hieronder de uitwerking van onze toepassingsdoelen.

21st Century skills	Belang	Toepassing
Samenwerken	Leren overleggen met elkaar, brainstormen en bestanden kunnen uitwisselen met elkaar	In lesaanbod doelen laten stellen en behalen, evalueren en bijstellen bij gezamenlijke opdrachten.
Creativiteit	creatief vermogen ontwikkelen door nieuwe ideeën en oplossingsstrategieën te bedenken .	Durven loslaten van het bekende, out of the box kunnen denken, een onderzoekende houding ontwikkelen en anders durven te zijn.
ICT geletterdheid	Het effectief en efficiënt overbrengen evenals het ontvangen van een boodschap	De theoretische kennis over gemak en gevaar v/h internet en Sociale Media bestuderen. De bestaande technologie gebruiken om een selectie en analyse te maken van de gekozen media- en ICT-bronnen.
Communiceren	Het uitwisselen van informatie en het leren luisteren naar anderen zijn belangrijke vaardigheden waarover leerlingen beschikken.	De kern van een boodschap herkennen en effectief te verwoorden, duidelijk te zijn om ruis te voorkomen, zichtbaar en vindbaar zijn, lef hebben en kunnen laten zien wie ze zijn
Probleem oplossend vermogen	Vanwege de toename voor probleemoplossend vermogen in de netwerksamenleving waarin doen en denken met elkaar verbonden zijn.	Kinderen leren problemen herkennen, analyseren, een plan van aanpak bedenken om vervolgens problemen op te kunnen lossen. Ze kunnen vraagstukken signaleren, analyseren, definiëren om vervolgens nieuwe oplossingsstrategieën te bedenken.

Kritisch denken	Beschikken over het vermogen om onafhankelijk van anderen een eigen visie of onderbouwde mening te formuleren.	In staat zijn om cognitieve processen te analyseren, vergelijken, conclusies trekken, interpreteren, evalueren en synthetiseren. Bewust zijn van eigen handelen en kritisch kunnen kijken naar zichzelf.
Sociale en culturele vaardigheden	Kunnen omgaan met mensen met verschillende achtergronden en effectief samen kunnen werken in een vreedzame maatschappij, ongeacht de afkomst, cultureel, sociaal of politieke achtergrond.	Kennis hebben van algemene en cultureel specifieke omgangsnormen, Deze kunnen herkennen, erkennen en respecteren. Van elkaar leren en benutten van elkaars standpunten. Dat is een goede basis voor een goede samenwerking.

2.2.3 Het plusaanbod

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

Het plusaanbod

Het plusaanbod van de Pijlstaart wordt gevormd door het aanbieden van kunst- en cultuureducatie, Engels vanaf groep 1 en een gedifferentieerd aanbod voor cognitief getalenteerde leerlingen.

Kunst- en cultuureducatie

In samenwerking met onze culturele partner Kopa zijn wij bezig met kennis- en vaardigheidstrainingen. Als leidende coalitie hierin hebben wij een cultuurteam samengesteld van leerkrachten, schoolleiding en culturele partner. Onze ambitie is om vanaf 2017 zelfstandig kunst- en cultuureducatie te kunnen aanbieden in alle groepen.

Engels

We zien het aanbieden van Engels vanaf groep 1 als een verrijking van ons aanbod. In de komende jaren gaan we onderzoeken hoe we ons Engels onderwijs van een kwaliteitsimpuls kunnen voorzien.

Talentontwikkeling

Vanuit onze visie 'in ieder kind kan de wereld opnieuw beginnen' willen we recht doen aan de mogelijkheden van elk kind. Nu de schoolpopulatie aan het veranderen is, moeten we anticiperen op de aanwezigheid van meer cognitief getalenteerde leerlingen. Onder begeleiding van Novilo is de Pijlstaart bezig met het maken van beleid dat de komende jaren geïmplementeerd wordt.

2.3 Professionalisering

Ambitie: 'Uitblinkende medewerkers'.

De KSU zet in op gemotiveerde professionals, die intrinsiek de wil hebben te professionaliseren, te leren en zich te ontwikkelen: goed willen zijn in hun vak. Daar wil de KSU de mogelijkheden toe geven, door medewerkers te stimuleren en te faciliteren om het maximale uit zichzelf te halen. Hierdoor kan elke medewerker uitblinken en is hij in staat om vanuit zijn professionaliteit de leerling te laten uitblinken.

Professionalisering staat voor alle activiteiten die tot doel hebben kennis en vaardigheden van een beroepsgroep te verbeteren en verder te ontwikkelen.

Professionalisering

De komende jaren zal er geïnvesteerd worden in kennis en vaardigheden rondom:

- Directe instructie model
- Talentontwikkeling (meer-/hoogbegaafdheid)
- OGW / HGW
- Opleiden reken-, taal-, gedrags- en hoogbegaafdheidsspecialist
- kenmerken professionele leergemeenschap
- Kunst- en cultuureducatie
- Professionalisering management

Directe instructiemodel

Vanaf schooljaar 2015/2016 zal er geïnvesteerd worden in het versterken van de kennis en vaardigheden rondom het directe instructiemodel. De huidige stand van zaken laat zien dat er nog winst te halen is in de doorgaande lijn van instrueren en het durven loslaten van de methodieken met als doel het leerkracht handelen goed aan te laten sluiten bij de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Talentontwikkeling

De school is bezig beleid te maken op het gebied van talentontwikkeling. Het team wordt hierin meegenomen. Zie 2.2.3

OGW/HGW

De kennis en vaardigheden rondom het gebruik van data om de eigen onderwijspraktijk van de individuele leerkrachten, bouw en school te versterken, met als doel aan te kunnen sluiten bij de onderwijsbehoeften van de kinderen, zal de komende jaren ontwikkeld worden. Samen met het team zullen we betere samenhang ontwikkelen tussen aanwezige harde en zachte data, groepsplannen, planningen, instructie en leerkracht handelen.

Opleiden reken-, taal-, gedrags- en hoogbegaafdheidsspecialist

De huidige stand van zaken is dat er geen opgeleide specialisten aanwezig zijn die we moeten hebben vanuit onze gewenste duurzame basisvoorziening. In 2015/2016 begint de Pijlstaart met het opleiden van de benodigde specialisten.

Professionele leergemeenschap

Het team van de Pijlstaart zal de komende jaren kennis gaan maken met de kenmerken van een professionele leergemeenschap. De kennis en vaardigheden die nodig zijn om een professionele leergemeenschap te ontwikkelen zal onderdeel zijn van het professionaliseringsbeleid voor de komende 4 jaren (zie ook 2.4)

Kunst- en cultuureducatie

De Pijlstaart zal blijven investeren in het verkrijgen van kennis en vaardigheden om onze kunst- en cultuurleerlijn te ontwikkelen. Het is onze ambitie om standaard in ons curriculum kunst- en cultuureducatie aan te bieden. zie 2.2.3

VVE-coördinator en onderbouwcoördinator

De aanstaande pensionering van medewerkers maakt dat wij een vve-coördinator en onderbouwcoördinator moeten gaan opleiden.

Professionalisering management

Het management, onder leiding van de nieuwe schoolleider, gaat onderzoeken hoe het management aan de eigen effectiviteit kan werken.

De schoolleider zal zelf een coaching traject volgen in 2015/2016. Er wordt een nieuwe onderbouwcoördinator opgeleid, die tevens de opleiding VVE-coördinator zal volgen.

Dit mede om te anticiperen op de aanstaande pensionering van de onderbouwcoördinator eind 2015/2016 en die van de VVE-coördinator midden 2016/2017.

In het beleidsstuk professionalisering zal antwoord worden gegeven op de vraag hoe het management er zorg voor draagt zich permanent te blijven ontwikkelen.

