De leerling blinkt uit

Strategisch Beleidsplan

2015 - 2019

Katholieke Scholenstichting Utrecht

meer dan een basis

De leerling blinkt uit

Strategisch Beleidsplan 2015 - 2019

Strategisch Beleidsplan 2015 - 2019

en wat dat voor jou betekent.

VOORWOORD

Waar ga jij voor?

AAN HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN ‘DE LEERLING BLINKT UIT’ IS ONGEVEER ANDERHALF JAAR GEWERKT. BIJZONDER IS DAT VEEL KSU-MEDEWERKERS UIT ALLE LAGEN VAN DE ORGANISATIE HEBBEN MEEGEWERKT. HET COLLEGE VAN BESTUUR HEEFT VERVOLGENS HET BELEIDSPLAN VASTGESTELD, WAARNA DE RAAD VAN TOEZICHT ZIJN GOEDKEURING HEEFT GEGEVEN EN DE GMR ERMEE HEEFT INGESTEMD.

✶ DE LEERLING BLINKT UIT ✶

IS DE TITEL VAN HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2015 - 2019 VAN DE KSU.

Ons plan vormt de basis voor de activiteiten van de KSU-scholen en natuurlijk van de KSU zelf. Het helpt ons om keuzes te maken en nieuwe initiatieven te nemen. Het plan heeft ook invloed op jouw werk. Elke leerkracht gaat ermee aan de slag en zo inspireren we elkaar. Want pas als beleid van papier komt, gaat het leven.

Het strategisch beleidsplan is geschreven voor jou. Leerlingen kunnen uitblinken in de klas, op school, met elkaar en ieder kind op zijn eigen niveau.

Dat is best ambitieus, maar - vinden wij - een mooi doel om met z'n allen aan te werken.

Dit boekje geeft jou de nodige handvatten: wat zijn de thema's, wat willen we bereiken, hoe geven we er samen vorm aan, welke beloftes doen we? Het lukt alleen als we er gezamenlijk voor gaan. Maar dan levert het ook veel op: energie, groei, inspiratie, lekker aan het werk. En natuurlijk uitblinkende leerlingen die helemaal op hun plek zitten en zich blijven ontwikkelen.

Daar gaat iedereen toch voor?

✶

COLLEGE VAN BESTUUR Jan van der Klis & Carel Laenen

Maak kennis met Mark, Evelien en Mila.

Mark is schoolleider, hij is hiervoor jarenlang meester geweest. Evelien is een enthousiaste leerkracht op een KSU-school. Mila zit in groep 6, ze is soms wat stilletjes maar laat zich op andere momenten goed gelden. Mark, Evelien en Mila komen als personen terug in dit boekje, zij staan symbool voor de driehoek schoolleider - leerkracht - leerling.

Wat is onze visie en hoe gaan wij de komende vier jaar daaraan werken?

Visie:

RUIMTE VOOR ONTWIKKELING,
ELKAAR VERSTERKEN.

De KSU bereidt haar leerlingen voor om in de toekomst als betrokken burgers mee te doen in de maatschappij. Met zelfvertrouwen, zich bewust van hun eigen talenten en met een brede basis om die talenten verder te ontwikkelen. Ons onderwijs biedt de uitdaging, aandacht en zorg die leerlingen nodig hebben om het maximale uit zichzelf te halen.

Dat vraagt veel van leerkrachten. Zij zijn de professionals die in hun werk voortdurend hun eigen talenten ontdekken, ontplooien en benutten.

De KSU schept daarvoor de randvoorwaarden: goede faciliteiten, relevante en sterke partners, een uitdagende en professionele omgeving en 'ruimte'. Ruimte om te ontwikkelen, vernieuwen en verantwoordelijkheid te nemen. Zo versterken we elkaar.

Met dit toekomstbeeld wil de KSU het verschil maken. De komende vier jaar gaan we aan de slag om dit ideaal dichterbij te brengen. Dit kan echter alleen als we al onze energie en aandacht besteden aan de leerling. Onder het motto 'De leerling blinkt uit' gaan we aan het werk. We gaan ervoor!

Strategische thema's: waar zetten we op in?

