



Koersplan 2015-2019

Populaire versie Talenten komen tot Nut

Stichting Nutsscholen Geldrop

Vastgesteld op 16-03-2015 door Raad van Toezicht

Vastgesteld op 16-03-2015 door College ven Bestuur

Vastgesteld op 07-04-2015 door Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

Geldrop, 07-04-2015

Bestuurskantoor
Saruman 1
5662 HM Geldrop

Postbus 24
5660 AA Geldrop

Telefoonnummer: 040 – 7803395
E-mail: bestuurskantoor@nutgeldrop.nl

Voorwoord

Met trots presenteer ik dit koersplan 2015-2019 met de titel 'Talenten komen tot NUT'. Ons koersplan is in eerste instantie een intern instrument om onszelf houvast te bieden bij de gemaakte beleidskeuzes en bij de verdere planning van de uitvoering van ons beleid. In tweede instantie dient het koersplan om verantwoording af te leggen over de plannen en doelen aan de Raad van Toezicht, ouders en aan de inspectie van het onderwijs.

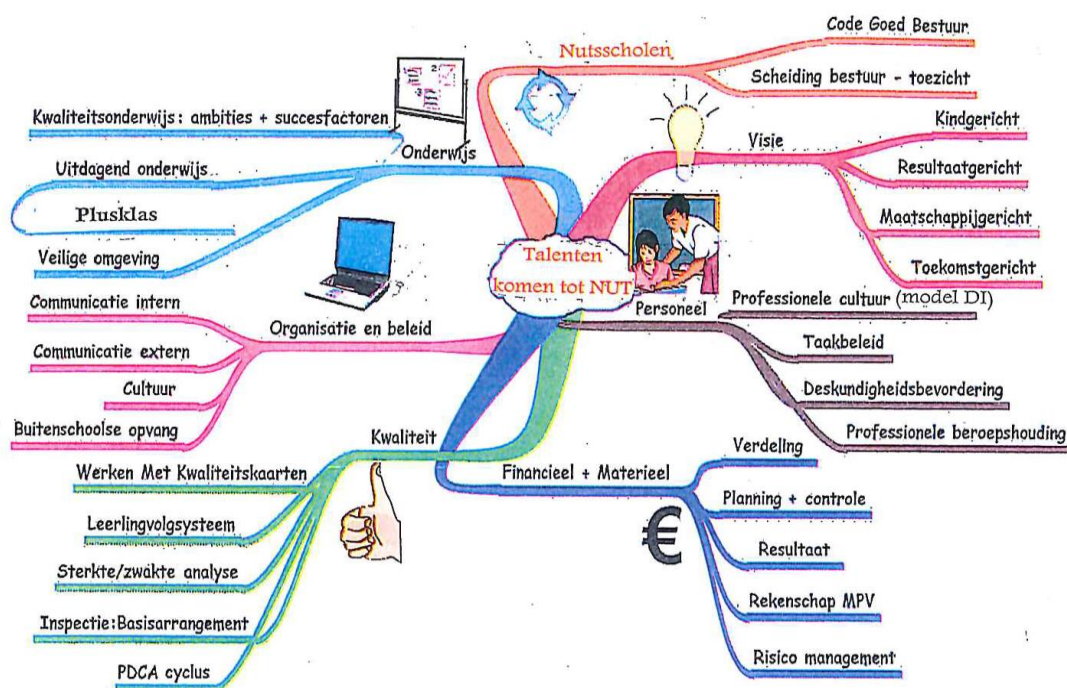
In het koersplan 2015-2019 spreken we voor alle Nutsscholen af wat de ambities zijn die we beogen te realiseren in deze periode. De kritische succesfactoren bepalen in grote mate of de Nutsscholen haar ambities kunnen behalen of niet. Zij zijn van belang voor de organisatie.

In de afzonderlijke schoolplannen wordt aangegeven op welke wijze (wat en hoe?) er invulling aan deze ambities gegeven wordt. Alle Nutsscholen hebben gezamenlijke afspraken over zaken die hen onderling binden. Daarnaast heeft elke school een eigen imago, een eigen gezicht en een eigen cultuur. De Nutsscholen als geheel en de afzonderlijke scholen voor zich hebben zich verbonden d.m.v. de titel van ons koersplan 2015-2019 '**Talenten komen tot Nut**'. Deze titel roept verwachtingen op en schept verplichtingen.

Dit koersplan voor de periode 2015-2019 is wat betreft indeling gerelateerd aan de opzet van ons kwaliteitsinstrument 'Werken met Kwaliteitskaarten'. Zodoende kan de koppeling met de afzonderlijke schoolplannen gemaakt worden.

Jaarlijks vindt (zelf)beoordeling plaats en evaluatie, op grond waarvan bijstelling kan plaatsvinden. Tevens onderzoeken we de mogelijkheden van externe audits.

De indeling van het koersplan 2015-2019 is afgestemd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze organisatieontwikkeling. De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezicht kader en het bestuursakkoord dat voor de sector is afgesloten door de PO Raad.



Ivon de Wilde
Voorzitter College van Bestuur
September 2014

Voorwoord	1
1. INLEIDING.....	3
1.1 DOELEN EN FUNCTIE VAN HET KOERSPLAN	3
2. ORGANISATIEBESCHRIJVING.....	4
2.1 INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN	4
3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID.....	6
3.1 IDENTITEIT ALGEMEEN NEUTRAAL ONDERWIJS	6
3.2 MISSIE VAN DE NUTSSCHOLEN GELDROP	6
3.3. VISIE STICHTING NUTSSCHOLEN GELDROP.....	6
4. PERSONEELSBELEID	9
4.1 ONZE ORGANISATORISCHE DOELEN.....	9
4.2 DE DIRECTEUR	9
4.3 BEROEPSHOUDING – PROFESSIONELE CULTUUR	10
4.4 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID (INCL. PROFESSIONALISERING)	10
4.5 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING (SCHOLING – PROFESSIONALISERING)	10
4.6 VERZUIMBELEID.....	10
5. ORGANISATIESTRUCTUUR EN - CULTUUR	11
5.1 ORGANISATIESTRUCTUUR EN – CULTUUR.....	11
5.2 STRUCTUUR.....	11
5.3 DE INTERNE COMMUNICATIE	12
5.4 DE COMMUNICATIE MET EXTERNE INSTANTIES.....	12
5.5 IMAGO.....	12
5.6 DE COMMUNICATIE MET OUDERS	12
5.7 COMMUNICATIE MET KINDEREN - LEERLINGENRAAD	12
5.8 CAO PO 2014	12
6. FINANCIËEL EN MATERIEEL BELEID.....	14
6.1 VISIE OP HET FINANCIËEL BELEID	14
6.2 HUISVESTING - SCHOOLGEBOUWEN MET UITSTRALING	14
6.4. KENGETALLEN	14
7. KWALITEITSBELEID	16
7.1 BEGRIPSOMSCHRIJVING.....	16
7.2 DE KWALITEIT VAN ONZE KWALITEITSZORG	17
7.3 KWALITEITSZORG EN OUDERS	17
7.4 KWALITEITSZORG EN LEERLINGEN	18
7.5 KWALITEITSZORG EN LEERKRACHTEN.....	18
7.6 EVALUATIEPLAN	18
7.7 KWALITEITSZORG BOVENSCHOOLS	18
8. KOERSPLAN SCHEMATISCH WEERGEGEVEN tot 2017	19

1. INLEIDING

'Steek je nek uit, dan zie je meer'

Uit: Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

Ons koersplan 2015 - 2019 beschrijft in de eerste plaats onze beoogde kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar.

1.1 Doelen en functie van het koersplan

Het koersplan functioneert als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn of beargumenteert meegenomen worden naar een volgend jaarplan. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van afspreken, doen, evalueren en bijsturen.