2.4 Professionele cultuur; schoolorganisatie

De KSU streeft een professionele cultuur na. Binnen een professionele cultuur zijn medewerkers gericht op kwaliteit en verbetering van de resultaten. Medewerkers die op een professionele wijze hun vak uitoefenen, hebben de intrinsieke motivatie om voortdurend beter te worden in hun vak. Dit is zichtbaar in het gedrag van mensen.

In een professionele cultuur spreken medewerkers elkaar aan op elkaars kwaliteiten en neemt men besluiten op basis van een visie, gecombineerd met de kwaliteit van voorstellen en argumenten. Er wordt met elkaar gewerkt, uitgetoetst en geleerd.

Medewerkers in een professionele cultuur laten persoonlijk leiderschap zien. Ze zijn gericht op kwaliteitsverbetering, voelen zich daar persoonlijk verantwoordelijk voor en willen daarover verantwoording afleggen

Professionele cultuur.

De komende jaren zullen de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Doorgaande lijnen
- Ontwikkelen onderzoekende houding(kenmerk prof.leergemeenschap)
- Professionele communicatie (kenmerk prof. leergemeenschap)
- Inzetten van aanwezige kwaliteiten (kenmerk prof.leergemeenschap)

Doorgaande lijnen

Medewerkers hebben vanuit goedbedoelde eigenheid doelen/werkzaamheden vorm gegeven zonder rekening te houden met doorgaande lijnen in de schoolorganisatie. Vanaf schooljaar 2015/2016 zal er samen worden onderzocht welke pedagogische en didactische afspraken ten goede komen aan onze visie en onze gemeenschappelijke doelen. Via het vastleggen van deze afspraken in kwaliteitskaarten, het ontwikkelen van kijkwijzers en het planmatig werken hiermee(PDCA) worden de doorgaande lijnen versterkt en geborgd. Hiermee willen we de eenduidigheid in handelen waarborgen.

Ontwikkelen onderzoekende houding

De komende jaren zal het (samen) onderzoeken van harde en zachte data onderdeel zijn van het schoolbeleid. Aandacht zal onder andere uitgaan naar het inzetten van het leerlingvolgsysteem Parnassys om de eigen effectiviteit beter te kunnen duiden, het werken aan persoonlijke ontwikkelingsplannen en het bezoeken van andere scholen.

Professionele communicatie

De kennis en vaardigheden die al aanwezig zijn middels een communicatietraject in het verleden zal opgefrist worden. Het kunnen / durven geven en ontvangen van feedback gericht op schoolverbetering zal worden verbeterd. Verder gaan we werken aan het spreken van 'dezelfde taal'. De gebruikte en nieuwe termen zullen eenduidig worden verduidelijkt met als doel de doorgaande lijnen in communicatie en gebruik van termen te waarborgen.

Inzetten van aanwezige kwaliteiten

We zullen de komende jaren gaan onderzoeken hoe we de aanwezige kwaliteiten beter kunnen inzetten/benutten om de schooldoelen te behalen.

Aandacht zal onder andere uitgaan naar het in kaart brengen en communiceren van de aanwezige kwaliteiten, het faciliteren van leerkrachten om gebruik te kunnen maken van elkaars kwaliteiten en het geven van professionele ruimte om de persoonlijke kwaliteiten te kunnen ontwikkelen.

2.5 Gericht partnerschap; de school, ouders en andere partners

Ambitie: 'Gerichte partnerschappen om leerlingen uit te laten blinken'.

Het doel is te komen tot samenwerking met partners die door hun bijdrage leerlingen laten uitblinken en daarmee tevens bijdragen aan het realiseren van onze strategie. Het is dan ook onze ambitie en strategie die het aangaan van partnerschappen stuurt.

Natuurlijk is de KSU partner van veel meer partijen dan de partners die we nu vanuit onze strategie kiezen; zoals de collega-besturen, de gemeente Utrecht en het Samenwerkingsverband Utrecht Primair Onderwijs. Zeker die laatste partnerschappen zijn een gegeven en hecht, maar hebben een andere prioriteit.

2.5.1 Partnerschap met ouders/verzorgers

Ouders zijn de eerst aangewezen partners voor onze scholen. Ouders en leerlingen vormen immers de basis voor ons bestaan en geven ons bestaansrecht. Daarnaast zijn ouders ervaringsdeskundigen.

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken tonen aan dat een goede samenwerking met ouders leidt tot betere resultaten van de kinderen, zowel in leerprestaties als in gedrag en werkhouding.

We willen het partnerschap vormgeven vanuit samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. De school laat in woord en gedrag zien dat ouders erkend en beschouwd worden als partner in onderwijs en opvoeding en houdt hierbij rekening met diversiteit in achtergronden. We streven naar een zodanige samenwerking dat de thuissituatie en de schoolsituatie elkaar versterken en waarbij ouders zich gedeeld verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling en educatie van hun kind. Gericht partnerschap leidt tot uitblinkende leerlingen.

Ambities De Pijlstaart met betrekking tot educatief partnerschap

De volgende onderwerpen komen aan bod

- Inzet ouders bij kunst- en cultuurprofiel
- Ouders als klankbord
- Beleid ouderbetrokkenheid

Inzet ouders bij kunst- en cultuurprofiel

De ambitie van de Pijlstaart is om de rijkdom aan religieuze en culturele achtergronden in te gaan zetten om ons onderwijs te versterken. Ons plusprofiel geeft onder andere aan dat wij de kinderen via het laten ervaren van kunst, het creatief bezig zijn en de reflectie daarop het zicht op de wereld willen doen verbreden en de kennis daarvan willen vergroten. Wij willen kinderen bewust maken van de waarde van kunstzinnige uitingen uit verschillende culturen.

Ouders als klankbord

Met behulp van de startgesprekken die nu onderdeel zijn van de gesprekkencyclus met ouders is een mooie stap gezet in het versterken van de driehoek ouder - school - kind en daarmee educatief partnerschap.

De Pijlstaart wil de komende jaren onderzoeken hoe we de ouders nog meer als klankbord kunnen benutten om betere 'snappers' van de kinderen te worden en ons onderwijs daarmee te versterken.

Beleid ouderbetrokkenheid

De afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in ouderbetrokkenheid.

Dit biedt kansen om met behulp van een samenhangend beleid de betrokkenheid nog meer te versterken. De komende jaren zal er samen met ouders, team en MR beleid worden gemaakt.

Hierin zullen bovenstaande beleidsvoornemens in worden opgenomen.

2.5.2 Partnerschap met VVE, kinderdagverblijven, kinderopvang

Deze partners zijn het voorportaal voor veel kinderen die later leerling worden op een KSU-school. Zij hebben daarmee een grote invloed op de mate waarin leerlingen voorbereid zijn op het onderwijs in de meest brede betekenis. Een goede samenwerking met deze partners legt een goede basis voor een schoolloopbaan voor veel kinderen en is daarmee een belangrijke voorwaarde om leerlingen te laten uitblinken.

De KSU realiseert gericht partnerschap met VVE, kinderdagverblijven en kinderopvang. De meerwaarde is gericht op de inhoud; met elkaar willen we werken aan en duidelijke afspraken maken over:

- een doorgaande educatieve lijn (het curriculum);
- overdracht van gegevens;
- samenwerking met ouders;
- realiseren van kwaliteitseisen.

Partnerschappen de Pijlstaart

De Pijlstaart heeft een partnerschap met de volgende organisaties:

- Spelenderwijs
- Voorleesexpres

Spelenderwijs

Spelenderwijs is de Utrechtse peuterzaal organisatie die investeert in de talentontwikkeling van jonge kinderen. (2,5 tot 4 jaar). Zij doen dit door de kinderen vooral spelend te laten leren en de wereld te laten ontdekken.

Deze voorschoolse educatie is op de Pijlstaart in pandig. Dit versterkt de samenwerking in hoge mate.