We zetten in op vijf thema's:

1. **Profilering** en laten zien dat we het verschil maken
2. **Pijlers voor talentontwikkeling** voor de toekomst
3. **Professionalisering** van alle medewerkers
4. **Professionele cultuur** waarin we verantwoordelijkheid krijgen en nemen
5. **Gericht partnerschap** dat een meerwaarde heeft

Profilering

Hoe dragen we ons verhaal uit? Door erover te vertellen en vooral door het te laten ervaren.

Ambitie:

DE KSU-SCHOOL BLINKT UIT.

SPEERPUNTEN

1. Het KSU-merk

Het KSU-merk geeft vertrouwen. De belofte dat 'de leerling uitblinkt' willen we samen waarmaken, zodat het als typisch KSU wordt ervaren.

2. De school

Vanuit het eigen schoolprofiel legt elke school zijn accenten: welke kernwaarden passen in deze vierjarige periode het beste bij ons? De school zelf geeft invulling aan 'De leerling blinkt uit', afgestemd op de wijk en de inwoners.

3. Communicatie, pr en uitstraling

We willen uitstralen wie we zijn en dat zichtbaar maken voor onze omgeving. De vraag is dan: welke activiteiten en communicatiekanalen passen het beste bij het merk - van de KSU en van de school - en hoe bereiken we de doelgroepen zo effectief mogelijk.

Welke associaties roept het merk KSU-school bij jou op?

Met welk merk zou je KSU kunnen vergelijken?
En welk droommerk wil je dat we worden?

BELOFTE

Het KSU-merk is scherp, onderscheidend en zichtbaar in de KSU-scholen en daarmee herkenbaar voor medewerkers, ouders, leerlingen en externe partners. Het schoolmerk van de KSU-scholen is de leidraad voor lokale communicatie en ons doen en laten, de communicatiemix helpt hierbij. ‘De leerling blinkt uit’ leeft en komt tot uitdrukking in de school en in de klas.

Pijlers voor talentontwikkeling

Talent. Soms herken je het direct, soms heeft het tijd nodig om te rijpen. Talent kan cognitief zijn, maar kan ook op een heel ander vlak liggen: kinderen die goed zijn met hun handen, gek zijn van techniek, muziek of heel iets anders. We zien graag dat kinderen zoals Mila zelfvertrouwen ontwikkelen, dat ze nieuwsgierig, ondernemend en zelfstandig zijn. Dat ze vrij zijn van emotionele belemmeringen en een goede taakwerkhouding hebben. Juf Evelien - bewust van haar eigen talenten - heeft de tools om dit talent bij Mila te herkennen én te ontwikkelen.

Ambitie:

**LEERLINGEN DIE UITBLINKEN.
WE WILLEN ZE HIERIN ONDERSTEUNEN,
FACILITEREN EN STIMULEREN.**

SPEERPUNTEN

1. De basis op orde.
Wat is daarvoor nodig?

- Opbrengstgericht werken: de scholen gebruiken en analyseren de resultaten van leerlingen voor het inrichten van het onderwijsbeleid.
- We stellen hoge minimumeisen aan de scores op rekenen en taal. Niet alleen op leerlingenniveau, maar ook op school- en groepsniveau.
- Van Evelien en alle andere leerkrachten wordt verwacht dat ze voldoen aan het KSU-vakmanschap (*zie ook pagina 16*).
- De schoolgebouwen, de inrichting van scholen en de ICT-infrastructuur zijn gericht op de talent-ontwikkeling van leerlingen.

2. Ontwikkeling gericht op 21st century skills
Uitblinken betekent dat leerlingen zich veelzijdig en zelfstandig ontwikkelen. De KSU biedt vernieuwend en toekomstgericht onderwijs met verschillende onderwijs-concepten en leergemeenschappen. Dat is de leerschool om vaardigheden te stimuleren die kinderen in de toekomst nodig hebben. Denk aan samenwerken, creativiteit, ICT-vaardigheden, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, sociale vaardigheden.

3. Een plusaanbod op elke school

Voor een cognitief talent als Mila biedt de school specifiek onderwijs aan. Daarnaast biedt elke school een plusaanbod, herkenbaar en onderscheidend en passend bij het profiel van de school.