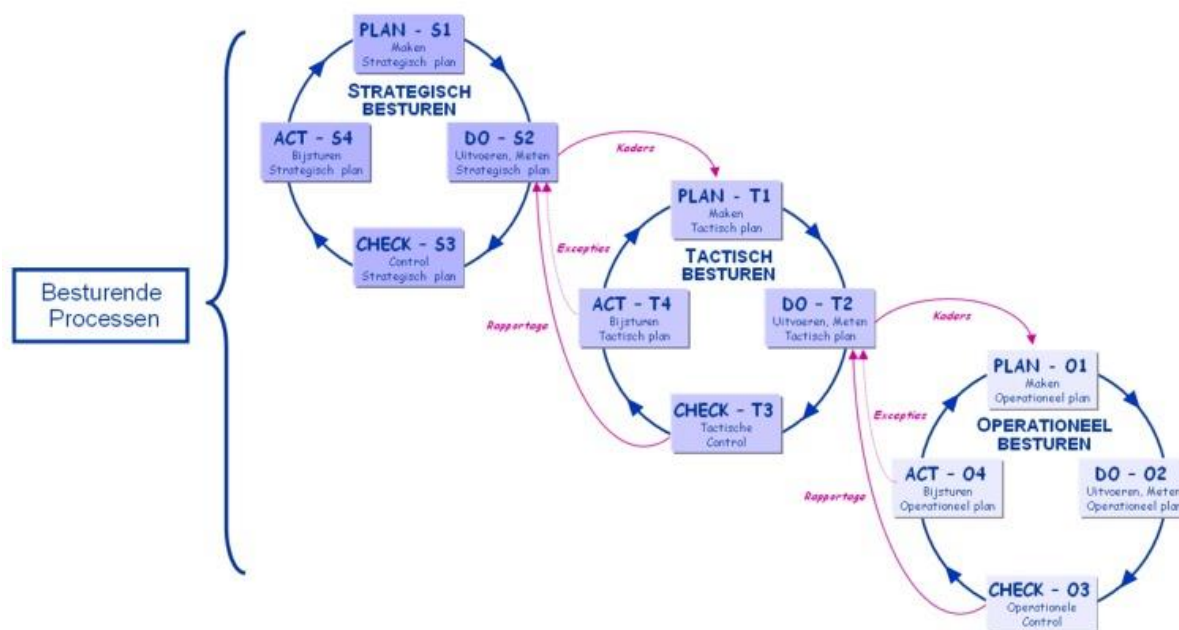
2. ORGANISATIEBESCHRIJVING

'Waar keuzevrijheid wordt beleefd, daar is energie'

Uit: Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

De Nutsscholen Geldrop hebben een CvB waar de bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt en een Raad van Toezicht waar de toezichhoudende rol ligt. Het ondersteuningskantoor bestaat uit de orthopedagoog, de administratief medewerker en een stafmedewerker.

Besturen van processen:



2.1 Interne en externe ontwikkelingen

In het kader van ons nieuwe koersplan zijn de interne sterke kanten en mindere sterke kanten in beeld gebracht. We zien ook voor de komende vier jaren een aantal kansen en bedreigingen (extern) voor wat betreft het personeel, de leerlingen, de Nutsscholen en de organisatie. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzes.

Intern

De gerichtheid (focus) van de Nutorganisatie ligt op het primaire proces. In het steeds dynamischer wordende krachtenveld werken we continu aan kwaliteitsverbetering geen luxe maar een overlevingsvereiste. Een organisatie waarin we elkaar de ruimte geven om te leren, te vernieuwen, te groeien en te ontwikkelen. Een organisatie waar vrijblijvendheid is uitgebannen en waar kwaliteit en professionalisering de leidende begrippen zijn.

De thema's Passend onderwijs en opbrengstgericht werken zien we als kansen om aan onze onderwijskwaliteit te werken.

In onze organisatie vervult een ieder de rol en taak waarvoor hij gesteld is met kracht, enthousiasme en deskundigheid.

De filosofie van het CvB en de bijbehorende code "Goed Bestuur" worden deze komende periode geïmplementeerd en geborgd en dragen bij aan de kwaliteit van de organisatie.

Extern

Gedwongen door de feitelijke ontwikkelingen, maar ook vanuit kwaliteitsoverwegingen is een schaalprong nodig. Daarbij zien we verschillende vormen van samenwerking ontstaan. Stichting Nutsscholen Geldrop oriënteert zich op schaalvergroting.

Daarnaast maakt Passend Onderwijs het arrangeren tussen besturen in het samenwerkingsverband Helmond-Peelland 30-08 noodzakelijk. De geografische ligging van Geldrop maakt het vanzelfsprekend om samen te werken met besturen uit Eindhoven, ook al behoren deze niet tot ons samenwerkingsverband. Dit vermoeilijkt het samenwerken en het bestuur van het samenwerkingsverband Helmond-Peelland oriënteert zich op het zgn. grensverkeer.

Het onderwijs binnen de Gemeente Geldrop-Mierlo is 'eenzijdig in haar verscheidenheid'. Toekomstgericht bestaat de mogelijkheid dat de Nutsscholen zich oriënteren op diversiteit in onderwijsconcepten. Bij ontwikkelen van nieuwe onderwijsconcepten kunnen ook andere, voor ouders met jonge kinderen belangrijke voorzieningen als Peuterspeelzalenwerk, Kinderopvang en voor- en vroegschoolse opvang, worden betrokken.

Prioritering

De factoren uit de risicoanalyses in combinatie met de identiteitsmiddagen en -avonden zijn met elkaar gecombineerd tot die ambities die de Nutsscholen in haar schoolplannen gaat uitvoeren.

Prioritering intern

- De samenhang tussen de scholen bevorderen
- ICT onderwijs en investeringen
- Professionalisering 'Leren van elkaar'
- Talentonderwijs
- Leerwerkgemeenschappen
- Toekomstgericht onderwijs
- Uitbreiding onderwijs gerelateerde diensten
- Implementatie cao PO 2014

Prioritering extern

- De financiële positie van Nut Geldrop is verbeterd maar vraagt inspanningen om dit vast te houden voor de langere termijn (personeelsopbouw, bezuinigingen passend onderwijs, bekostiging functiemix, wet werk en zekerheid, doordecentralisatie huisvesting én gemeentelijke bezuinigingen).
- Passend Onderwijs met arrangementen
- Samenwerking met besturen
- Schaalvergroting
- Doordecentralisatie huisvesting

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

*'Werk keihard aan jezelf..... dan trek je dingen aan,
aan anderen werken stoor af'*

Uit Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

De Stichting Nutsscholen Geldrop is ontstaan uit het departement Geldrop van de Vereniging 'de Maatschappij tot Nut van 't Algemeen'. De Stichting Nutsscholen Geldrop zijn sinds januari 2014 geen vereniging meer maar blijft lid van deze landelijke vereniging. De naam Nut en het Nut gedachtegoed blijft een belangrijke plaats innemen binnen de Nutsscholen Geldrop.

3.1 Identiteit algemeen neutraal onderwijs

- Een Nutsschool is een school voor algemeen-neutraal onderwijs, ook wel genoemd op algemene grondslag. Hiermee wordt bedoeld onderwijs, dat onafhankelijk is van elke levensbeschouwelijke en/of maatschappelijke stroming.
- Alle niet tegen de wet en/of moraal gekeerde levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen worden gerespecteerd.
- De leerling wordt zodanig opgeleid c.q. begeleid, dat deze in vrijwilligheid en in overeenstemming met de eigen zienswijze en geweten tot oordeelsvorming kan komen.