De VoorleesExpress

De voorleesExpress stimuleert de taalontwikkeling van kinderen en verrijkt de taalomgeving thuis. Zij leren de ouders van de deelnemende kinderen op welke manier zij het beste kunnen voorlezen aan hun kind. Ook leren zij hen om op een optimale manier om te gaan met boeken en de bibliotheek. Dit versterkt het partnerschap tussen school en ouders. In samenwerking met de intern begeleider en de leerkrachten worden kinderen geselecteerd die in aanmerking komen om deel te nemen aan de Voorleesexpres.

Verder is er nog regelmatig overleg en/of contact met de volgende instellingen:

- Ludens (BSO, in pandig)
Samen met spelenderwijs zijn wij bezig met het opstarten van een lerend netwerk.
- de bibliotheek
- buurtspeeltuin De Duizendpoot
- NME (natuur- en milieu-educatie Utrecht)
- UCK (Utrechts centrum voor de Kunsten)
- Huis aan de Werf (theater)
- WKZ (teddybeerhospitaal)

2.5.3 Partnerschap met opleiding(en)

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

Partnerschap met Hogeschool Utrecht

Als opleidingsschool willen wij ruimte bieden aan studenten om te uit te groeien tot volwaardig leerkracht. Wij maken tijd vrij om te evalueren en te reflecteren met studenten en bieden ze een plek waar ze opdrachten vanuit de PABO uit kunnen voeren en uit kunnen vinden wat voor soort leerkracht de student wil worden/zijn.

Iedere vakbekwame leerkracht stelt zijn groep ter beschikking om een student het beroep leerkracht te laten leren. Op schoolniveau wordt er bepaald of er sprake is van een wederkerige winst situatie.

De leerkracht beoordeelt op een opbouwende manier de student om deze verder te laten groeien. Zo zijn wij er mede verantwoordelijk voor dat studenten goede collega's worden.

Verder willen wij de nieuwe kennis van de studenten benutten om onze eigen professionalisering aan te scherpen. Door studenten de ruimte te geven nieuwe kennis vanuit de opleiding in te zetten in de school willen we de leerkrachten stimuleren om op deze nieuwe kennis te reflecteren en zo nodig deze kennis te delen.

3.HET SCHOOLBELEID

LEERSTOFAANBOD

Vak-/vormingsgebied	Gebruikte materialen/methoden	Actie gewenst
Nederlandse taal		
Taalontwikkeling (groep 1 en 2)	Ik en Co (vanaf 2015/2016 Kleuterplein)	Ja
Mondelinge taalvaardigheid	Taalleesland	Ja
Technisch lezen	VLL, Estafette	Ja
Begrijpend lezen	Taalleesland, nieuwsbegrip (vanaf 2015/2016 XL)	Ja
Leesbeleving	Taalleesland	
Schrijven	Taalleesland	
Stellen	Taalleesland	
Spelling	Taalleesland	
Taalbeschouwing	Taalleesland	
Woordenschat	Taalleesland, Alles telt	Ja
Engelse taal	Take it easy	
Rekenen-Wiskunde	Alles telt	ja
Oriëntatie op jezelf/de mens en de wereld		
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld	ja
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	ja
Natuur/techniek	Wijzer door de natuur en techniek	Ja
Gezond en redzaam gedrag	Vreedzame school, Trefwoord	
Verkeer	Klaar over	
Bewegingsonderwijs	Basisdocument	
Kunstzinnige oriëntatie	Eigen leerlijn i.s.m. culturele partner	
Tekenen, handvaardigheid, drama, muziek, spel en beweging	Dit moet je doen	
Cultuureducatie	Eigen leerlijn i.s.m. culturele partner	
Leergebied overstijgende kerndoelen		
Studievaardigheden	Blits	
Werkhouding	Scol (vanaf 2015/2016 ZIEN)	
Werken volgens plan	Blits	
Gebruik van leerstrategieën	Volgens methodes	
Zelfbeeld en zelfreflectie	Vreedzame school, Trefwoord	
Sociaal gedrag	Vreedzame school, Trefwoord	
Sociale integratie en actief burgerschap	Vreedzame school, Trefwoord	
Sociale veiligheid	Vreedzame school, Trefwoord	
Nieuwe media	Diploma veilig internet, Suske en Wiske en de sinistere site	Ja

Omschrijving belangrijkste actiepunten in het kader van de schoolontwikkeling:

De vakgebieden begrijpend lezen, technisch lezen, woordenschat en rekenen staan aangegeven als actiegebied. Er is de laatste jaren veel kennis hieromtrent in de school gebracht. Op sommige gebieden is hier al een ontwikkeling te zien. Doordat de ingebrachte kennis niet altijd via een optimale planmatige interventie is geïmplementeerd, is winst te halen in het borgen en versterken van de doorgaande lijnen. Een belangrijk beleidsvoornemen die de Pijlstaart de komende jaren zal ondernemen is het verkrijgen van een sterk kwaliteitszorgsysteem in samenhang met eenduidigheid in handelen (doorgaande lijnen). Er zullen kwaliteitskaarten worden gemaakt voor alle vakken, die via de PDCA-cyclus structureel worden gevolgd om via gerichte bijsturing tot procesoptimalisatie te komen.

Het eerste actiepunt wat aan bod zal komen, in het kader van de schoolontwikkeling, is de opfrissing en verdieping van kennis en vaardigheden rondom het activerend directe instructiemodel. De Pijlstaart vindt het belangrijk om deze vaardigheden als sterke basis van de leerkrachten in te kunnen zetten bij alle vakken.

In de komende 2 jaar zullen een taal-, reken, hoogbegaafdheids- en gedragspecialist worden opgeleid.

Verder zullen de kleuters in schooljaar 2015/2016 starten met kleuterplein en het leerlingvolgsysteem KIJK. Het leerlingvolgsysteem ZIEN zal voor de overige groepen worden geïmplementeerd.

Ook zal er in 2015/2016 gestart worden met het gebruik van nieuwsbegrip XL om een breder aanbod van begrijpend leesonderwijs te realiseren. Daarnaast zal de kim-versie van VLL worden aangeschaft voor groep 3.

De wereld oriënterende vakken staan vermeld omdat wij ons gaan oriënteren op een nieuwe methode.

Tenslotte hebben we een 4 jarig plan waarin we gaan onderzoeken welke nieuwe media de Pijlstaart gaat gebruiken om ons onderwijs te versterken. Verder wordt er onderzocht hoe we de 21st century skills goed kunnen gaan toepassen in ons onderwijs.

3.1 ICT beleid

Ambities de Pijlstaart met betrekking tot ICT

Om de ontwikkeling van ICT op de Pijlstaart vorm te geven, wordt gewerkt aan een visie hoe en met welk doel wij ICT-middelen willen inzetten om ons onderwijs te versterken.

De ICT-commissie (iCoach, directeur en twee leerkrachten) heeft een vierjarig trajectplan opgesteld waarin planmatig gewerkt wordt aan de gewenste ontwikkelingen. Het trajectplan wordt gefaseerd en per schooljaar uitgevoerd.

- Fase I Visie & onderzoek
- Fase II Uitvoering van pilot i.c.m. 21st Century skills
- Fase III Implementatie
- Fase IV Evaluatie en bijstelling

Fase I Visie & Onderzoek

De focus ligt hier op het ontwikkelen van visie en onderzoek naar de aanwezige ICT-faciliteiten.

Fase II Uitvoering van pilot i.c.m de 21st Century skills

Uitwerking en bevindingen van het onderzoek krijgt prioriteit.

Start pilot met kwaliteitskaarten ICT Alle faciliteiten zijn aanwezig om de gewenste pilot te kunnen draaien met enkele groepen. De groepen maken gebruik van kwaliteitskaarten ICT om de doorgaande lijn te waarborgen.

Fase III Implementatie

Alle groepen maken gebruik van de kwaliteitskaarten gericht op de ICT-faciliteiten en de toepassing van de 21 st Century skills om de doorgaande lijn te waarborgen.