PLUSAANBOD

Er zijn verschillende vormen van plusaanbod:

- *Internationaal en Engelse taal*
- *Digitaal en virtueel*
- *Wetenschap en techniek*
- *Kunst, cultuur en media*
- *Sport en beweging*

In overleg kan ook worden gekozen voor een andere variant.

Wat versta jij onder 21st century skills?

In hoeverre heb je ondersteuning nodig om deze vaardigheden bij leerlingen te ontwikkelen?

BELOFTE

KSU-leerlingen zijn beter voorbereid op de toekomst en beschikken over de vaardigheden om goed te kunnen functioneren in de 21ste eeuw. Elke KSU-school heeft een verrijkt onderwijsaanbod voor cognitief getalenteerde leerlingen. Elke school biedt een plusaanbod dat aansluit bij het schoolmerk.

Professionalisering

Gedreven. Goed in je vak. Dat zijn de leerkrachten en andere medewerkers van de KSU-scholen. Uitblinken is als een vonk die overslaat op leerlingen. Daarom verwachten we veel van de professionals voor de klas. Van de KSU mag je ook het nodige verwachten. Wij faciliteren en stimuleren jouw professionalisering, door middel van activiteiten die nieuwe impulsen geven aan jouw kennis en vaardigheden.

Ambitie:

UITBLINKENDE MEDEWERKERS.

SPEERPUNTEN

1. KSU-vakmanschap

We leggen de lat hoog met het KSU-vakmanschap. We maken hierbij een onderscheid tussen competenties (kennis, expertise en vaardigheden) en persoonskenmerken (attitude, motivatie en grondhouding).

- Alle **medewerkers** maken zich het KSU-vakmanschap eigen. We maken met jou afspraken hoe je dit in praktijk kunt brengen en bieden de ondersteuning en faciliteiten die je daarvoor nodig hebt.
- Met een begeleidings- en scholingsprogramma helpen we **nieuwe medewerkers** op weg om het KSU-vakmanschap te ontwikkelen.
- In samenwerking met de pabo's zorgen we ervoor dat **studenten** die verbonden (willen) zijn aan de KSU zo veel mogelijk worden opgeleid volgens onze vaknormen.

Vakmanschap van KSU-leerkrachten

Hoe herken je het KSU-vakmanschap? Je herkent het aan juf Evelien die:

- zich voortdurend wil verbeteren en vakbekwaamheid nastreeft;
- verantwoording aflegt;
- veranderings- en ontwikkelingsgezind is;
- passie heeft voor het onderwijs;
- in kansen denkt;
- leert van, met en door elkaar;
- de katholieke traditie respecteert;
- een ambitieuze bijdrage levert aan het waarmaken van onze strategie en het uitblinken van onze leerlingen.

2. Investeren in leiderschap

Leidinggevende Mark brengt de ambities over op de mensen aan wie hij leiding geeft. Vanuit onze gezamenlijke ambitie - uitblinkende leerlingen - brengt hij de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en de organisatie-ontwikkeling samen. Ook geeft Mark richting en biedt hij ruimte aan de professionalisering van zijn mensen. Van de KSU mag Mark verwachten dat wij in de benodigde vaardigheden investeren.

Check eens of jij
al een echte KSU-vakman
of -vakvrouw bent...

3. Kennis en vaardigheden

We werken continu aan het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Om dit te realiseren bouwen we een complete infrastructuur. Die bevat diverse formele en informele, traditionele en nieuwe vormen. Denk aan de begeleiding van starters, leernetwerken, expertgroepen, intervisie, collegiale visitatie, opleiding en training, coaching.

Professionele medewerkers zoals Evelien nemen initiatief, hebben behoefte om te experimenteren en nemen eigen verantwoordelijkheid.

BELOFTE

KSU-vakmanschap passen we toe bij werving & selectie, functioneren en beoordelen (gesprekscyclus) en bij de ontwikkeling van nieuwe, tijdelijke en vaste medewerkers. KSU-leidinggevenden werken vanuit de gezamenlijke ambitie: uitblinkende leerlingen. Focus op ontwikkeling van medewerkers. Een versterkte infrastructuur voor kennisontwikkeling.