3.2 Missie van de Nutsscholen Geldrop

Nutsscholen staan midden in de samenleving en maken daar actief deel van uit. Nutsscholen zijn een afspiegeling van de samenleving en zij verzorgen onderwijs dat de verscheidenheid aan opvattingen en waarden in onze samenleving vertegenwoordigt. Daarom wordt gekozen voor de pluriforme school, die zoveel mogelijk aansluiting zoekt bij zowel de levensbeschouwelijke als de culturele ontwikkelingen in de samenleving. De school draagt op actieve wijze de beginselen uit die de basis van onze samenleving vormen.

Nutsscholen staan garant voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan ieder kind. Ieder kind kan zich in een veilige en uitdagende leeromgeving veelzijdig ontwikkelen. Ontmoeting staat centraal met waardering en aandacht voor verschillen tussen kinderen, ouders en medewerkers. Goede leerkrachten zorgen voor optimale resultaten voor ieder kind. Dat doen ze samen met ouders en andere betrokkenen in voortdurende interactie met de maatschappelijke omgeving van de school. Daarbij staan zij open voor toekomstige ontwikkelingen.

Mission statement van de Nutsscholen Geldrop

Talenten komen tot NUT

Onze maatschappij heeft behoefte aan mensen met verschillende talenten. Mensen die hun talent niet voor zichzelf houden, maar willen inzetten voor anderen. Wij noemen het 'samen leven'. Op de Nutsscholen worden de eerste stappen gezet om samen te bouwen aan de wereld om ons heen. In onze samenleving telt ieder talent en doet iedereen mee. Leerlingen en leerkrachten gaan bij zichzelf en bij elkaar op zoek naar hun talenten. Bij het ontdekken van talenten en deze ontwikkelen hoort kennis, kunde en uitproberen.

3.3. Visie stichting Nutsscholen Geldrop

Ruimte voor samen(werking)

Educatie begint bij de geboorte en duurt het hele leven. Alleen met een leven lang leren kunnen wij ons constant aanpassen aan de eisen van een veranderende samenleving. Bij educatie heb je de ander nodig. Educatie is het bevorderen van cohesie. In een tijd van complexiteit en onzekerheid, is samenhang en bruggen bouwen belangrijker dan ooit. Wij hebben allen de individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid om sociale cohesie inhoud te geven.

Ruimte voor kwaliteit

Wij verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat toekomstig gericht is.

Onze kinderen van vandaag staan voor de geweldige uitdaging zich in deze wereld te ontwikkelen tot volwaardige volwassenen. De Nutsscholen Geldrop hebben hierin de belangrijke taak mee te ontwikkelen en te anticiperen op de toekomst. Educatie maakt mensen weerbaar in hun

maatschappelijk functioneren en bevordert de deelname aan de steeds veranderende maatschappij. Educatie gaan naar het hart van de samenleving en onze democratie. De Nutsscholen hebben allen minimaal het basisarrangement van de inspectie. Een professionele organisatie streeft naar een steeds hogere kwaliteit.

3. Ruimte voor ieders talent

Een samenleving waarin iedereen de ruimte krijgt om mee te mogen en kunnen doen vraagt een hoge kwaliteit van het onderwijs. Ouders, leerkrachten en leerlingen hebben de taak met elkaar dit proces, het ontwikkelen van talenten, vorm te geven; ieder binnen hun eigen verantwoordelijkheid. Dit kan de school niet alleen. Hierbij hebben we de ouders nodig en alle andere stakeholders. Dit kan alleen in een respectvolle, veilige leeromgeving om naar elkaar te kijken, te luisteren en daar ook naar te handelen.

Merkbelofte Nutsscholen Geldrop

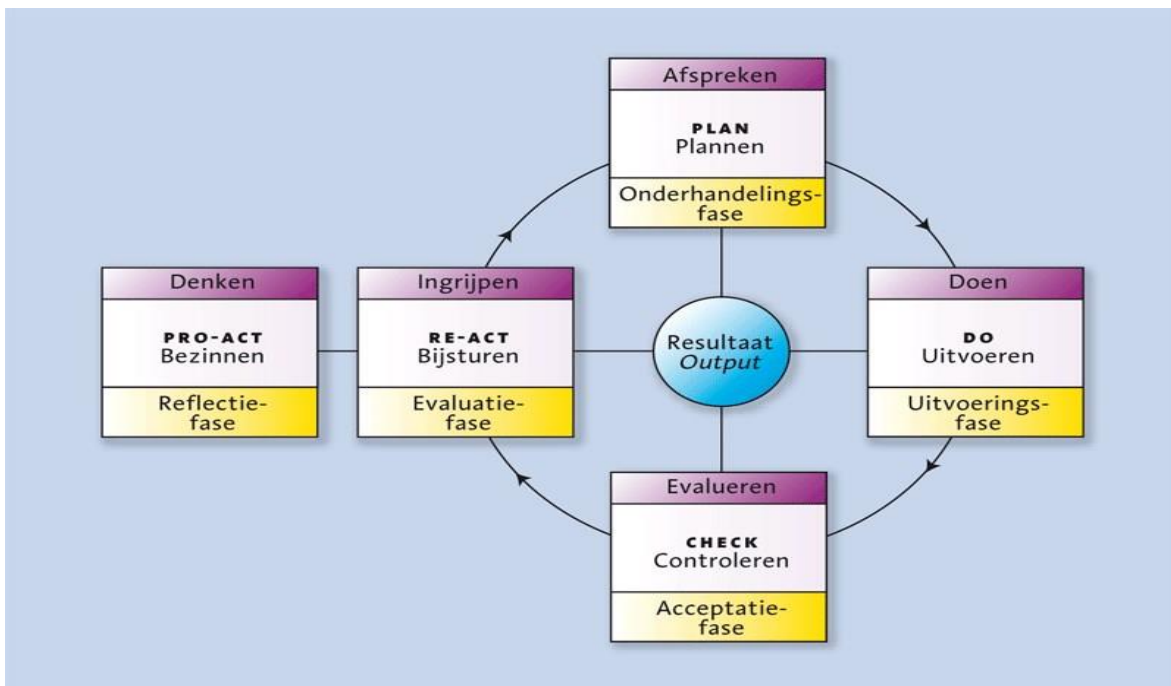
De NUT principes zijn gestoeld op de principes vanuit onze oorsprong, welke zijn vertaald naar de huidige maatschappelijke ontwikkeling.

De missie, visie, de drie richtingen, merkbelofte en de kernwaarden worden hierna uitgewerkt in ambities op de volgende beleidsterreinen

1. Onderwijskundig beleid
2. Personeelsbeleid
3. Organisatie & Beleid
4. Financieel beleid
5. Materieel beleid
6. Kwaliteitsbeleid

Beleidscyclus

Op deze manier ontstaat een jaarlijkse beleidscyclus die gericht is op voortdurende verbetering in alle lagen van onze organisatie. De centrale ambities uit dit koersplan 'Talenten komen tot NUT' vormen de basis voor de specifieke resultaten die iedere school in een schooljaar wil realiseren. Deze worden in een jaarplan jaarlijks vastgelegd en met CvB geëvalueerd.



Ambities onderwijsbeleid Nutsscholen

De kwaliteit van het onderwijs - het primaire proces - is de belangrijkste ambitie. Alle andere ambities zijn daaraan ondergeschikt. Het onderwijs in de groep is de kerntaak van de school. Alle andere beleidsterreinen zijn de randvoorwaarden om die kerntaak te realiseren. Deze ambitie van hoogwaardige onderwijskwaliteit willen we bereiken door het realiseren van de volgende resultaten:

- Nutsscholen leveren hoogwaardige toekomstgerichte onderwijskwaliteit.
 - De school heeft een kerndoelen dekkend aanbod.
 - De school heeft een eigen vorm van adaptief onderwijs (omgaan met verschillen) ontwikkeld.
 - De school stimuleert de veelzijdige ontwikkeling van kinderen.
 - De school zorgt voor een optimale afstemming met en overdracht naar het voortgezet onderwijs.
 - De school zorgt voor een klimaat waarin kinderen zich veilig voelen.
 - De school werkt opbrengstgericht: het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties.
 - De school kent en erkent de talenten van de leerkrachten en zet deze in waar nodig binnen de mogelijkheden van de school.
 - De school kent en erkent de talenten van de leerling en zet in waar nodig binnen de mogelijkheden van de school.
 - De school kent en erkent de talenten van de ouders en zet in waar nodig binnen de mogelijkheden van de school.