Fase IV Tussentijdse evaluatie en bijstelling

In de laatste fase vindt de evaluatie, bijstelling en aanpassing plaats van de gebruikte kwaliteitskaarten.

Rol van de iCoach en de ICT-commissie

In dit faseplan is een voortrekkersrol weggelegd voor de iCoach bij het opzetten en uitvoeren van het trajectplan in samenwerking met de schoolleiding en de ICT-commissie. De ICT-commissie brengt in kaart wat nodig is om het onderwijs te versterken met gebruikmaking van ICT middelen.

3.2 De schoolorganisatie:

Functie/taak	Inhoud
Clusterdirecteur	Is eindverantwoordelijke van een aantal scholen. Zij ondersteunt de schoolleider en stuurt aan. Zij heeft nauw contact met het College van bestuur.
De schoolleider	Hij is onder meer verantwoordelijk voor de algehele organisatie, en met name het onderwijskundige en personele gedeelte.
Bouwcoördinatoren	Er is een coördinator voor de onderbouw (groepen 1 t/m4) en de bovenbouw (groepen 5 t/m8). Zij coördineren de bouwen op onze school en zijn lid van het management.
De intern begeleider (IB)	Zij is mede verantwoordelijk voor Het kwaliteitszorgsysteem op school en groepsniveau. Zij ondersteunt de leerkrachten hierin bij het maken van individuele-, groeps – en handelingsplannen. En d.m.v. het bespreken van toets resultaten, ouder- en leerling gesprekken en observaties. Zij heeft contact met externe organisaties en heeft een centrale rol bij de verwijzing naar het speciaal onderwijs.
De groepsleerkrachten	Zij dragen zorg voor de dagelijkse gang van zaken voor het onderwijs aan de kinderen. Daarnaast verzorgt iedereen een aantal taken van zaken die noodzakelijk zijn voor een goede organisatie van de school.
Gymleerkracht	Verzorgt het bewegingsonderwijs.
I Coach	Hij draagt zorg voor het ICT-beleid In samenwerking met de ICT-werkgroep van de KSU.
Conciërge	Hij draagt de zorg voor de school, de schoolomgeving en verricht ondersteunende werkzaamheden voor de leerkrachten.
Interne vertrouwenspersoon	Kinderen en ouders kunnen bij deze persoon terecht voor vertrouwelijke zaken.
Administratief medewerker	Een dagdeel per week wordt de financiële administratie en de leerlingenadministratie door hem gedaan.

Schoolorganisatie

De volgende organisatorische onderwerpen komen hier aan bod:

- Ziekte leerkracht
- Vergaderstructuur
- Formatiebeleid
- Informatievoorziening personeel
- Administratie personeel
- Klassenmap
- Leerling dossier

Ziekte leerkracht

Bij ziekte van een leerkracht wordt contact opgenomen met ASA indien het niet intern opgelost kan worden. Zij gaan op zoek naar een vervangende leerkracht. Mocht er geen vervanging mogelijk zijn, dan wordt er gekeken of de schoolleider voor de klas kan staan. Indien niet mogelijk wordt de betreffende groep verdeeld over andere groepen. Zij krijgen voor die dag opdrachten mee die passen bij hun niveau.

Vergaderstructuur

Er zijn verschillende vergaderingen te onderscheiden.

- Clusteroverleg tussen schoolleiders van het cluster en clusterdirecteur.
- Voortgangsgesprekken tussen schoolleider en de clusterdirecteur.
- Management overleggen tussen schoolleider en bouwcoördinatoren
- Zorg overleggen(MT+) tussen management en IB-er.
- Zorg overleggen tussen schoolleider en IB-er
- Teamvergaderingen onder leiding van de schoolleider
- Bouwvergaderingen onder leiding van de bouwcoördinator
- Leerlingbespreking onder leiding van de IB-er.
- Werkgroep overleggen.

Formatiebeleid

Jaarlijks vindt de beperkte personeelsenquête plaats onder leerkrachten. Hierop kunnen zij aangeven of er een verandering wenselijk is in hun werktijdfactor of groep waarin zij werkzaam zijn. Tijdens gesprekken worden deze wensen besproken. Bij het maken van een formatieplaatje zal waar mogelijk rekening gehouden worden met deze wensen. Schoolbelang (=kindbelang) gaat altijd voor.

Informatievoorziening personeel

Het personeel wordt door de directie op de hoogte gehouden van ontwikkelingen tijdens (team) vergaderingen. Daarnaast is er regelmatig een overzicht van mededelingen, die van belang zijn voor de dagelijkse gang van zaken. Deze worden veelal via de mail gecommuniceerd. Vanuit de KSU worden personeelsleden geïnformeerd middels het Kaap-journaal en KSU-breed.

Administratie personeel

De personeelsadministratie wordt verzorgd door de schoolleider. De verwerking van wijzigingen op het gebied van aanstelling en salariëring wordt gedaan door AS/works. We werken met een gedigitaliseerd systeem AFAS. Ziekmelding doet de schoolleider bij Cohesie. Bij langdurige ziekte van een leerkracht wordt Cohesie ingeschakeld.

Jaarplanning

Voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt een jaarplanning gemaakt. Op de jaarplanner zijn alle relevante activiteiten terug te vinden, maar ook vergaderingen en studiedagen.

Klassenmap

In iedere groep is een klassenmap aanwezig. Deze map heeft een inhoudsopgave die voor iedereen hetzelfde is. In de klassenmap worden onder andere de lesplanning en relevante informatie over de leerlingen bijgehouden. vreemde zinnen

Leerling dossier

We werken met een digitaal leerling dossier in Parnassys.

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

De Pijlstaart heeft beleidsvoornemens op het gebied van:

- Management
- Klassenmappen
- Formatiebeleid

Management

Het management gaat onderzoeken of de bouwen anders verdeeld gaan worden over de bouwcoördinatoren. Er zal onderzocht worden of groep 4 beter aansluit bij de bovenbouw. Verder zal er een nieuwe bouwcoördinator worden opgeleid om de toekomstige pensionering van de onderbouwcoördinator op te kunnen vangen.

Klassenmappen

De inhoud van de klassenmappen gaan meer in lijn worden gebracht met het verbetertraject kwaliteitszorg van de school. Focus zal gaan liggen op een goede samenhang tussen groepsplan, weekplanning, relevante info niveaugroepen met beschrijving instructie / aanpak in de klassenmappen.

Formatiebeleid

Om de dynamiek in de school te stimuleren zal er in samenspraak met het team meer gewisseld worden van groep.

4.PERSONEELSBELEID

Onderwerp	Waar is het beleid beschreven?	Beleidsvoornemens/plannen
Functioneren van de medewerkers		
Gesprekkencyclus	Beleid op stichtingsniveau	POP, functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn vastgelegd in een cyclus van 2 jaar.
Loopbaan- en scholingsbeleid/mobiliteit	Beleid op stichtingsniveau	Medewerkers die op een gebied uitblinken, worden gestimuleerd om scholing te gaan volgen. Dit kan op het gebied van het management of op het gebied van expertise m.b.t. een vakgebied. De komende jaren zullen de specialisten worden opgeleid die nodig zijn voor de sterke basis.
Opleidingsniveau/bekwaamheidsdossiers	Beleid op stichtingsniveau	Elke leerkracht is zelf verantwoordelijk voor het bekwaamheidsdossier. Tijdens gesprekken is hier aandacht voor. Vanaf schooljaar 2015/2016 zal het maatjesleren worden ingevoerd. Hierin leren leerkrachten van en met elkaar. De ontwikkeling hiervan moet worden bijgehouden in het bekwaamheidsdossier.
Exit gesprekken	Beleid op stichtingsniveau	Bij vertrek van een werknemer wordt altijd een exitgesprek gehouden.
Personele inzet		
Taakbeleid	Beleid op stichtingsniveau	
Functiemix	Beleid op stichtingsniveau	
Functiebouwwerk	Beleid op stichtingsniveau	
Welbevinden		
Personeelstevredenheid	Beleid op stichtingsniveau	Jaarlijkse vragenlijst afnemen met Integraal. Uitkomsten worden besproken met het team.
Verzuimbeleid	Beleid op stichtingsniveau	Verzuim <4%
Werving	Beleid op stichtingsniveau	Nieuw personeel wordt geworven via: <ul style="list-style-type: none"> • ASA • de KSU-site • de onderwijsvacaturebank • opleidingsschool
Selectie	Beleid op schoolniveau	