Professionele cultuur

Cultuur is - eenvoudig gezegd - hoe we met elkaar en met ons vak omgaan. Binnen KSU hechten we aan een professionele cultuur. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Het vraagt veel van Mark en Evelien en kan niet zonder een cultuurverandering op de KSU-scholen en in het KSU-huis. Dat is geen luxe, maar noodzaak. We willen daarmee onze ambities realiseren en dat komt weer ten goede aan de onderwijskwaliteit en het werkplezier.

Ambitie:
UITBLINKEN IN EEN PROFESSIONELE CULTUUR.

SPEERPUNTEN

1. Leiderschap

Een professionele cultuur begint bij Mark. Hij heeft in de eerste plaats een voorbeeldfunctie. Daarom moet hij inzicht hebben in de effecten van zijn optreden. Cruciaal is dat Mark feedback geeft en ontvangt. En dat hij spiegelt en reflecteert op zijn gedrag als leidinggevende. Het is geen keurslijf. De gewenste cultuur en het proces om die te realiseren verschillen per school.

2. Begeleiding en ondersteuning

Uitblinken bereik je niet zomaar. Wat zijn kenmerken van een professionele cultuur? Je merkt het aan medewerkers die gemotiveerd zijn om voortdurend beter te worden in hun vak. Ze spreken elkaar aan, werken graag samen, leren van elkaar en durven te experimenteren. Ook laten medewerkers persoonlijk leiderschap zien. Ze zijn gericht op kwaliteitsverbetering, voelen zich daarvoor persoonlijk verantwoordelijk en willen daarover verantwoording afleggen.

3. Normen, waarden en gedrag

Hoe functioneer je binnen het team? Als je daar inzicht in krijgt, kun je afspraken maken over wenselijk, zichtbaar gedrag. De kernwaarden zijn hierbij een steuntje in de rug. Deze afspraken geven richting aan je gedrag, de reflectie en feedback hierover. Het nakomen van de afspraken wordt geëvalueerd en geborgd in de gesprekkencyclus.

Professionele afspraken

Professionele afspraken geven antwoord op vragen als:

- Hoe gedragen we ons binnen onze (school) organisatie?
- Welke afspraken maken we hierbij?
- Hoe willen we met elkaar omgaan?

Heb jij je schoolleider wel eens feedback gegeven?

Staat hij of zij daar voor open?
Probeer het eens!

BELOFTE

Leidinggevenden hebben een voorbeeldrol in de professionele cultuur, reflectie helpt hen hierbij. Zij sturen veranderprocessen aan. Medewerkers zijn scherp op hun rol in en bijdrage aan het team. Een cultuurverandering op de KSU-scholen en het KSU-huis, waarbij ambitie en werkplezier elkaar versterken.

Gericht partnerschap

De KSU en de KSU-scholen werken samen met partners. We kiezen voor partners die ons helpen met onze ambities en zich hieraan willen verbinden. Gericht partnerschap, noemen we dat.

Ambitie:

GERICHTE PARTNERSCHAPPEN OM LEERLINGEN TE LATEN UITBLINKEN.

SPEERPUNTEN

1. Partnerschap met ouders

We zien de ouders als partner in onderwijs en opvoeding. In die zin zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling en educatie van de kinderen. Uiteraard houden we rekening met de diversiteit in achtergronden.
De samenwerking met ouders is erop gericht dat thuis en school elkaar versterken. Met andere woorden, we delen de verantwoordelijkheid en laten ouders dat ervaren.

2. Partnerschap met VVE, kinderdag-verblijven, kinderopvang

VVE en kinderdagverblijven zijn het voorportaal voor kinderen die later naar een KSU-school gaan. De kinder-opvang legt en vormt een belangrijke basis. Door de samenwerking op te zoeken, wordt die basis nog sterker en dat is een voorwaarde om leerlingen te laten uitblinken.

Samen sterk: de KSU en VVE, kinderdagverblijven en kinderopvang

We werken samen aan:

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

3. Partnerschap met opleidingen

De KSU wil nadrukkelijk een rol vervullen in opleidingstrajecten en participeren in curriculumontwikkeling en innovatie- en ontwikkelingstrajecten. We hebben een scherp oog voor de aansluiting van het curriculum op de eisen voor het KSU-vakmanschap. Opleiding en training van onze medewerkers vragen om maatwerk.