- Nutsscholen spelen een toonaangevende rol op ICT-gebied.
 - De school heeft ICT een prominente plek gegeven en ICT is geïntegreerd in het onderwijsconcept.
 - Alle leerkrachten beheersen de basisvaardigheden in het gebruik van digitale middelen en zijn vaardig in het gebruik van ParnasSys (leerling administratie en leerlingvolgsysteem).
 - Digitale middelen zijn in voldoende mate aanwezig en up to date.

- Nutsscholen hebben een optimaal ontwikkelde extra ondersteuningsstructuur.
 - De school heeft een extra ondersteuningsstructuur ontwikkeld, gebaseerd op een eigen school ondersteuningsprofiel (SOP) en het Ondersteuningsplan van het SWV Helmond-Peelland 30-08.
 - CvB heeft in overleg met andere besturen voor(speciaal) primair en voortgezet onderwijs vorm gegeven aan haar zorgplicht en de plicht om elk kind wat bij haar wordt aangemeld een passend leerarrangement te bieden.
 - De scholen hebben een schoolbeleidsplan (hoog)meer begaafdheid dat gebaseerd is op het bovenschoolse (hoog) meer begaafdheidplan 'Knappe koppies komen er vanzelf wel of..?'
 - Handelingsgericht (HGW) en opbrengstgericht werken wordt ingevoerd op school- en bovenschools niveau om op alle niveaus zo optimaal mogelijk te voldoen aan het afstemmen op onderwijsbehoeften van leerlingen.
 - Nutsscholen hebben zich ontwikkeld tot een professionele organisatie.
 - Iedere school werkt op een gestructureerde manier aan kwaliteitszorg.
 - Iedere school meet systematisch de tevredenheid van ouders, leerlingen en leerkrachten
 - Scholen zien ouders als educatieve partners.

- Nutsscholen hebben zich ontwikkeld als 'ontmoetingsonderwijs'.
 - Iedere school draagt de kenmerken uit van het algemeen neutraal onderwijs.
 - De kernwaarden van het Nut worden door iedere school uitgedragen.

- Onderwijskansenbeleid is versterkt.
 - De school werkt aan de reductie van taal/leesachterstand via taal/leesbeleid.
 - De school werkt aan de reductie van rekenachterstand via rekenbeleid.
 - Ontwikkeling 'Brede School' wordt verder ontwikkeld.
 - Voor en vroegschoolse educatie is verder doorgezet.

- Nutsscholen werken opbrengstgericht.
 - Kwaliteit bewaken en borgen.
 - Samenhang creëren tussen visie en schoolontwikkeling.
 - Werken aan een opbrengstgerichte cultuur.
 - Ontwikkeling visie op goed onderwijs.
 - Ontwikkeling wijze van besturen.
 - Leerresultaten in relatie tot mogelijkheden scholen.
 - Resultaatgericht en data gestuurd volgen van scholen.

4. PERSONEELSBELEID

'Een misstap houdt je op de goede weg'

Uit Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

Binnen de Nutsscholen wordt het personeel als spil van de organisatie gezien. Het integraal personeelsbeleid van de Nutsscholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. Hoogwaardige onderwijskwaliteit is afhankelijk van de leerkrachten. De competenties van leerkrachten staan daarom centraal. Het beleidsterrein IPB(Integraal PersoneelsBeleid) omvat 4 deelgebieden:

1. Personeelszorg en personeelsbeheer (formatie, ziekteverzuimbeleid, Arbobeleid, CAO-PO);
2. Personeelsinstrumenten (werving & selectie, scholing, beloning en arbeidsvoorwaarden, coaching, collegiale consultatie, leerwerkgemeenschappen).
3. Organisatie (medezeggenschap, mobiliteitsbeleid, functiedifferentiatie).
4. Kennis en vaardigheden medewerkers en directie (functionerings- en beoordelings-, loopbaangesprekken).

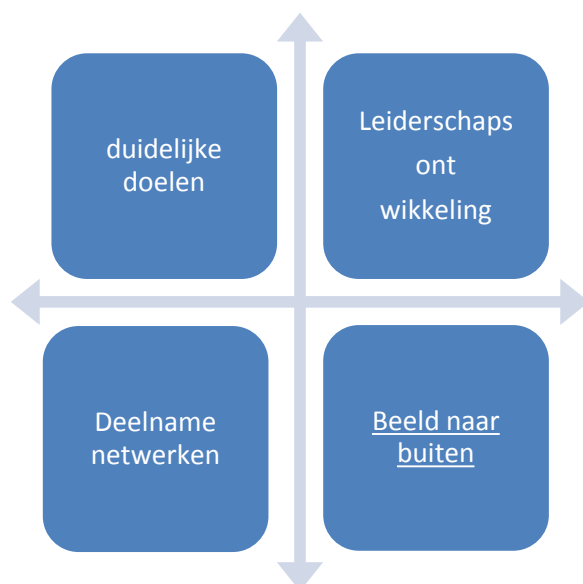
Naast competenties zijn echter ook de persoonlijke ontwikkeling en het welbevinden van de leerkracht van belang. Deze twee sporen vormen de kern van het personeelsbeleid.

4.1 Onze organisatorische doelen

Nutsscholen hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet. Dit is nodig om de gewenste situatie die afgeleid is van onze missie, visie en afspraken te kunnen realiseren.

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling, de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Een organisatie heeft goede leiding nodig. Een goede leiding heeft:



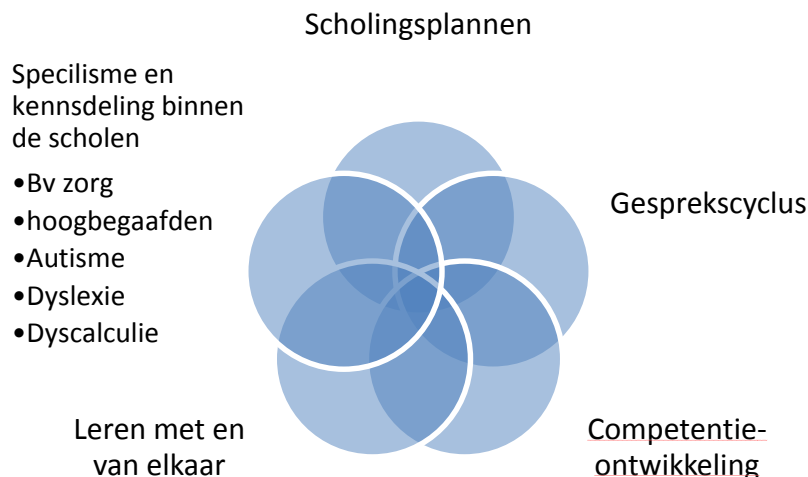
4.2 De directeur

De schoolleiding wordt gevormd door de directie van de school. Op de eerste plaats is van belang dat de directeur het onderwijskundig leiderschap uitoefent. Kenmerkend voor de directeur is, dat zij/hij zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De directeur wil adaptief leiding geven, dat betekent dat zij/hij daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

4.3 Beroepshouding – professionele cultuur

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze scholen wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Goede leerkrachten voldoen aan:



4.4 Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

Het integraal personeelsbeleid van onze scholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de ambities per beleidsterrein. Aan de ambities zijn competenties en criteria gekoppeld, die zijn opgenomen in WMK-PO. Voor leerkrachten zijn de volgende competenties van belang:

Vakmatige beheersing	Zorg & begeleiding
Gebruik leertijd	Opbrengstgerichtheid
Pedagogisch Handelen	Kwaliteitsgerichtheid
Didactisch Handelen	Communicatie
Professionele instelling/ beroepshouding	

4.5 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Om onze kwaliteitsoopdracht binnen de organisatie te realiseren is het noodzakelijk om voortdurend door te gaan met scholen en begeleiden. Daarbij is het noodzakelijk om datgene wat de school nodig heeft als teamscholing (begeleiding) te plaatsen naast wat de individuele medewerker nodig heeft.