	<p>Voorafgaand wordt een profiel vastgesteld. (leeftijd, skills, motivatie, ervaring etc.)</p> <p>Brieven per mail</p> <p>3 kandidaten op gesprek</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profiel bepalen 2. Advertentie plaatsen 3. Brieven selecteren in commissie 4. Commissie bestaat uit een MR-lid, directielid en leerkracht 5. 3 kandidaten spreken 6. 2 kandidaten geven proefles 7. Directie vraagt referenties op 8. De commissie neemt een besluit
Taakbeleid	<p>Schoolbeleid</p> <p>We gebruiken het programma taakbeleid.nl</p>	<p>De directie stelt met het MT een lijst op van taken. Vervolgens worden de taken i.o.m. de teamleden verdeeld. Dit vindt plaats aan het eind van het schooljaar.</p>
RI&E – afname en analyse door een externe instantie	Zie arbobeleid	<p>De leerkrachten vullen een enquête in. De uitkomsten worden met de directie besproken.</p> <p>Directie onderneemt actie bij zorg</p>
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	CAO beleid op stichtingsniveau	Zie CAO
Scholingsbeleid	<p>Staat niet beschreven</p> <p>Jaarlijks wordt een scholingsplan gemaakt door de directie.</p>	<p>Is afhankelijk van de schoolontwikkeling.</p> <p>Hiervoor wordt individuele en teamscholing ingezet.</p> <p>Individuele scholing wordt ook gevoed door interesse en kwaliteit van de leerkracht.</p>
Deeltijdbeleid	Staat niet beschreven,	<p>Parttime werken is mogelijk, maar we streven ernaar om zo min mogelijk parttimers aan te nemen.</p>

5. Meerjarenplanning

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

De Pijlstaart gebruikt hiervoor de PDCA-cyclus:

P = Plan (plannen)

D = Do (uitvoeren)

C = Check (controleren / feedback verzamelen)

A = Act (bijstellen & uitvoeren)

Borgen = Einde verandertraject / start borging kwaliteit (C-A)

Onderwerpen	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019	na aug. 2019
2.1 Profilering					
Beleidsplan communicatie	D	C-A	P-D	C-A	Borgen
2.2Pijlers voor talentontwikkeling					
2.2.1 Basis duurzaam op orde houden					
DIM	D	C-A	C-A	Borgen	Borgen
Specialisten	Taal / Rekenen	Hoogbegaafd- heid / Gedrag			
	D	D	C-A	Borgen	Borgen
Doorgaande lijnen Kw = kwaliteitskaart					
kw Technisch lezen	D-C-A	P -D -C	A	Borgen	Borgen
kw Begrijpend lezen	D-C-A	P - D - C	A	Borgen	Borgen
kw Rekenen	P	D -C-A	P-D-C	A	Borgen
kw Woordenschat	P	D-C-A	P-D-C	A	Borgen
kw Spelling	P	D-C-A	P-D-C	A	Borgen
OGW/HGW	D	C-A	P - D	C-A	Borgen
Sociaal emotioneel lovs	D	D	C-A	Borgen	Borgen

Vreedzame school	C-A	C-A	Borgen	Borgen	Borgen
2.2.2 Ontwikkelen van 21st century skills (zie ICT)					
2.2.3 Plusaanbod					
Kunst-cultuureducatie	D	C-A	C-A	Borgen	Borgen
Engels	C-A	C-A	C-A	C-A	Borgen
Talentontwikkeling	P	D	C-A	C-A	Borgen

Onderwerpen	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019	na aug. 2019
2.3 Professionalisering	P	D	C-A	C-A	Borgen
2.4 Professionele cultuur	P-D	C-A	P-D	C-A	Borgen
2.5 Gericht partnerschap					
Beleid educatief partnerschap	P	D	C-A	C-A	Borgen
VVE	C-A	C-A	Borgen	Borgen	Borgen
3.1 ICT	Onderzoek & visie P	Pilot D-C-A Implementatie P	Implementatie D	C-A	Borgen

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

Onderdeel	Activiteit	Beoogd resultaat	Betrokkenen en verantwoordelijke	Tijdsplanning	Kosten
1. Profilering					
Beleidsplan Communicatie	Beleidsplan maken. + inrichten website.	<p>Beleidsplan: Er is een beleidsplan waarin alle activiteiten en afspraken staan beschreven die de school jaarlijks uitvoert op het gebied van communicatie, PR en ouderbetrokkenheid. Daarnaast staat beschreven hoe, met wie en wanneer dit wordt beschreven.</p> <p>Inrichten website: De schoolwebsite is een uitnodigende site die professionaliteit uitstraalt en in lijn is met de visie die wij hanteren.</p>	Schoolleiding i.s.m. coördinator ouderbetrokkenheid, OR en MR	<p>Beleidsplan: Sept - december: opstellen plan.</p> <p>8 december BV: Presentatie plan + verwerken input</p> <p>14 januari: MR: Presentatie plan</p> <p>10 februari: MT: Vaststelling plan</p> <p><u>Inrichten website</u> sept - okt</p>	n.v.t.
2.2Pijlers voor talentontwikkeling					
Kleuterplein	Implementatie kleuterplein	Aan het eind van het driejarig implementatietraject is het werken met Kleuterplein volledig geïmplementeerd. In het eerste jaar staat de implementatie Kleuterplein met groepsbezoeken centraal, het tweede jaar zal een verdieping en verbreding zijn van het werken met Kleuterplein gekoppeld aan KIJK 1-2 en	Schoolleiding, onderbouwcoördinator, leerkrachten onderbouw en Ruth Heuvelmans (CED-groep)	<p>19 - 21 augustus: Voorbereidingen kleuterplein</p> <p>7 september Studiedag: Inventarisatie vragen rondom werken met kleuterplein. Afstemming met CED</p> <p>Week van 5 oktober: Groepsbezoeken + feedbackgesprekken</p> <p>16 oktober Studiedag:</p>	€3144,-

		het derde jaar is borging van Kleuterplein.		<p>Evaluatie gr.bezoeken + omgaan met verschillen + inrichting leeromgeving.</p> <p>November - februari Vast agendapunt bv's</p> <p>29 maart Kleuteroverleg met CED. Inhoud afhankelijk van procesverloop.</p> <p>30 mei (Tussen)evaluatie CED, schoolleiding en IB. Vaststelling planning 2016/2017</p>	
Dim	Leerkrachten vaardig maken in het directe instructiemodel	De leerkrachten gebruiken bij alle vakken het directe instructiemodel. Er is een direct verband tussen het groepsplan, de weekplanning en de instructie die wordt gegeven. Deze is afgestemd op de geclusterde onderwijsbehoeften van de leerlingen.	Schoolleiding, intern begeleiding, bureau Spring en leerkrachten.	<p>20 augustus Studiedag: Clusteren van leerlingen naar instructiebehoeften. Groepsplannen maken. Oprissen DIM.</p> <p>7 september Studiedag: o.b.v. bureau Spring inoefenen DIM. Kwaliteitskaart / kijkwijzer wordt vastgesteld. (Kwaliteitskaart is tevens onderlegger van verbeterplan technisch lezen.)</p> <p>september - oktober Groepsbezoeken DIM door schoolleiding.</p> <p>26 oktober Studiedagdeel: Terugkoppeling groepsbezoeken. Verdere inoefening DIM (koppeling kwaliteitskaart DIM met start verbeterplan begrijpend lezen)</p>	