BELOFTE

De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en educatie van hun kind delen we met ouders. Door samen te werken met partners uit de VVE, kinderopvang en kinderdagverblijven kunnen kinderen eerder en beter uitblinken. De samenwerking met opleidingsinstellingen helpt bij de gerichte werving van nieuw talent voor de KSU. Medewerkers bieden we maatwerk aan in opleidingen en trainingen. Hierdoor krijgen zij extra bagage om de leerlingen te laten uitblinken.

Reageren?

We horen graag van je via secretariaat@ksu-utrecht.nl

Smaakt dit boekje naar meer?

Bekijk dan het complete Strategisch Beleidsplan 2015- 2019. Hierin kun je ook meer lezen over het beleid en hoe we dat op terreinen als communicatie, financiën en huisvesting willen vormgeven.

Kijk op www.ksu-utrecht.nl of vraag om een exemplaar bij je schoolleider.

Onze kernwaarden

EENVOUD
Eenvoud - in de zin van authentiek en kernachtig - zorgt voor een slimme vereenvoudiging van de complexe onderwijswereld. We dragen deze eenvoud uit naar de kinderen.

AANDACHT
We hebben aandacht voor elkaar. Voor kinderen, medewerkers, ouders en onze omgeving. Zien en gezien worden is essentieel.

RUIMTE
Ruimte betekent: handelingsvrijheid en autonomie binnen de kaders. En ook: denken in kansen en mogelijkheden. We geven elkaar en de kinderen de ruimte die nodig is om te groeien.

VERANTWOORDELIJKHEID
Iedere KSU-medewerker krijgt en neemt verantwoordelijkheid. Verantwoording willen afleggen hoort daar ook bij.

VERNIEUWING
Binnen KSU is ruimte voor vernieuwing. We denken in kansen en leren continu. Vanuit een open houding naar elkaar. We zijn nieuwsgierig: naar ontwikkelingen in het onderwijs, op school, bij de kinderen, bij collega's en bij onszelf.

PLEZIER
Binnen KSU is een plezierige, collegiale sfeer. Momenten van ontspanning en ontmoeting komen een prettige en goede samenwerking ten goede.

Herken je de kernwaarden?

Welke vormt voor jou de grootste uitdaging?

Onze missie

KSU: MEER DAN EEN BASIS

We willen meer bieden dan alleen kwalitatief goed basisonderwijs. En dat doen we ook. Hoe?

- Binnen een sociale context. Ons kwalitatieve en uitdagende onderwijs is ingebed in warmte, betrokkenheid en aandacht.
- Met een rijk curriculum. We zorgen ervoor dat leerlingen hun talenten in de volle breedte kunnen ontwikkelen.
- In een ambitieuze leeromgeving. We dagen elke leerling uit de eigen talenten te ontdekken en ontwikkelen.

KSU IN CIJFERS *

- 22 scholen voor primair basisonderwijs
- 2 scholen voor speciaal basisonderwijs
- 32 locaties
- 6.300 leerlingen
- 675 medewerkers
- Gemiddelde leeftijd medewerkers: 41 jaar
- Jaarlijkse omzet: € 35 miljoen

* *Cijfers per 1-10-2014*

Colofon

KATHOLIEKE SCHOLENSTICHTING UTRECHT
Postbus 9001
3506 GA Utrecht

Bezoekadres
Kaap Hoorndreef 46a
3563 AV Utrecht
030 2642080
secretariaat@ksu-utrecht.nl
www.ksu-utrecht.nl

PROCESBEGELEIDING TOTSTANDKOMING STRATEGISCH BELEIDSPLAN
Tijmen Bolk en Femke Rood, Van Beekveld & Terpstra

REDACTIE EN PRODUCTIEBEGELEIDING
Martin Verspeek, 2 in beweging

VORMGEVING EN DRUK
Gideon van Rietschoten, Revon drukkerij

FOTO'S/ILLUSTRATIES
Karen Veldkamp Fotografie *(pag. 6, Mark en Evelien)*,
Beeldbank KSU

© November 2014

De leerling blinkt uit