4.6 Verzuimbeleid

De Stichting Nutsscholen Geldrop heeft met de Arbo Unie een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen.

5. ORGANISATIESTRUCTUUR EN - CULTUUR

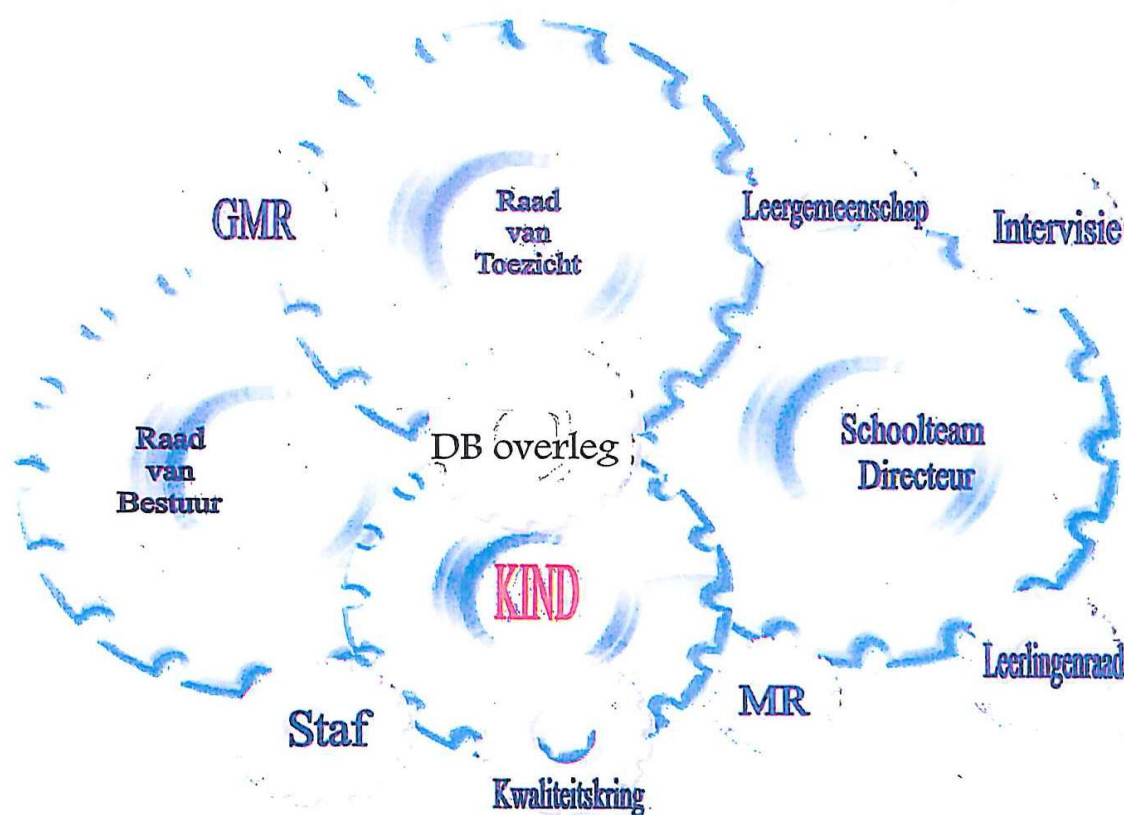
*Wanneer men niet durft te zeggen wat men meent,
eindigt men met niet meer te weten wat men zegt.*

Op 1 augustus 2010 is de Wet Goed onderwijs, goed bestuur in werking gestreden.

Relevante elementen van die bestuurlijk-juridische inrichting

1. De scheiding tussen bestuur en intern toezicht.
2. De vaststelling en naleving code goed bestuur.

5.1 Organisatiestructuur en – cultuur



De Stichting Nutsscholen is een organisatie waar ieder zoekt naar wat verbindt en niet naar wat scheidt; waar men zich richt op deuren en niet op muren. We zien een organisatie waar aanhoudende zorg voor kwaliteit is en waar men trots is op de eigen school en tevreden over de Nutsscholen als geheel. Waar talenten van allen herkend, erkend en gewaardeerd worden

5.2 Structuur

Binnen de Nutsscholen heerst een professionele cultuur waarin we werken aan de kwaliteit. Iedere medewerker voelt zich verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Het afleggen van verantwoording is normaal, zowel voor individuele leerkrachten als voor de individuele school en de totale organisatie. Vormen van meervoudig publieke verantwoording worden gezocht. Er vindt tussen de scholen onderling collegiale consultatie en visitatie plaats; zelfevaluatie wordt uitgevoerd. We zijn open, spreken elkaar aan op gemaakte afspraken en gedrag. Medewerkers zijn trots op de Nutsscholen en ouders zijn trots op het feit dat hun kind op een Nutsschool zit.

Op alle niveaus werken we beleidsmatig en visiegericht. We pakken zaken groot aan waar het voordelen biedt en werken kleinschalig naar kinderen en ouders.

5.3 De interne communicatie

Nutsscholen vinden interne communicatie van groot belang.

Alleen bij een goede interne communicatie kunnen afspraken helder zijn, alleen dan is er sprake van een transparante organisatie.

5.4 De communicatie met externe instanties

Onze organisatie staat midden in de maatschappij.

Wij streven naar samenwerking met instanties in de samenleving. Onze organisatie onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie ten goede.

5.5 Imago

Er moet een balans zijn tussen wat de school werkelijk voorstelt (identiteit) en het beeld dat mensen van de school hebben (imago). De identiteit is de feitelijke werkelijkheid, zoals die wordt ervaren door het eigen schoolteam en naar de buitenwereld wordt gecommuniceerd. Door het uitdragen van de schoolidentiteit kunnen mensen in de omgeving zich een beeld van de school vormen. De school draagt de identiteit op verschillende manier uit: gedrag van de medewerkers, huisstijl, uiterlijk schoolgebouw, visie, missie, schoolcultuur en beleid.

5.6 De communicatie met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners, educatieve partners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

5.7 Communicatie met kinderen - leerlingenraad

Binnen de Nutsscholen zijn/ worden leerlingenraden ingesteld.

Er zijn verschillende momenten in het schooljaar waarbij de Nutsleerlingen extra merken dat zij onderdeel van een groter geheel zijn:

Nutbattle Voice Kids, uitreiking typediploma aan de leerlingen van de groepen 7, Nuts dag: Dag van de Rechten van het Kind (jaarlijks op 20 november) met wisselende thema's.

5.8 cao PO 2014

De Nutsscholen werken vanaf 01-08-2015 met het vijf-gelijke-dagen model. Daarnaast ligt de wens om na schooltijd activiteiten aan de leerlingen te bieden op gebied van sport, cultuur, techniek en creativiteit.

Deens onderwijsmodel

Voorziening voor kinderen van tenminste 0-12 jaar, waar zij gedurende de dag komen om te leren, spelen, ontwikkelen en ontmoeten. De omgeving biedt een totaalpakket op het gebied van educatie, opvang en ontwikkeling, waarbij wel functionele specialismen zijn (inclusief taakverdeling).

1. Eén missie, één visie op leren en ontwikkelen;
2. Van 0-12 jaar met doorgaande lijn en ontwikkeling;
3. Breed aanbod van onderwijs, opvang, spel, muziek, sport met vrijwillige en verplichte onderdelen;
4. Ruime openingstijden: hele dag, hele jaar;
5. Communicatie met ouders.

Dit model sluit aan bij een aantal strategische doelen en verwachte effecten van de verschillende partners:

1. Versterken en behouden onderwijsaanbod;
2. Bevorderen gezonde leefstijl;
3. Talentontwikkeling: optimale ontplooiing van jongeren;
4. Profileren en positionering Nutsscholen; uitbreiding met onderwijs gerelateerde diensten

Cao PO en bestuursakkoord

Op 1 juli 2014 is de nieuwe CAO PO 2014-2015 afgesloten.

Dit akkoord is een belangrijke eerste stap op weg naar modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Deze cao biedt meer ruimte voor het gesprek op de werkvloer tussen werkgever en lerarenteams en scholen kunnen een meer op hun situatie toegesneden HRM-beleid vormgeven.

- *40-urige werkweek*
De meest essentiële wijziging is dat in de sector de 40-urige werkweek wordt ingevoerd binnen de normjaartaak van 1659 uur/jaar.
 - De werktijdfactor met vier cijfers achter de komma komt te vervallen bij nieuwe aanstellingen/benoemingen. Nieuw personeel krijgt voortaan een aanstelling van minimaal 8 uur/week en de werktijdfactor bedraagt dan 0.2.
 - Zittend personeel heeft een benoeming; deze wordt omgezet in uren en minuten.
- *Duurzame inzetbaarheid*
Om medewerkers in het PO in staat te stellen te werken aan hun duurzame inzetbaarheid, krijgt iedere medewerker een budget van 40 uur per jaar voor bijvoorbeeld peerreview, coaching, studieverlof of stage bij een andere school of werkgever.
- *Vakantieregeling*
10,7 weken (dit is 428 uur/jaar) per jaar. Het vakantieverlof wordt opgenomen tijdens de schoolvakanties; dit is door OCW vastgesteld.
- *Werkdruk*
Om de werkdruk inzichtelijk te maken en te beheersen, stapt het primair onderwijs over op een veertigjarige werkweek.
Voor afspraken over de taakverdeling zijn twee modellen mogelijk.
 - Basismodel: hiervoor geldt dat een fulltimer maximaal 930 uur van de 1659 beschikbare uren les geeft.
 - Overlegmodel: daarin wordt de zwaarte van het werk (klassengrootte, zorgleerlingen) meegewogen bij de taakverdeling en vervalt de maximale lessentaak.

De Nutsscholen kiezen voor het overlegmodel.

- Professionalisering
 - Werknemers krijgen twee uur per week voor hun professionele ontwikkeling. Zij maken jaarlijks afspraken met hun leidinggevende over hun professionalisering en leggen achteraf verantwoording af over hun scholingsactiviteiten.
 - Beginnende leerkrachten krijgen maximaal drie jaar lang 40 uur per jaar extra voor professionalisering. Binnen drie jaar kan een starter zijn niveau verbeteren van beginnend leerkracht tot basis bekwaam.

6. FINANCIËEL EN MATERIEEL BELEID

Een bedrijf draait rond winsten, een gemeenschap rond voordelen'

Uit: Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

Schoolbesturen krijgen van het Rijk één totaalbedrag voor personele en materiële uitgaven (lumpsum). Schoolbesturen mogen het bedrag naar eigen inzicht besteden. Lumpsum biedt nieuwe kansen, maar heeft door de grotere verantwoordelijkheid, die besturen krijgen, ook risico's in zich. Met de invoering van de lumpsum financiering komen loonkosten, alle toelagen, gratificaties en uitkeringen waarop de personeelsleden op grond van het Kaderbesluit rechtpositie PO en de CAO PO recht hebben, voor rekening van de werkgever. Ook is deze rechtstreeks verantwoordelijk voor de juiste afdracht van premies en afdrachten.

6.1 Visie op het financieel beleid

Stichting Nutsscholen Geldrop voert een verantwoord financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Het streven is er op gericht dat de financiële middelen meer worden ingezet naar de vooraf vastgestelde en begrote behoefte van de scholen.

Instrumenten m.b.t. financieel beleid

CvB hanteert diverse instrumenten voor het monitoren van het financieel beleid. Onze instrumenten zijn:

- CAO PO 2014;
- Administratiekantoor (PMOS): Reatonline, digi-record (PZ), Reat (FZ);
- Beleidsplan Financiën Nut;
- Document Planning& Control cyclus Nut;
- Treasurystatuut;
- P&C cyclus
- Documenten aanbestedingen en contracten Nut;
- Bespreking van kwartaalrapportages met betrokkenen door CvB en de directeur en medewerker(s) FZ en PZ van AK;
- Begrotingsbespreking met betrokkenen door CvB en de directeur en medewerker(s) FZ en PZ van AK;
- Bespreking jaarrekening met betrokkenen door CvB en de directeur en medewerker(s) FZ en PZ van AK.

6.2 Huisvesting - schoolgebouwen met uitstraling

De schoolgebouwen van de Nutsscholen vormen het visitekaartje voor (potentiële) ouders. De inrichting ervan en de uitstraling van het gebouw en het speelterrein verhogen de indruk van kwaliteit. Schoolgebouwen moeten zijn aangepast aan de eisen van de toekomst en aan het specifieke profiel van de school. Dat betekent dat scholen zo zijn ingericht dat nieuwe onderwijsconcepten en ontwikkelingen op het terrein van ICT, Brede School, voorschoolse opvang e.d. optimaal kunnen worden uitgevoerd.

6.4. Kengetallen

Kengetallen	<i>norm</i>	2013	2014	2015	2016
			Begroting	Begroting	Begroting
Kapitalisatiefactor	35%	37,2%	40,9%	43,5%	45,4%
Transactiefunctie	8,8%	8,8%	9,5%	10%	10,4%
Financieringsfunctie	21,2%	11,3%	12,2%	10,9%	11,4%
Bufferfunctie	5%	17,1%	19,2%	22,6%	23,7%
Solvabiliteit	20%	62,7%	62,5%	60,6%	57,7%
Liquiditeit	0,5-1,5	2,95	3,02	3,26	3,28
Rentabiliteit	0-5%	9,2%	0,3%	-0,5%	-1,2%

7. KWALITEITSBELEID

'Alleen degenen die zich het heden ook anders kunnen voorstellen dan het bestaande, hebben toekomst'

Uit Happy Worker, Yolanda Eijgenstein

Onder kwaliteit verstaan wij de mate waarin wij erin slagen onze doelen te bereiken naar tevredenheid van CvB, de leerkrachten, de ouders, de kinderen en de overheid. Om te bepalen of doelen behaald worden, moeten de doelen helder, aanvaardbaar en aanvaard zijn. Daarnaast zijn normerende uitspraken nodig om vast te stellen in welke mate de doelen worden behaald. Deze doelen en normen worden deels bepaald door de overheid en deels door de school, in dialoog met relevante groeperingen. Op basis van die dialoog bepaalt de school haar koers, rekening houdend met wat de groeperingen willen, maar niet tot elke prijs daarop aansluitend. Een school heeft hierin haar eigen verantwoordelijkheid.

7.1 Begripsomschrijving

De kern van kwaliteitszorg is te vangen in vijf vragen:

1. Doet de school de goede dingen?
2. Doet de school de dingen goed?
3. Hoe weet de school dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doet de school met die wetenschap?

Kwaliteitsbeleid wordt zichtbaar in opbrengstgericht werken op bovenschools niveau en op schoolniveau: het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties (zie H 3.16).

Kwaliteitszorg in het onderwijs

Als kwaliteit gaat over de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken, gaat kwaliteitszorg om de zorg voor die kwaliteit.

Bij het vormgeven van kwaliteit is het van belang de volgende uitgangspunten in acht te nemen:

- Het primaire proces is de basis.
De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en – vooral – voor het leren van de leerlingen is de basis van kwaliteitszorg. Voortbouwend op deze basis, richt kwaliteitszorg zich op alle beleidsterreinen en de samenhang daartussen.
- Interne kwaliteitszorg is het vertrekpunt, maar het is niet voldoende.
Het is nodig dat een schoolteam haar eigen handelen evalueert en op grond daarvan veranderingen aanbrengt. Kwaliteitszorg begint dus intern.

Interne kwaliteitszorg is niet voldoende. Inhoud en opbrengst van activiteiten moeten extern getoetst worden. Een extern oordeel kan worden gegeven door deskundigen, collega's van andere scholen of de subsidiegever.

Kwaliteitszorg die begint bij interne kwaliteitszorg en het verandervermogen van scholen, kan alleen gerealiseerd worden als op de school een passende cultuur is ontwikkeld, gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling, een cultuur waarin de zorg voor kwaliteit een zorg is voor allen.

Cyclisch werken

Systematische werken aan de kwaliteit van de school is noodzakelijk.

Dat betekent: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken.

Dat is kwaliteitszorg: het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee de school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren.

Wat de gewenste kwaliteit inhoudt, kan de school – binnen de wettelijke kaders van regelgeving en toezicht – zelf formuleren. Voor een ander deel gebeurt dat aan de hand van de visie en de missie.

Cyclische werken aan kwaliteitszorg betekent in elk geval drie soorten activiteiten:

- Kwaliteitsbepaling;

- Kwaliteitsborging(of kwaliteitsbewaking);
- Kwaliteitsverbetering.

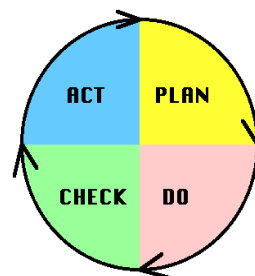
KWALITEITZORG =



- **REGELMATIG BELEIDSTERREINEN**
 - PLANNING OPSTELLEN
 - BEOORDELEN (evalueren)
 - VERBETEREN [maak keuzes]
 - RAPPORTEREN → MPV
- **REGELMATIG VRAGENLIJSTEN AFNEMEN**
 - PLANNING OPSTELLEN
 - BEOORDELEN (evalueren)
 - VERBETEREN [maak keuzes]
 - RAPPORTEREN → MPV
- **REGELMATIG “KAARTEN” MAKEN**
 - PLANNING OPSTELLEN
 - **MAKEN² + GEBRUIKEN³ = BORGEN**
 - BEOORDELEN (evalueren) bekwaamheidsdossier
 - VERBETEREN bekwaamheidsdossier
 - RAPPORTEREN → MPV



JURAN & DEMING



CvB van de Nutsscholen heeft een traject uitgezet voor implementatie van kwaliteitszorg volgens het model Werken Met Kwaliteitskaarten (WMK-PO/Cees Bos). Dit traject is gerealiseerd in de periode 2013-2017. Het traject ziet er als volgt uit:

1. Uitgangssituatie (visie, missie, leraren (ervaring, betrokkenheid, verschil in veranderingsbereidheid, voltijd/deeltijd etc.).
2. Het verbeteren d.m.v. een TeamOntwikkelingPlan of PersoonlijkOntwikkelingPlan.
3. Het “1x per 4 jaar-gedeelte” in het jaar vòòr de nieuwe schoolplanperiode; ‘Apk-keuring’.

7.2 De kwaliteit van onze kwaliteitszorg

Om te bepalen of de kwaliteitszorg van een school van voldoende niveau is, moet de school op de volgende 8 indicatoren minimaal 3 scoren op een 4-puntsschaal van de onderwijsinspectie:

- De school beschikt over een overzicht van de uitgangssituatie per school;
- De school borgt dat de opbrengsten jaarlijks geëvalueerd worden;
- De school evalueert regelmatig aspecten van het leren en onderwijzen;
- De school borgt dat de leerkrachten, het onderwijsondersteunend personeel, de ouders, de leerlingen en het bevoegd gezag bij de kwaliteitszorg betrokken worden;
- De school borgt een inzichtelijke rapportage over de kwaliteit van het onderwijs;
- De school borgt een kwalitatief goede school te zijn;
- De school borgt dat voldaan wordt aan de eisen m.b.t. sociale veiligheid;
- De school borgt dat voldaan wordt aan de eisen m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

7.3 Kwaliteitszorg en ouders

Bij de zorg voor kwaliteit zijn de ouders betrokken. Het bevragen van ouders vindt normaliter één keer per 2 jaar plaats. Op alle Nutsscholen is in 2013 oudervragenlijsten uitgezet. Bij dit type bevraging gaat het om het meten van de satisfactie: zijn de ouders tevreden over (de kwaliteit van) de school? Een belangrijk aandachtspunt is het thema sociale veiligheid. De scholen formuleren een samenhangend veiligheidsbeleid met sociale en fysieke veiligheidsaspecten.

7.4 Kwaliteitszorg en leerlingen

De leerlingen worden eveneens betrokken bij de zorg voor kwaliteit. De frequentie van bevraging is gelijk aan die van de ouders. Op alle Nutsscholen is in 2013 een leerlingenvragenlijst uitgezet: zijn de leerlingen tevreden over (de kwaliteit) van de school?

Ook wordt jaarlijks een vragenlijst sociale veiligheid uitgezet. Binnen het leerlingvolgsysteem is een instrument voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling vereist, waarin voor oudere kinderen (vanaf groep 5) een vragenlijst (webbased) is opgenomen.

7.5 Kwaliteitszorg en leerkrachten

Het bevragen van leraren wordt gepositioneerd in de tweede fase van kwaliteitszorg: vinden de leraren, dat de school een kwalitatief goede school is? Dit wordt gemeten met behulp van een lerarenvragenlijst. Op alle Nutsscholen is in 2013 een medewerkersvragenlijst uitgezet. Verder verwijzen wij naar H4 'Personeelsbeleid'.

7.6 Evaluatieplan

In de schoolplanperiode 2015-2019 worden alle beleidsterreinen volgens een bepaalde frequentie geëvalueerd. De opbrengsten worden jaarlijks op schoolniveau geëvalueerd en de beleidsterreinen die gerelateerd kunnen worden aan onderwijs en leren en schoolcondities worden geëvalueerd met een lagere frequentie. Dit is per school verschillend en hangt af van gestelde prioriteiten.

Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad en de respondenten.

2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Leerlingenvragenlijst	Oudervragenlijst	Leerlingenvragenlijst	Oudervragenlijst
	Leerkrachtvragenlijst		Leerkrachtvragenlijst
7 beleidsterreinen	7 beleidsterreinen	7 beleidsterreinen	7 beleidsterreinen
Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Zorg en begeleiding		Zorg en begeleiding	

7.7 Kwaliteitszorg bovenschools

Het toezicht door de Inspectie van het Onderwijs is bestuursgericht. Omdat CvB de gesprekken met de inspectie voert, moet zij zelf beschikken over professionaliteit en heeft zij daarnaast informatie nodig van de scholen. Het kwaliteitsinstrument WMK-BM beoordeelt of CvB en de scholen voldoende kwaliteit hebben en verzamelt relevante informatie van en over de scholen. De specifieke beleidsterreinen zijn:

	Beleidssterrein		
1	Kwaliteitszorg	15	Wet- en regelgeving
2	Aanbod	16	Beroepshouding
3	Tijd	17	Schoolleiding
4	Pedagogisch handelen	18	Kwaliteitszorg Actief Burgerschap
5	Didactisch handelen	19	Aanbod Actief Burgerschap
6	Afstemming [zie ook 28]	20	ICT
7	Actieve rol leerlingen	21	Taallesonderwijs
8	Schoolklimaat	22	Rekenen en Wiskunde
9	Zorg en begeleiding	23	Wetenschap en Techniek
10	Opbrengsten Opbrengstgericht werken	24	HGW
11	Integraal personeelsbeleid	25	Schoolconcept [bijeenkomst 1]
12	Contacten met ouders	26	De excellente school
13	Interne communicatie	27	Sociaal-emotionele ontwikkeling
14	Externe contacten	28	IPB

De vet gedrukte beleidsterreinen worden door de onderwijsinspectie beoordeeld.

8. KOERSPLAN SCHEMATISCH WEERGEGEVEN tot 2017

Prioriteitenoverzicht waar op bovenschools- en schoolniveau aan wordt gewerkt.

Schooljaar 14/15	Thema	Uitvoering	Kosten
	Bestuur en organisatie		
	Oriëntatie zomerschool- 5.8 Pilot	Dir RB / CvB / VO/ staffunctionaris	NUT/ VO/ SCHOOLNIVEAU
	Oriëntatie schaalvergroting- 4.3 en 4.5	CvB/ Dir/ RvT	NUT/ Nut omg/ RvT/ Dir/ GMR
	Wet werk- en zekerheid	CvB/ Staf./ Dir	NUT / SCHOOLNIVEAU
	Onderwijs en kwaliteit		
	WMK PO Cees Bos	CvB/ IB-ers/ MT/staffunct/ Dir/ CPO	NUT / SCHOOLNIVEAU
	Handelings- en Opbrengstgericht werken - 3.15	Dir / IB / teams	
	Referentieniveaus rekenen/ taal/lezen - 3.5	Dir / IB	SCHOOLNIVEAU
	Referentieniveaus rekenen/ taal/lezen - 3.5	Dir / IB	SCHOOLNIVEAU
	Nutstudiedag Collegiale consultatie 0.1 -4.3 Collegiale consultatie 0.2	Alle leerkrachten	NUT / SCHOOLNIVEAU
	Oriëntatie en implementatie Leergemeenschap 1 (talenten)- 5.1 IB- Nut - 4.3 en 4.5 Directie -4.2 (externe) (SCP) vertrouwenspersonen	Dir/ IB/ CPO/ (externe) (SCP) vertrouwenspersonen Staffunctionaris	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	PR en Communicatie		
	Ouderbetrokkenheid en communicatie CPS- 5.5, 5.6 en 5.8.	2 scholen	SCHOOLNIVEAU
	LOGO en PR plan	allen	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Passend onderwijs		
	Oriëntatie invullen Nut Passend Onderwijs - 3.14 Oriëntatie integratieklas Beleidsplan Passend Onderwijs Nut Start Hoogbegaafdengroep 2	Coördinator passend onderwijs (CPO)/ staffunctionaris Dir / IB / teams	
	Borging Handelings- en Opbrengstgericht werken - 3.15	Dir / IB / teams	
	Borging Referentieniveaus rekenen/ taal/lezen - 3.5	Dir / IB	SCHOOLNIVEAU
	IB netwerk Geldrop/Mierlo - 3.14, 4.5 en 5.8	CPO Nut en Eenbes / IB'ers scholen Geldrop- Mierlo	NUT/ SCHOOLNIVEAU SWV
	Motorische Remedial teaching (MRT) Medewerker volgt scholing	pilot	NUT
	IB netwerk Geldrop/Mierlo - 3.14, 4.5 en 5.8	CPO Nut en Eenbes / IB'ers scholen Geldrop- Mierlo	NUT/ SCHOOLNIVEAU SWV
	Huisvesting en ICT		
	Nieuwbouw Coevering		
	ICT / didactiek in balans 1 - 3.8	Dir / Bovenschoolse ICT-er/ ICT-ers school/ teams	NUT / SCHOOLNIVEAU

	Oriëntatie wetgeving doordecentralisatie	Staff./ CvB	NUT
	Personeel en formatie		
	Oriëntatie cao PO- 5.8 5 gelijke dagen model Deense model (IKC)	CvB/ staffunctionaris/ Dir	NUT SCHOOLNIVEAU/

Schooljaar 15/16	Thema	Uitvoering	Kosten
	Bestuur en organisatie		
	Implementatie zomerschool verbreding PO en VO	CvB/ RvT/ staffunctionaris/ Dir RB	NUT/ VO / MR RB/ Strabrecht/ SCHOOLNIVEAU
	Implementatie schaalvergroting- 4.3 en 4.5	CvB/ Dir/ RvT	NUT/ Nut omg/ RvT/ Dir/ GMR
	Samenstelling RvT i.v.m. fusie/ samenwerking		
	Onderwijs en kwaliteit		
	WMK PO Cees Bos	CvB/ IB-ers/ MT staffunct/ Dir/ CPO	NUT / SCHOOLNIVEAU
	Evaluatie en bijstelling Leergemeenschap 1(talenten) – 5.1 IB- Nut – 4.3 en 4.5 Directie – 4.3 (externe) (SCP) vertrouwenspersonen	Dir/ ib scholen/ CPO/ staffunctionaris (SCP) vertrouwenspersonen	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Oriëntatie en implementatie Leergemeenschap 2 (talenten) - 5.1 Coördinatoren Rekenen, taal/lezen – Coördinatoren bouw ICT- 3.8	Coördinatoren rekenen, taal/ lezen Bouwcoördinatoren	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Nutstudiedag Collegiale consultatie 0.3 -4.3	Alle leerkrachten	NUT / SCHOOLNIVEAU
	Kwaliteitskring 4.3 en 4.5 Directie o.l.v. CvB IB o.l.v. CPO	Directie/ CvB/ CPO/ IB- ers	NUT
	Oriëntatie audit scholen	Directie/ CvB/ CPO/ IB- ers	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	PR en Communicatie		
	Ouderbetrokkenheid en communicatie CPS - 5.5, 5.6 en 5.8	2 scholen: GB en BB	SCHOOLNIVEAU
	LOGO en Implementatie PR plan	allen	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Passend onderwijs		
	Implementatie beleidsplan Nut Passend Onderwijs – 3.14 Bijstelling SOP scholen Implementatie beleidsplan Nut niveau	/ staffunctionaris Dir / IB / teams	NUT/ SWV SCHOOLNIVEAU
	IB netwerk Geldrop-Mierlo- 3.14 en 4.5	CPO Nut en Eenbes / bestuur SWV/ IB-ers scholen Geldrop-Mierlo	NUT/ SWV SCHOOLNIVEAU
	MRT; implementatie	CPO/ Dir / IB/ team/ CvB	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Referentieniveaus taal/lezen en rekenen – 3.5		SCHOOLNIVEAU

	Opbrengst- en handelingsgericht werken 2de stap - 3.15	Dir / IB / teams	SCHOOLNIVEAU
	Huisvesting en ICT		
	ICT / didactiek in balans 2 - 3.8	Dir / Bovensch. ICT-er/ ICT-ers school/ teams	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Implementatie wetgeving doordecentralisatie	Staff./ CvB	NUT
	Personeel en formatie		
	Oriëntatie Scholingsbeleid Nut , puntensysteem- 5.1	CvB, CPO stafffunctionaris/ Dir/ / bovenschoolse ICT-er	NUT/ SCHOOLNIVEAU
	Implementatie cao PO nieuw 5 gelijke dagen model	CvB/ stafffunctionaris/ Dir	NUT/ GMR/ SCHOOLNIVEAU
	Implementatie cao PO-5.8 5 gelijke dagen model Deense model (IKC)	CvB/ stafffunctionaris/ Dir	NUT SCHOOLNIVEAU/
	Oriëntatie Gesprekkencyclus n.a.v. nieuwe cao PO	CvB, Dir, team GMR	NUT/ SCHOOLNIVEAU