				<p>29 januari Evaluatie groepsplannen. Clusteren I.I. naar instructiebehoeften. Tussenevaluatie kwaliteitskaart DIM. Evt. bijstellen.</p> <p>Februari - april Groepsbezoeken boco's</p> <p>13 april TV: Evaluatie DIM</p>	
Taalspecialist	Opleiden taalspecialist	Er is een taalspecialist die binnen de sterke basis die wij willen bieden een taalbeleid heeft geschreven. Te zien is dat de taalspecialist de kwaliteit van het taalonderwijs bewaakt, die voor het team vraagbaak en stimulator is op het gebied van de structurele kwaliteitsverbetering van taal en taalonderwijs en die de veranderingen planmatig aanpakt.	Schoolleiding, onderbouwcoördinator en leerkracht groep 4. Hogeschool Marnix	September 2015 - juni 2016	€2241,-
Rekenspecialist	Opleiden rekenspecialist	Er is een rekenspecialist die binnen de sterke basis die wij willen bieden een rekenbeleid heeft geschreven. Te zien is dat de rekenspecialist het rekenonderwijs bewaakt, vraagbaak is voor het team en stimulator op het gebied van structurele kwaliteitsverbetering van ons rekenonderwijs. Hij	Schoolleiding, bovenbouwcoördinator en Arlette Butler en KPZ.	September 2015 - juni 2016	Nascholingsbudget €300,- (overig bovenschols)

		werkt planmatig aan vernieuwingen.			
Doorgaande lijn					
kw technisch lezen	Kwaliteitskaart / kijkwijze maken.	<p>Er is een kwaliteitskaart waarop concreet beschreven staat wat de werkwijze is m.b.t. de technisch lezen lessen. De handelingen worden uitgevoerd door alle leerkrachten.</p> <p>Met behulp van een kijkwijzer wordt de uitvoering van de kwaliteitskaart geobserveerd.</p> <p>In feedbackgesprekken worden leerkrachten geholpen te reflecteren op hun leerkrachthandelen.</p> <p>De technisch lezen resultaten laten een positieve groei zien.</p>	Schoolleiding, intern begeleider, werkgroep lezen met team.	<p>7 september Studiedagdeel: Start verbeterplan</p> <p>September / oktober: Ontwikkelen kwaliteitskaart & kijkwijzer door werkgroep. (Koppeling met kwaliteitskaart DIM.)</p> <p>26 oktober Studiedagdeel: Afronding kwaliteitskaart & kijkwijzer</p> <p>29 oktober MT: Vaststelling kwaliteitskaart / kijkwijzer</p> <p>4 november Presentatie en invoering kwaliteitskaart</p> <p>februari Groepsbezoeken met kijkwijzer</p> <p>29 maart Studiedag: Maken implementatieplan 2016/2017 VLL-kim versie voor gr.3 samen met kleuterbouw. Aansluiting kw.kaart.</p> <p>30 maart MT: Terugkoppeling/feedback groepsbezoeken</p> <p>13 april TV: Terugkoppeling/feedback</p>	Training VLL €300,- + aanschaf 2016

				groepsbezoeken 25 april studiedagdeel: Tussenevaluatie kwaliteitskaart + evt. bijstelling 24 juni studiedagdeel: Eindevaluatie	
kw begrijpend lezen	Kwaliteitskaart maken		Schoolleiding, intern begeleider, werkgroep met team	20 augustus TV startvergadering: Introductie N.begrip XL Augustus - oktober Vast agendapunt bv's: Ervaringen delen 26 oktober Studiedagdeel: Start verbeterplan / Training n.begrip XL (koppeling met kwaliteitskaart DIM) November / december Ontwikkeling kwaliteitskaart 2 december TV: Presentatie concept kwaliteitskaart Input verwerken 12 januari MT: Vaststelling kwaliteitskaart + kijkwijzer 29 januari Studiedagdeel: Presentatie en invoering kwaliteitskaart	€ 240,- voor licentie nieuwsbegrip XL + €875,- training

				April Groepsbezoeken 25 april Studiedagdeel: Terugkoppeling/feedback groepsbezoeken +	
kw rekenen	Verbeterplan maken voor schooljaar 2016/2017	Einde schooljaar ligt er een verbeterplan rekenen startklaar. Dit plan is gebaseerd op de uitkomsten van het vorige verbeterplan. Deze is besproken met het team en zal in schooljaar 2016/2017 worden uitgevoerd.	Schoolleiding, Intern begeleiding, rekencoördinator(in opleiding) en werkgroep rekenen en Arletta Butler (rekenadvies)	Januari 2015 - juni 2016	Bovenschoolse kosten voor Rekenadvies.
kw woordenschat	Verbeterplan maken voor schooljaar 2016/2017	Einde schooljaar 2015/2016 is er een verbeterplan woordenschat ontwikkeld. Deze is besproken met het team en zal in schooljaar 2016/2017 worden uitgevoerd.	Schoolleiding, intern begeleiding, taalspecialist(in opleiding), onderbouwcoördinator, werkgroep taal.	januari 2015 - juni 2016	
kw spelling	Verbeterplan maken voor schooljaar 2016/2017	Einde schooljaar 2015/2016 is er een verbeterplan spelling ontwikkeld. Deze is besproken met het team en zal in schooljaar 2016/2017 worden uitgevoerd.	Schoolleiding, intern begeleiding, taalspecialist(in opleiding), onderbouwcoördinator, werkgroep taal.	Januari 2015 - juni 2016	
OGW / HGW	Kwaliteitszorgsysteem implementeren	Als onderdeel van een vierjarenplan zal er aan het eind van 2015/2016 een begin gemaakt zijn met het kennis- en vaardigheidsvoller maken van het team m.b.t. gebruik maken van data	Schoolleiding, intern begeleiding, werkgroep OGW/HGW en team.	Naast de nieuwe zorgkalender die wordt geïntroduceerd en begeleid door de intern begeleiding loopt het volgende traject; 20 augustus Studiedagdeel:	

		<p>voor de versterking van de eigen onderwijspraktijk.</p> <p>Eind 2015/2016 kunnen alle leerkrachten Cito-data analyseren en duiden. Er is samen met het team een handleiding 'Parnassys' gemaakt. De data worden gebruikt bij het evalueren en maken van groepsplannen. En daarmee weekplanningen en invulling DIM. Resultaten worden op individueel-, groeps-, bouw- en schoolniveau besproken.</p>		<p>Start (gezamenlijk) maken van groepsplannen.</p> <p>Presentatie zorgkalender</p> <p>september - november Werkgroep maakt routeboekje Parnassys. Het team wordt regelmatig als klankbordgroep gebruikt.</p> <p>2 december TV: Presentatie routeboekje en analysemodel en samen oefenen.</p> <p>6 januari TV: Doornemen verplichtingen zorgkalender en analyseopdracht voor studiedag.</p> <p>29 januari Studiedag: Analyseren Citodata in analysemodel m.b.v. routeboekje. Koppeling uitkomsten worden gebruikt bij evaluatie groepsplannen.</p> <p>4 februari BV: De bouwresultaten worden gepresenteerd en besproken. Gemeenschappelijke delers / opvallende data wordt vastgelegd.</p> <p>10 februari MT De schoolresultaten worden geanalyseerd. Eventuele interventies worden vastgelegd.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>18 februari TV: Schoolresultaten. De resultaatbesprekingen van de bouwen worden gepresenteerd. De schoolresultaten worden besproken. Aanbevelingen worden vastgelegd voor het MT.</p> <p>Maart - mei Groepsbezoeken door intern begeleiding. M.b.v. een kijkwijzer wordt er feedback gegeven op de samenhang tussen het gemaakte groepsplan en de handelingen die te zien zijn.</p> <p>2 juni TV: Verplichtingen zorgkalender worden besproken. Opdracht voor studiedag wordt gepresenteerd.</p> <p>24 juni Studiedag: Cito's worden geanalyseerd in het door de werkgroep ontwikkelde analysemodel m.b.v. het routeboekje. Uitkomsten worden gebruikt bij evaluatie groepsplan.</p> <p>4 juli TV: Presentatie schoolresultaten. Aanbevelingen op basis van evaluatiebespreking worden vastgelegd.</p>	
--	--	--	--	--	--

Sociaal emotioneel LOVS	Implementatie Zien	Eind 2015/2016 kunnen alle leerkrachten het lvs Zien benutten.	Schoolleiding, intern begeleiding, Zien en team.	<p>25 april Studiedagdeel: Studie o.b.v. Zien.</p> <p>april - juni: Start implementatietraject Zien o.l.v. intern begeleiding i.s.m. schoolleider.</p> <p>24 juni Studiedagdeel: Elke leerkracht heeft zien uitprobeerd. De uitkomsten worden besproken. Aanbevelingen voor vervolgttraject 2016/2017 worden vastgelegd.</p>	€750,-(training) + €1,25 p/l.l.
LOVS KIJK	Implementatie KIJK	Aan het eind van het tweejarig implementatietraject is het kindvolgsysteem KIJK! volledig geïmplementeerd. In het eerste jaar staat scholing, stapsgewijze invoering en het gebruik van het volgsysteem centraal. In het tweede implementatiejaar staat het vervolg registreren van de kinderen van groep 1 en 2, het totale groepsprofiel analyseren en koppelen aan gehanteerde kleutermethode, Kleuterplein, centraal.	Schoolleiding, onderbouwcoördinator, leerkrachten onderbouw en Ruth Heuvelmans (CED-groep)	<p>16 oktober Studiedagdeel: Training</p> <p>23 november Bouwvergadering: Analyse uitdraaien, afstemming en werktijd.</p> <p>29 januari Studiedagdeel: Analyseren groepsrapport + overige data. Maken groepsplan.</p> <p>29 maart Bouwoverleg: Verdieping</p> <p>30 mei (Tussen)evaluatie schoolleider, IB en CED. Vaststelling plan 2016/2017</p>	€3275,-

De Vreedzame school	Onderzoeken of bijstelling vereist is.	De vreedzame school wordt eenduidig gebruikt door alle leerkrachten.	Coördinator vreedzame school i.s.m. werkgroep vreedzame school en team.	<p>24 augustus TV startvergadering: 1e thema wordt gepresenteerd door coördinator.</p> <p>7 oktober TV: 1e thema wordt geëvalueerd Coördinator onderzoekt of bijstellingen nodig zijn en handelt indien nodig.</p> <p>November - april Thema's worden uitgevoerd door alle leerkrachten. Werkgroep tussen evalueert in de tussenliggende bouwvergaderingen.</p> <p>2 juni TV: Eindevaluatie. Aanbevelingen /bijstelling worden vastgelegd voor 2016/2017</p>	n.v.t.
2.2.2 Ontwikkelen van 21st century skills	Verbeterplan ondergebracht bij ICT				
2.2.3 Plusaanbod					
Kunst-/cultuur	Invoering leskisten + kennis-/vaardigheids-trainingen	<p>Aan het eind van 2015/2016 zijn de leskisten ingevoerd. Leerkrachten zijn in staat om zelfstandig kunst- en cultuureducatie uit te voeren m.b.v. de leskisten.</p> <p>Leerkrachten hebben kennis gemaakt met muziekeducatie.</p>	Schoolleiding, werkgroep kunst- en cultuur i.s.m. KOPA en team.	<p>7 september Studiedagdeel Teamtraining visie en inleiding leskisten</p> <p>14 & 15 september Coaching in de klas door Kopa</p> <p>1 oktober Museumbezoek</p>	Cultuurgelden gemeente

		Er ligt een visie en plan om vanaf 2017 geheel zelfstandig de kunst- en cultuureducatie uit te voeren.		5 oktober Workshops in de klas 28 oktober Visiespel cultuurteam 7 december Tussenevaluatie cultuurteam 29 februari & 1 maart Coaching in de klas 17 maart BV: Training Kopa 25 april Studiedagdeel: Teamtraining 29 juni – 4 juli Projectweek 4 juli TV: Eindevaluatie Aanbevelingen worden vastgelegd.	
Engels	Evaluëren kwaliteit Engels onderwijs	Eind 2015/2016 is er onderzoek gedaan naar de kwaliteit van ons Engels onderwijs.	Schoolleiding	november - juni Middels groepsbezoeken, interactie met team en resultaatanalyse wordt de staat van het Engelse aanbod vastgelegd. Indien nodig bijstelling of verbeterplan in 2016/2017	N.v.t.
Talentontwikkeling	Verbeterplan cognitief begaafde leerlingen plannen.	Eind 2015/2016 is er een visie ontworpen in samenwerking met het team. Deze visie is uitgewerkt in	Schoolleiding, intern begeleiding, werkgroep talentontwikkeling, Sarah Brinkes(hoogbegaafdheidspesialist KSU), Novilo en	24 augustus Studiedagdeel: Cognitief begaafde leerlingen worden geïnventariseerd. In samenspraak met IB wordt	Bovenschoolse kosten

		<p>een verbeterplan die in 2016/2017 wordt uitgevoerd o.l.v. de hoogbegaafdheidsspecialist(in opleiding)</p> <p>Interventies gericht op het aansluiten op de onderwijsbehoeften van cognitief getalenteerde leerlingen worden vastgelegd in de groepsplannen.</p>	team.	<p>onderwijs gepland.</p> <p>Augustus - oktober Werkgroep ontwikkeld visie en gebruikt tussenliggende bouwvergaderingen voor interactie met team. Geplande onderwijskundig handelen wordt besproken.</p> <p>29 oktober MT: Visie wordt vastgesteld. Sarah Brinkers deelt kennis.</p> <p>26 november Werkgroep talentontwikkeling Vaststellen behoeften n.a.v. uitkomsten 1e periode. Indien nodig inzetten Novilo.</p> <p>november - januari Schrijven verbeterplan m.b.v. Sarah Brinkers</p> <p>6 januari TV: Sarah Brinkers presenteert mogelijke interventies.</p> <p>29 januari Studiedagdeel: Interventies voor cognitief begaafde leerlingen worden vastgelegd.</p> <p>Februari - mei Schrijven verbeterplan</p> <p>26 mei Presentatie verbeterplan door werkgroep</p>	
--	--	---	-------	--	--

Professionalisering					
Beleid professionalisering	Schrijven professionaliseringsbeleid Uitvoeren deel 2015/2016	<p>Eind 2015/2016 is het beleidsstuk professionalisering/planning bijgesteld.</p> <p>DIM Het directe instructiemodel wordt eenduidig gebruikt.</p> <p>Talentontwikkeling Er is een verbeterplan talentontwikkeling.</p> <p>OGW/HGW De leerkrachten zijn in staat om data te gebruiken voor versterking van het eigen onderwijskundig handelen. Er is een routeboekje ontworpen die helpt bij het analyseren van data. De zorgkalender wordt eenduidig gevolgd. De groepsplannen leiden tot betere aansluiting bij onderwijsbehoeften i.l.</p> <p>Opleiden reken-, taal-, gedrags- en hoogbegaafdheidsspecialist Er is een taal- en rekenspecialist opgeleid.</p> <p>kenmerken professionele leergemeenschap In de verbetertrajecten is aandacht besteed aan het gedrag wat nodig is voor een PLG.</p> <p>Kunst- en cultuureducatie Het team kan zelfstandig de leskisten inzetten en zijn vaardig en kennisvol genoeg om kunst- en cultuureducatie te verzorgen op basis van het</p>	Schoolleiding met hele team en externe deskundigen (zie bij bewuste onderwerpen jaarplan)	<p>September - december Beleidsstuk professionalisering.</p> <p><u>DIM</u>: zie jaarplan</p> <p><u>Talentontwikkeling</u>: zie jaarplan</p> <p><u>OGW/HGW</u>: Zie jaarplan</p> <p><u>Opleiden specialisten</u>: Zie jaarplan</p> <p><u>Kenmerken professionele leergemeenschap</u>: Zit in verbetertrajecten + traject professionele cultuur. Daarnaast: 20 augustus TV startvergadering: Presentatie concept PLG</p> <p>PLG als vast agendapunt op de TV</p> <p>Vaststelling pva op basis van gedragsbewegingen team in verbetertrajecten.</p> <p><u>Professionalisering management</u>: In beleidsstuk professionalisering.</p>	n.v.t.

		<p>niveau wat verwacht mag worden zoals beschreven in het verbeterplan.</p> <p>Professionalisering management Schoolleider heeft 1 jaar coaching gehad. Er is een nieuwe onderbouwcoördinator opgeleid. In beleidsstuk staat beschreven hoe managementleden zich permanent blijven ontwikkelen.</p>			
Professionele cultuur					
Beleid professionele cultuur	<p>Beleidsstuk maken waarin wordt beschreven hoe de professionele cultuur wordt gewaarborgd en gestimuleerd.</p> <p>Introductie maatjesleren.</p>	<p>Eind 2015/2016 is er een beleidsstuk waarin gedragsafspraken staan die de professionele cultuur moet waar borgen en stimuleren. Het concept van de professionele leergemeenschap staat hierin centraal.</p> <p>Hierbinnen wordt aandacht besteed aan communicatie (feedback / dezelfde taal spreken), stimuleren onderzoekende houding, en is duidelijk hoe kwaliteiten in beeld worden gebracht(test) en hoe de school de aanwezige kwaliteiten wilt inzetten.</p> <p>Introductie maatjesleren De leerkrachten hebben samen met een collega een jaar lang gewerkt aan persoonlijke doelen.</p>	Schoolleiding, intern begeleiding, team en externe deskundigen (bureau Sping, B&T)	<p>24 augustus TV startvergadering: Presentatie concept professionele leergemeenschap</p> <p>Afspraken maken rondom gewenst professioneel gedrag voor schooljaar 2015/2016.</p> <p>augustus - juli: Componenten vanuit concept worden gebruikt bij de verbetertrajecten. Hierin wordt aandacht besteed aan samen werken/leren - gebruik maken van aanwezige kwaliteiten en het regelmatig geven van feedback op proces en gedrag. Nieuwe termen worden vastgelegd in de kwaliteitskaarten om 'dezelfde taal' te stimuleren.</p> <p>sept - maart Schrijven beleid</p> <p>9 maart MT: Presentatie en vaststelling</p>	

				<p>beleidsstuk</p> <p><u>Maatjesleren</u> 7 september Studiedagdeel: Presentatie maatjesleren</p> <p>sept-oktober: Leerkrachten kiezen maatje en doen daar een groepsbezoek. In nagesprek wordt er een leerdoel(en) afgesproken. Er wordt een pop gemaakt.</p> <p>13 oktober BV: Leerkrachten informeren elkaar over gekozen maatje, leerdoel en plannen om leerdoel te bereiken.</p> <p>oktober - december Leerkrachten werken aan leerdoelen. Doen 2e groepsbezoek.</p> <p>Januari - maart Nieuw leerdoel wordt afgesproken indien doel behaald. Nieuw groepsbezoek en pop.</p> <p>April - juni: Schoolleider - leerkrachtgesprekken over vorderingen maatjesleren. Evt. worden er scholingsvoorstellen gedaan om niet gehaalde leerdoelen te kunnen bereiken.</p> <p>24 juni Studiedagdeel: Evaluatie maatjesleren. Bevindingen worden vastgelegd voor 2016/2017</p>	
--	--	--	--	--	--

Gericht partnerschap					
Educatief partnerschap	<p>Beleid ouderbetrokkenheid maken.</p> <p>Introductie klankbordgroepen ouders.</p>	<p>Eind 2015/2016 is er een beleid ouderbetrokkenheid waarin de huidige initiatieven worden beschreven. Duidelijk is hoe de school werkt aan ouderbetrokkenheid, wat er wordt gedaan om ouders in te kunnen zetten bij het I kunst- en cultuurprofiel. En welke activiteiten de school onderneemt om ouders als klankbord te benutten.</p>	<p>Schoolleiding, oudercoördinator, MR, OR en team.</p>	<p>17 september MR / OR: Leden worden gevraagd mee te schrijven aan het komende beleidsstuk. Leden worden gevraagd deelnemers te zoeken voor klankbordgroep.</p> <p>september - december; Schrijven beleid</p> <p>14 januari MR: Presentatie beleidsstuk</p> <p>10 februari MT: Vaststelling beleid</p> <p><u>Klankbordgroep</u> November: Ouderenquête + leerling enquête. Uitslag wordt besproken met klankbordgroep. Bevindingen worden in MT besproken. Evt. interventies voor jaarplan worden vastgelegd.</p> <p>Maart LK enquête Uitslag wordt besproken met team. Bevindingen worden vastgelegd en kunnen gevolgen hebben voor jaarplan.</p> <p>Mei Logboek jaarplan wordt gepresenteerd aan klankbordgroep. Bevindingen worden vastgelegd en kunnen gevolgen hebben voor jaarplan.</p>	n.v.t.

VVE	Borgen huidige kwaliteit. Onderzoeken of bijstelling nodig is.	Eind 2015/2016 is het duidelijk of er interventies gepleegd dienen te worden om het VVE-partnerschap te versterken.	Schoolleiding, onderbouwcoördinator, VVE-coördinator, kleuterbouw en Spelenderwijs.	Sept - mei: Onderzoek kwaliteit VVE-partnerschap 18 mei MT: Presentatie bevindingen onderbouwcoördinator	n.v.t.
ICT	Start 4-jarig traject: fase 1 Onderzoek & visie	<p>Eind 2015/2016 is er een visie ontwikkeld op het gebruik van ICT. Het is duidelijk welke ICT-faciliteiten er aanwezig zijn en welke gewenst zijn in lijn met de ontwikkelde visie. Er is een implementatieplan waarin er in schooljaar 2016/2017 wordt gestart met een pilot.</p> <p>Hierin is duidelijk welke 21st century skills er al worden aangeboden en welke aandacht behoeven.</p>	Schoolleiding, ICoach en team.	20 augustus TV startvergadering; Presentatie plan Donderdagen september - december ICoach doet onderzoek. 7 oktober: TV: Visiegesprek Icoach/team Oktober - december Ontwikkelen visie in interactie met team. TV / BV voor interactiemomenten team. 25 november MT: Vaststelling visie 8 december BV: Presentatie visie Januari - juni Implementatieplan / Planning pilot. 4 juli TV: Presentatie pilot	Kosten worden duidelijk in proces. Vastgesteld moet worden aan welke ICT-middelen behoefte is in lijn met de ontwikkelde visie.



6. FORMULIEREN

a. Instemming schoolplan

Formulier instemming schoolplan

School: de Pijlstaart

Adres: Amsterdamsestraatweg 1

Postcode / Plaats: 3513 AA Utrecht

Brinnummer: 16DH

Handtekening clusterdirecteur:

De Medezeggenschapsraad van de Pijlstaart verklaart bij deze in te stemmen met het voorliggende schoolplan van de Pijlstaart voor de periode 2015 – 2019.

Plaats: Utrecht, 2015

Naam:

Functie: Voorzitter MR

Handtekening:

b. Vaststelling schoolplan

Formulier vaststelling schoolplan

School: de Pijlstaart

Adres: Amsterdamsestraatweg 1

Postcode / Plaats: 3513 AA Utrecht

Brinnummer: 16 DH

Handtekening
clusterdirecteur/schoolleider:

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

Plaats: Utrecht, 2015

Naam: Drs. C.M.M. Laenen

Functie: College van Bestuur

Handtekening: