

Taalschool Utrecht

Schoolplan 2018-2022

Samen werken aan een wereld aan talen(t).

Taalschool Utrecht  
Hoofdlocatie Ondiep 63  
3552 EB Utrecht  
030-2944664

Brinummer: 17ZR  
Email: [administratie@taalschoolutrecht.nl](mailto:administratie@taalschoolutrecht.nl)  
Website: [www.taalschoolutrecht.nl](http://www.taalschoolutrecht.nl)

Directeur: Jenny Olsthoorn  
Adjunct-directeur: Esther van Zoest

## Visie

Taalschool Utrecht is dé basisschool voor nieuwkomers in Utrecht. Taal, cultuur en sociale vaardigheden zijn geïntegreerd in het onderwijs. Leerlingen voelen zich welkom en maken een goede start in de Nederlandse samenleving. Een leerling die onze school verlaat, begrijpt en gebruikt de Nederlandse taal voldoende om door te kunnen groeien in het vervolgonderwijs.

## Taalschool Utrecht

- biedt leerlingen een veilige en voorspelbare leeromgeving
- legt een stevige basis voor de schoolloopbaan
- geeft leerlingen de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen
- is een expertisecentrum op het gebied van onderwijs aan nieuwkomers
- biedt vervolgscholen ondersteuning en informeert over onderwijsbehoeften
- deelt kennis met, en geeft advies aan, belanghebbenden

Taalschool Utrecht heeft een lerend team met een positieve houding. Het team staat voor het best mogelijke onderwijs.

Het team handelt consequent, ziet mogelijkheden en communiceert helder en respectvol met leerlingen, ouders, verzorgers en professionals.

Ouders, verzorgers en het team van Taalschool Utrecht werken nauw samen om de ontwikkeling van kinderen optimaal te stimuleren.

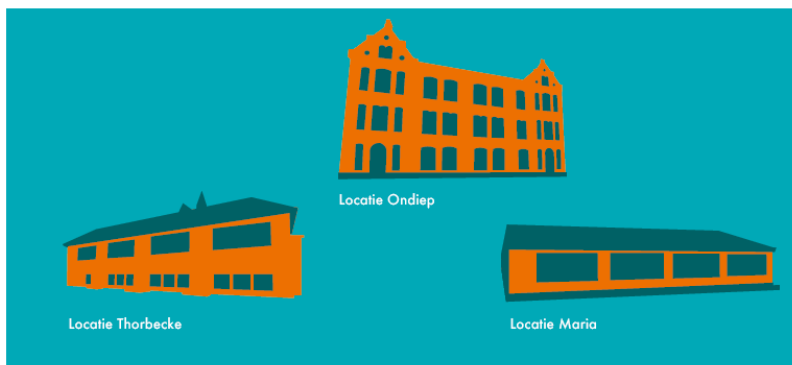
## Om vorm te kunnen geven aan deze visie

- handel ik professioneel en realiseer ik me het belang van mijn voorbeeldfunctie:
  - ik kom afspraken na
  - ik ben voorspelbaar
  - ik spreek waardering uit
  - mijn intentie is goed
- hanteer ik een professioneel denkkader:
  1. wat is goed voor de leerlingen?
  2. wat is goed voor de school?
  3. wat is goed voor mij?
- benut en versterk ik de kwaliteiten van de ander en die van mijzelf
- zie ik irritatie bij mijzelf als een aanleiding voor zelfreflectie
- geef en ontvang ik graag feitelijke en opbouwende feedback
- praat ik met iemand in plaats van over iemand
- neem ik de ander zoals zij of hij is
- spreek ik mijn verwachtingen uit
- toon ik betrokkenheid en sta ik open voor dialoog
- waarborg ik dat collega's op mij kunnen rekenen
- stel ik mij flexibel, behulpzaam en solidair op
- heb ik hoge verwachtingen van samenwerking
- bewaak ik de tijd

Locatie Ondiep  
Ondiep 63  
3552 EB Utrecht  
030 - 2944664

Locatie Thorbecke  
Thorbeckelaan 5  
3551 BR Utrecht  
030 - 2006168

Locatie Maria  
Maria van Reedestraat 4  
3515 XJ Utrecht  
030 - 2006118



## Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1. Beschrijving van Taalschool Utrecht</b>	<b>7</b>
1.1 De missie en visie van Taalschool Utrecht	7
1.2 Onze schoolklimaatovereenkomst	7
1.3 Leerlingenaantallen tussen 2010-2018	7
1.4 Schoolorganisatie	8
1.5 PCOU-Willibrord	9
<b>2. Huidige situatie</b>	<b>10</b>
2.1 Korte terugblik schoolplan 2015-2019	10
2.2 Opbrengsten	10
2.3 Huisvesting	14
2.4 Financiën	14
2.5 ICT en leermiddelen	14
2.6 Zelfevaluatie & reflectie	15
2.7 Trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op het beleid van de school	17
<b>3. Het onderwijskundige beleid</b>	<b>19</b>
3.1 Werken in stamgroepen en instroomgroepen	19
3.2 Het curriculum van Taalschool Utrecht	20
3.2.1 Mondeling Nederlands	20
3.2.2 Leesonderwijs	21
3.2.3 Spelling- en schrijfonderwijs	21
3.2.3 Rekenonderwijs	21
3.2.4 Cultuureducatie	21
3.2.5 Bewegingsonderwijs	22
3.2.5. Sociaal emotionele vorming en burgerschap	22
3.3 Onderwijskundige bouwstenen	22
3.3.1 Coöperatief leren	23
3.3.2 TPR	23
3.3.3 Activerende Directe Instructie	23
3.3.4 Taalrijke leeromgeving	23
3.4 Methodes in schema	23
3.5 De klassenmap	24
3.6 Het zorgplan	24
3.7 Het overstaparrangement	24
<b>4. Het schoolklimaat</b>	<b>27</b>
4.1 Veiligheidsbeleid	27
4.2 Pedagogisch klimaat en preventieve maatregelen	27
4.3 Protocollen in de school	29
4.4 Monitoren van een prettig schoolklimaat	30

<b>5. Het HRM-beleid</b>	<b>31</b>
5.1 Personeelsbeleid	31
5.2 Personeelstevredenheid	32
5.3 Verzuimbeleid	32
5.4 Nieuwe leerkrachten & invallers	32
<b>6. De kwaliteitszorg</b>	<b>35</b>
6.1 Visie op kwaliteitszorg	35
6.2 Meetinstrumenten	35
6.3 Verantwoording gerealiseerde onderwijskwaliteit naar bestuur en stakeholders	36
<b>7. Het financiële, materiële &amp; huisvestingsbeleid</b>	<b>37</b>
7.1 Financiële & materiële beleid	37
7.2 Huisvestingsbeleid	38
<b>8. Ketenpartners</b>	<b>39</b>
8.1 Ouders en ouderbetrokkenheid	39
8.2 Het zorgteam	39
8.3 Samenwerking met Utrechtse scholen en overige kernpartners	40

## **Inleiding**

Voor u ligt het schoolplan van Taalschool Utrecht. Dit document is belangrijk. In dit document staan onze plannen voor de komende vier jaar beschreven. Het team van Taalschool Utrecht, onze leerlingen, hun ouder(s)/verzorger(s) en onze ketenpartners hebben input gegeven voor dit meerjarenplan.

Taalschool Utrecht is continu in beweging. Iedere week verwelkomen wij nieuwe leerlingen en twee keer per jaar kennen we uitstroommomenten. Leerlingen die het curriculum van Taalschool Utrecht hebben doorlopen, maken dan de overstap naar het vervolgonderwijs.

De afgelopen jaren is Taalschool Utrecht flink gegroeid en hebben we te kampen gehad met diverse uitvoerende- en strategische opgaven. Want hoe zorgen we voor blijvend goed onderwijs in een school die zich in korte tijd verdubbeld en misschien in de toekomst weer halveert? Juist daarom is dit schoolplan belangrijk. Het is onze stip aan de horizon. Het bevat onze koers voor de komende jaren bij zowel groei- als krimp.

### **Kenmerken van Taalschool Utrecht**

Onze school kent een aantal belangrijke pijlers (kenmerken) die ook in dit schoolplan aan de orde komen. Deze pijlers zijn onze doorgaande lijn tussen de verschillende bouwen en gebouwen.

1. Taalschool Utrecht heeft een doeltreffend onderwijscurriculum
2. We bieden onze leerlingen een veilige en voorspelbare leeromgeving
3. Iedere leerling heeft een eigen uitstroomperspectief
4. Het team van Taalschool Utrecht werkt vanuit een schoolklimaatovereenkomst
5. We bieden alle kinderen en vervolgscholen hulp bij de doorstroom naar het vervolgonderwijs en delen onze expertise met belanghebbenden.

### **Doelen en functie van het schoolplan**

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan van de stichting PCOU in de eerste plaats onze 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. Dit heeft geleid tot verbeterpunten en ambities voor de komende vier jaar. Het schoolplan is ook een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag, de ouder(s)/verzorger(s) en onze ketenpartners voor de planperiode 2018-2022. We onderbouwen onze beleidskeuzen, zoals o.a. beschreven staat in onze schoolgids. Het schoolplan, het jaarplan, de schoolgids en onze website zijn onze verantwoordingsdocumenten. De website bevat maandelijks nieuwe informatie, het jaarplan en de schoolgids zijn documenten voor één schooljaar en het schoolplan is een document voor *en* over de komende vier jaar.

### **Procedure voor het opstellen van het schoolplan**

Het team van Taalschool Utrecht, onze leerlingen en hun ouder(s)/verzorg(s) en onze ketenpartners hebben op verschillende momenten input geleverd voor dit schoolplan. Zo heeft het team tijdens twee studiedagen nagedacht over ons schoolklimaat, de missie en visie, ambities & toekomstdromen en hebben zij input gegeven middels vragenlijsten. Dit geldt ook voor onze leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s), hun belangrijkste input gaven ze tijdens het beantwoorden van vragenlijsten maar ook tijdens gesprekken op het schoolplein of in de klas.

In dit schoolplan ontbreekt nog een conceptplanning voor de komende vier jaar. Deze planning kan pas gemaakt worden, wanneer het huisvestingsvraagstuk is beantwoord, medio mei 2018.

Uiteraard zijn we trots over de manier waarop het onderwijs nu vormgegeven wordt en de ambities die het team zichzelf ten doel heeft gesteld. *Samen gaan we de school nog mooier maken dan ze al is!*

Directie Taalschool Utrecht

## **1. Beschrijving van Taalschool Utrecht**

### **1.1 De missie en visie van Taalschool Utrecht**

Taalschool Utrecht is *de* basisschool voor nieuwkomers in Utrecht. Taal, cultuur en sociale vaardigheden zijn geïntegreerd in het onderwijs. Leerlingen voelen zich welkom en maken een goede start in de Nederlandse samenleving. Een leerling die onze school verlaat, begrijpt en gebruikt de Nederlandse taal voldoende om door te kunnen groeien in het vervolgonderwijs.

Taalschool Utrecht:

- biedt leerlingen een veilige en voorspelbare leeromgeving.
- legt een stevige basis voor de schoolloopbaan.
- geeft leerlingen de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen.

Taalschool Utrecht:

- is een expertisecentrum op het gebied van onderwijs aan nieuwkomers.
- biedt vervolgscholen ondersteuning en informeert over onderwijsbehoeften.
- deelt kennis met, en geeft advies aan, belanghebbenden.

Taalschool Utrecht heeft een lerend team met een positieve houding. Het team staat voor het best mogelijke onderwijs. Het team handelt consequent, ziet mogelijkheden en communiceert helder en respectvol met ouders, verzorgers, professionals en leerlingen.

Op dit moment ontwikkelen we samen met dr. Kees van Overveld een eigen leerlijn voor sociaal-emotioneel leren en burgerschap. Hiermee vervangen we op korte termijn De Vreedzame School omdat deze methode ondanks de vele aanpassingen onvoldoende aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

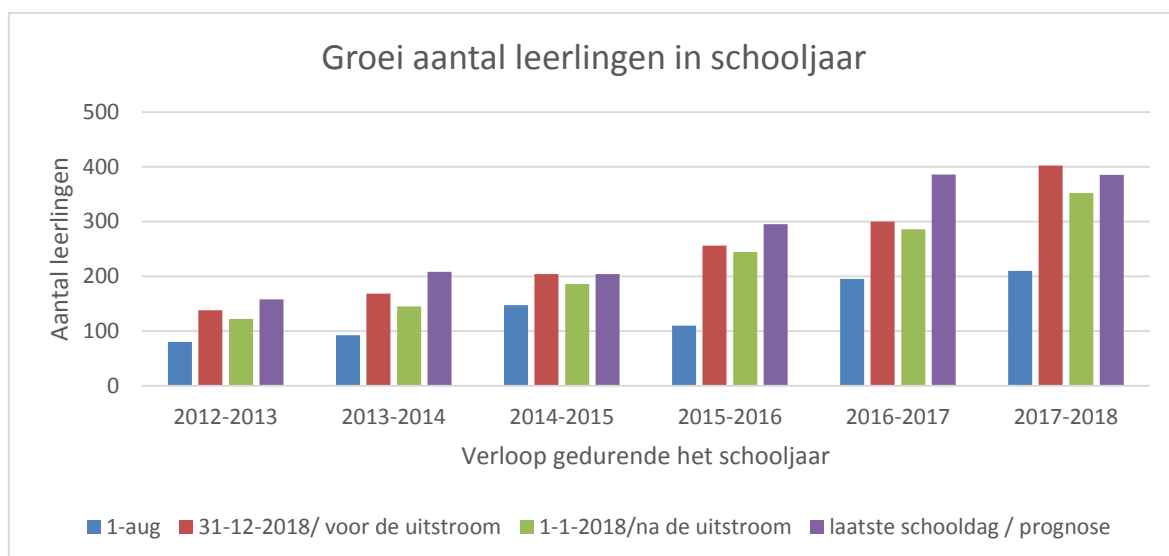
Onze leerlingen begeven zich na vestiging in Nederland in een nieuwe sociale context. Het land, de cultuur, het Nederlandse onderwijssysteem, hun huis en Taalschool Utrecht: alles is nieuw voor onze leerlingen. Het functioneren in deze nieuwe context vraagt uiteenlopende competenties zoals het herkennen van eigen emoties, het kunnen inleven in de situatie van de ander en het oplossen van emotionele problemen. Dit alles is onderdeel van persoonsvorming en het breed ontwikkelen van een persoonlijkheid. Met de nieuwe leerlijn voor Sociaal Emotioneel Leren en Burgerschap willen wij kinderen in de toekomst nog beter te helpen bij het ontwikkelen van hun eigen persoonlijkheid en identiteit.

### **1.2 Onze schoolklimaatovereenkomst**

Onze missie en visie zijn gericht op een doelgericht onderwijsaanbod, maar ook op een veilige en voorspelbare leeromgeving en een continue ontwikkeling van onze expertise. Het team van Taalschool Utrecht heeft afspraken gemaakt over welk professioneel gedrag hierbij past. Deze afspraken zijn opgenomen in de schoolklimaatovereenkomst. Deze overeenkomst (zie pagina 2) toont de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een professioneel school(werk)klimaat.

### **1.3 Leerlingenaantallen tussen 2010-2018**

Taalschool Utrecht is de afgelopen jaren flink gegroeid. De belangrijkste oorzaak hiervoor lijkt de gevolgen van de Arabische Lente sinds 2012 (zie figuur hierna). Ook de toename van migranten uit Afrikaanse en overige Europese landen zorgde voor een stijging van het leerlingenaantal.



De grootste uitdaging als gevolg van deze groei was de afgelopen jaren de zorg voor goede huisvesting, uitbreiding van de (deels tijdelijke) formatie en de zorg voor goed onderwijs. Het is een compliment aan het team waard dat zij ook in tijden van groei, de school en zichzelf de afgelopen jaren verder hebben ontwikkeld!

Tijdens het schrijven van dit schoolplan telt de Taalschool ruim 370 leerlingen. Met gemiddeld 10 inschrijvingen per week, verwachten we zo'n 380-420 leerlingen in juni 2018.

#### **1.4 Schoolorganisatie**

Het team van Taalschool Utrecht bestaat op dit moment uit ruim 60 ervaren en betrokken professionals. In de school zijn zeer diverse functies zichtbaar. Leerkrachten, leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten, intern begeleiders, een speltherapeut, administratief medewerkers, leerkracht-expert, locatieleiders, vakleerkracht bewegingsonderwijs en conciërges. Iedereen werkt samen voor het best mogelijke onderwijs.

De grootte van het team is inherent aan het actuele leerlingenaantal. Gedurende het schooljaar openen we nieuwe groepen. Hierdoor zijn we regelmatig genoodzaakt nieuw personeel te werven. Om dit in goede banen te leiden is er een duidelijk sollicitatie- en inwerkprotocol. Vóór we overgaan tot aanname van nieuwe personeel, volgt er altijd eerst een meeloop-dag en gesprek over de schoolklimaatovereenkomst. Zo kunnen we van beide kanten een goede beslissing nemen. Het team van Taalschool Utrecht wordt geleid door directeur Karlijn de Jonge en de adjunct-directeur Jenny Olsthoorn. Er zijn op dit moment drie locaties waar onderwijs gegeven wordt. Op iedere locatie werkt een locatieleider. De directie vormt samen met de drie locatieleiders het managementteam. Zij worden daarbij ondersteund door een managementassistent en binnenkort ook door een team van leraar-experts (specialisten). De onlangs aangestelde specialisten Jonge Kind, NT2 en Gedrag, gaan zorgdragen voor schoolontwikkeling betreffende het specialisme en hebben hierin een coachende en soms sturende of leidende rol. De intern begeleiders zijn samen met de leerkrachten verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. Iedere locatie telt één vaste intern begeleider. Wanneer het team van intern begeleiders tijdelijke uitbreiding nodig heeft (bijvoorbeeld bij een naderend uitstroombmoment), werken we samen met een vast onderwijsadviesbureau. Hierdoor dragen we zorg voor continuïteit en efficiëntie. Op korte termijn zal een directiewissel plaatsvinden.



### 1.5 PCOU-Willibrord

De school maakt deel uit van Stichting PCOU en de Willibrord stichting te Utrecht. Stichting PCOU en de Willibrord Stichting besturen samen in totaal 41 scholen. De Stichtingen hebben één bestuur en één Raad van Toezicht. Het bestuur krijgt praktische ondersteuning van het Bestuursbureau. Dit bureau ondersteunt ook de scholen. De directie van Taalschool Utrecht werkt intensief samen met bureamedewerkers. Zij helpen bij vraagstukken m.b.t. financiën, formatie, onderwijskwaliteit en huisvesting.

#### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Organisatiestructuur optimaliseren zodat er effectief gewerkt kan worden door alle teamleden;
- Managen van groei- en krimp, waarbij de zorg voor goede huisvesting zeer belangrijk is;
- Borgen van de schoolklimaatovereenkomst;
- Zorgdragen voor een goede directiewissel;
- Ontwikkelen van een eigen leerlijn Sociaal Emotioneel Leren en Burgerschap.

## 2. Huidige situatie

### 2.1 Korte terugblik schoolplan 2015-2019

Over de inhoud van schoolplan 2015-2019 waren we als team niet geheel tevreden. Het document miste aansluiting bij de praktijk van continue groei- en krimp, de huisvestingsopgaven en raakte onvoldoende onze ambities. Daarom is het schoolplan in voorjaar 2018 herschreven. Dit wil niet zeggen dat we ons als school de afgelopen jaren niet of onvoldoende hebben ontwikkeld, integendeel zelfs! De afgelopen jaren heeft het team van Taalschool Utrecht een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Door jaarlijks zes studiedagen te wijden aan schoolbrede vraagstukken en het werken in werkgroepen aan doelen welke telkens zijn beschreven in de jaarplannen, hebben we tussen 2015 en 2018 veel doelen behaald.

#### Behaalde doelstellingen 2015-2018

- √ In 2016 hebben 21 leerkrachten de Post-HBO opleiding tot NT2 specialist behaald;
- √ Het zorgplan is opnieuw ontwikkeld door het team van Taalschool Utrecht i.s.m. een onderwijskundig adviseur. Iedere leerling beschikt over een eigen uitstroomperspectief;
- √ Er is een leerlijn Cultuureducatie ontworpen en geïmplementeerd in alle groepen;
- √ Leerlingen van zeven jaar en ouder starten in een instroomgroep en doorlopen hier een nieuw ontwikkeld en compact programma van tien weken;
- √ De methode Rekenrijk is vernieuwd en geïmplementeerd;
- √ De methode Lekker Lezen is geïmplementeerd;
- √ Het team van Taalschool Utrecht heeft twee jaar begeleidde intervisiebijeenkomsten gehad waarbij in kleine groepen is gesproken over professioneel handelen in de context van De Taalschool;
- √ Het team van de onderbouw heeft het leerlingvolgsysteem KIJK! geïmplementeerd en het programma voor Mondeling Nederlands aangepast;
- √ Tussen 2015 en 2018 is steeds een deel van de school verhuisd. Deze tijdelijke huisvestingsvraagstukken resulteerde in maar liefst vijf verhuizingen gedurende de afgelopen drie jaren. Deze verhuizingen zijn veelal op een prettige manier uitgevoerd door het team en externe partijen;
- √ Taalschool Utrecht is zich meer gaan profileren binnen en buiten Utrecht. We organiseerden openochtenden, een seminar voor intern begeleiders en schooldirecties, participeerden tijdens LOWAN-studiedagen door diverse workshops te verzorgen, leverde een bijdrage aan IB-netwerken en hebben zorg gedragen voor de ontwikkeling van het overstaparrangement.
- √ We verbeterden de ouderbetrokkenheid en organiseren nu verschillende activiteiten om de ouder(s)/verzorger(s) bij de school te betrekken.

#### Niet behaalde doelstellingen 2015-2018

- Aanbod spelling verbeteren;
- Aanbod begrijpend lezen verbeteren;
- Leerlijn sociaal emotioneel leren ontwikkelen (ontwikkeling is gestart in 2017);

### 2.2 Opbrengsten

Het team van Taalschool Utrecht wil alle leerlingen het best mogelijke onderwijs bieden. Om de effecten van ons onderwijsaanbod te kunnen meten en vergelijken, is het belangrijk om na te denken over hoe wij tot een valide uitspraak kunnen komen op individueel-, groep- en schoolniveau over onze prestaties. In juni 2017 zijn we daarom gestart met bijhouden van de resultaten per groep in

een Excel bestand. We kijken dus of de leerlingen (allemaal) hun tussen- en einddoelen halen zodat we ons aanbod tijdig kunnen aanpassen en leerkrachten beter kunnen begeleiden en coachen.

### **Beginsituatie effectmeting**

- *Schooljaar 2015-2016* werd de effectmeting als volgt vormgegeven: bij uitstroom van een Taalschoolleerling naar de vervolgschool werd er gekeken of de leerling zijn/haar einddoelen had behaald (ongeacht duur onderwijs op de Taalschool en leeftijd). Einddoelen werden gesteld op een halfjaar onder het didactisch niveau van de groep, waarnaar een leerling uitstroomde.
- *Schooljaar 2016-2017* is er in overleg met het bestuur besloten om de effectmeting anders vorm te geven: vanaf dit moment zou de Taaltoets Alle Kinderen (TAK toets) centraal staan bij de uitgestroomde leerling en zouden de scores gerelateerd worden aan de woordvoorraad van de leerling. De woordvoorraad zou een indicatie geven van het taalniveau van een leerling in vergelijking met een leerling van die geboren is in Nederland.

### **Aanleiding nieuw format effectmeting**

- De TAK meet enkel het niveau van woordenschat van de leerling en is om die reden onvolledig om de kwaliteit van het onderwijs op Taalschool Utrecht te analyseren.
- De wens is meer inzicht te krijgen in de kwaliteit van het gegeven onderwijs per groep (per leerkracht), per bouw en als gehele school.
- Effectmeting relateren aan de nieuw opgestelde doelen (zorgplan 2017-2018).
- De wens is niet pas bij de uitstroom van de leerling inzicht krijgen in of de einddoelen behaald zijn (effectmeting onderwijs), maar ook tussentijds de kwaliteit van het onderwijs op Taalschool Utrecht te analyseren (en vanuit hier kunnen inventies, aanvullingen en/of veranderingen plaatsvinden).

### **Voorstel effectmeting vanaf schooljaar 2017-2018**

Leerkrachten houden twee maal per jaar (per leerling in één Excel bestand) bij of de tussendoelen of einddoelen van de gegeven vakken behaald zijn. Hieruit volgt een analyse per leerling, per groep, per bouw en als gehele school hoe effectief het gegeven onderwijs op Taalschool Utrecht is geweest. Gedurende een schoolloopbaan van een leerling doorloopt de leerling twee of drie keer de effectmeting (met de uitzondering van de subgroep 'groep 8 leerlingen die via de POVO procedure naar het VO gaan'). Hierdoor kan de effectmeting ook gebruikt worden voor verbetering van de kwaliteit gedurende het gegeven onderwijs van een leerling en wordt dit niet pas inzichtelijk op het moment van uitstroom. In de effectmeting zal de subgroep 'Ithaka leerlingen' mogelijk niet worden meegenomen, als zij voor de eerste meting (in januari of juni) al uitgestroomd zijn naar Ithaka. De analyse van de TAK toetsing zal onderdeel blijven uitmaken van de effectmeting.

Onderdelen waarop het tussen/einddoel wordt geëvalueerd:

*Midden- en bovenbouw:*

- Mondeling Nederlands (behaald/niet behaald)
- AVI (behaald/niet behaald)
- DMT (behaald/niet behaald)
- Rekenen (behaald/niet behaald)
- Spelling (behaald/niet behaald)

- Begrijpend lezen (behaald/niet behaald)

*Onderbouw:*

- Mondeling Nederlands (behaald/niet behaald)
- Mondeling Nederlands actief (voldoende/onvoldoende)
- Mondeling Nederlands passief (behaald/niet behaald)
- Auditieve waarneming (behaald/niet behaald)
- Mondelinge taalontwikkeling (behaald/niet behaald)
- Beginnende geletterdheid (behaald/niet behaald)
- Beginnende gecijferdheid (behaald/niet behaald)

**Hoe zetten we de effectmeting op Taalschool Utrecht in per juni 2017 (pilot)?**

- IB verstuurt het Excel bestand (vast format) per mail naar de groepsleerkracht.
- Het overzicht wordt door de groepsleerkracht ingevuld in Excel.
- Per groep wordt inzichtelijk welke leerlingen zijn/haar doelen behaald of niet behaald hebben.
- IB voegt de groepsoverzichten samen voor de analyse van de effectmeting. De effectmeting kan worden geanalyseerd per groep, per bouw en als gehele school.
- Binnen de effectmeting kan de analyse per vakgebied worden gedaan.
- De effectmeting vindt twee keer per schooljaar plaats; na de toetsing van CITO (in januari en in juni). Dit is voorafgaand aan de twee vaste uitstroommomenten van februari en juli.
- De analyse van de effectmeting wordt in een (bouw)vergadering gedeeld met het team.
- Vanuit de analyse van het groepsoverzicht kan in de groepsbespreking met IB, het gesprek met de leerkracht worden aangegaan over de kwaliteit van het gegeven onderwijs, het toekomstige onderwijs en zijn/haar ontwikkeling als professional.

<b>Taaltoets Alle Kinderen (TAK) - Passieve woordenschat interne normering Taalschool Utrecht *)</b>
--

Uitstroomgroep	Aantal leerlingen	Non-respons	Gemiddelde score	Spreiding scores laagste-hoogste	Gemiddelde woordvoorraad (bij benadering)
1	8	-	26	17-34	1800
2	36	5	22	11-47	1500
3*1	28	2	34	17-65	2200
4	24	-	52	25-70	3500
5	16	-	56	34-76	3600
6	18	-	65	30-78	4300
7	8	-	57	29-74	3900
Vo ISK *1	7	-	68	53-83	4500
Vo Regulier*1	10	-	74	56-84	5000
Vo praktijko.*1	2	2	80	72-87	5300
Sbo/so *2	11	4	39	20-62	2500
<b>Totaal</b>	<b>168</b>	<b>13</b>			

\*1 Uitstroom alleen einde schooljaar \*2 Uitstroom ook tussentijds

Leeftijd:	4 jaar	6 jaar	8 jaar	10 jaar	12 jaar
Nederlandse kinderen	3000	4500	6000	11000	17000
Allochtone kinderen	1000	2600	4200	6000	10000

TAK-score:	15	30	45	60	75	90
Passieve woordvoorraad	1000	2000	3000	4000	5000	6000
<i>Totaal aantal items: 96</i>						

\*)Uitstroommomenten:

- December schooljaar 2016-2017 (46 leerlingen)
- Juli schooljaar 2016-2017 (122 leerlingen)

### **2.3 Huisvesting**

Tot half 2015 voldeed het gebouw Ondiep als onderwijslocatie voor alle leerlingen van Taalschool Utrecht. De vluchtelingenstroom die in 2014/2015 op gang kwam zorgde voor een sterke toename van het leerlingenaantal. Eind 2015 was het maximum aantal leerlingen die gehuisvest kunnen worden in Ondiep (225 leerlingen) ruimschoots bereikt. De onderbouw verhuisde met zeven groepen naar locatie Mariëndaal. Enkele maanden later vertrok ook de middenbouw naar een tijdelijke huisvesting: locatie Thorbecke. In 2016 volgde een verhuizing van Thorbecke terug naar Ondiep en in 2017 waren we genoodzaakt om de Mariëndaal te verlaten. De onderbouw moest plaatsmaken voor een andere Utrechtse basisschool. De kleuters verhuisden van locatie Mariëndaal naar locatie Thorbecke. In december 2017 waren de toen twee gebouwen Ondiep en Thorbecke wederom vol. De bovenbouw verhuisde met acht groepen naar De Maria, een nieuwe tijdelijke onderwijslocatie in Tuindorp. Hiermee was de vijfde verhuizing in een periode twee en een half jaar een feit. Tijdens het opstellen van dit schoolplan beschikken we over drie onderwijslocaties.

Locatie Thorbecke en Locatie De Maria zijn wederom tijdelijke huisvestingsvoorzieningen. Eind 2018 dient Thorbecke verlaten te worden, De Maria in juli 2019. Het huisvestingsprobleem heeft daarmee hoge prioriteit. Het is onbetwist de wens van het team om één uni-locatie te betrekken en hiermee een einde te maken aan de vele verhuizingen. De Gemeente Utrecht is echter een belangrijke schakel in het oplossen van deze opgaven. En vooralsnog bieden zij nu twee gebouwen aan in Overvecht die nog gerenoveerd dienen te worden. Met nog negen maanden te gaan tot de sluiting van locatie Thorbecke, een race tegen de klok en wederom een flinke opgave voor het team, onze leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s).

### **2.4 Financiën**

De exacte cijfers van de begroting zijn te vinden in de documenten die samen met de afdeling financiën van de PCOU zijn opgesteld. Boekjaren 2015, 2016 en 2017 konden we positief afsluiten. De financiële middelen zijn gelinkt aan de groei van het leerlingenaantal, uitbreiding van de huisvesting en/of het jaarplan. Om te zorgen voor stabiliteit en goed financieel beleid heeft de directeur samen met een medewerker van de afdeling financiën een eigen formatieplan ontwikkeld. Dit formatieplan kent een standaard formatie van 23 Fte en een z.g. groepsfactor. Bij iedere groep die gedurende het schooljaar geopend wordt, breidt het team -op OP en OOP- niveau uit. Een onzekere factor voor de komende jaren is de verdeling van de OAB middelen en de huisvestingsopgave. Zowel de gemeentelijke subsidie als de landelijk subsidie staan op de tocht. Wanneer deze middelen niet meer toekomen aan de school, heeft dit grote gevolgen voor de onderwijskwaliteit op Taalschool Utrecht. De budgetten voor de inrichting van de scholen zijn voor een groot deel opgespaard. Vanaf zomer 2018, zal het meubilair worden vervangen. De huisvestingsopgave zal tevens een beroep doen op het MIP (meerjaren-investeringsplan) van Taalschool Utrecht. Het is de wens van een deel van het team om het OOP team op korte termijn uit te breiden, zo ook de ICT ondersteuning op school. Hier wordt op dit moment nader onderzoek naar de gedaan en zal mogelijk consequenties hebben voor de begroting van 2019.

### **2.5 Leermiddelen en ICT**

De leermiddelen op Taalschool Utrecht zijn de afgelopen jaren meegegroeid met het leerlingenaantal. De locatieleiders hebben als opdracht gekregen om toe te zien op voldoende

beschikbaarheid van leermiddelen bij groei. Mondeling Nederlands, Sociaal Emotioneel Leren en Cultuureducatie vragen om investering in tijd en formatie zodat wij zelf de leermiddelen kunnen *en konden* ontwikkelen. Hier dient rekening mee te worden gehouden bij het opstellen van de begrotingen voor de komende jaren.

Alle lokalen van de school zijn voldoende voorzien van ICT middelen. Er zijn digiborden, touchscreens en PC's beschikbaar. In de groepen 7/8 wordt tevens gewerkt met laptops. Door de tijdelijke huisvesting is op Locatie Thorbecke niet geïnvesteerd in een SKOOL-server. Dit wordt gemist en leidt tot een trage verbinding met het netwerk via een thuiswerkplek (een externe link). Tevens zijn de verschillende servers onvoldoende op elkaar aangesloten. Bij intrek van nieuwe permanente huisvesting vraagt dit een flinke investering. Het is de wens om één digitale leeromgeving te delen, zodat alle leerkrachten toegang hebben tot dezelfde bronnen. Uitbreiding van de Fte ICT-ondersteuning is ook hard nodig om de krimp en groei van de school te kunnen managen. Hiervoor zal op korte termijn uitbreiding van de formatie volgen. Een ICT beleidsplan zal, na beantwoorden van de huisvestingsopgave, moeten worden geschreven en uitgevoerd.

## **2.6 Zelfevaluatie & reflectie**

Taalschool Utrecht heeft in het najaar van 2017 de waarderingslijsten van OBERON afgenomen bij ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en medewerkers. Daarnaast is bij de leerkrachten ook een zelfevaluatie afgenomen. Per afname volgen nu de belangrijkste conclusies.

### **Onderzoek tevredenheid leerlingen:**

Aan dit onderzoek hebben 31 leerlingen deelgenomen. Zij gaven de Taalschool gemiddeld een 8.1/10. Tevreden zijn zij over de school in het algemeen (3.7/5), de lessen (3.7/5) en de activiteiten die wij organiseren (3.7/5). De leerlingen beoordelen de items *ik leer veel op school* (3.9/5), *de kinderen mogen elkaar helpen in de klas* (3.9/4) en *mijn school organiseert leuke schoolreisjes* (4.0/5) relatief hoog.

Minder tevreden zijn de kinderen over het gedrag van hun medeleerlingen (3.5/5) en de materialen in de school, waarbij ICT uitzonderlijk laag wordt gewaardeerd: *Kinderen houden zich aan de afspraken in de school* (3.0/5), *ik werk op school vaak met de computer* (2.5/5) en *ik leer veel door met de computer te werken* (2.9/5).

### **Onderzoek tevredenheid ouders:**

Aan dit onderzoek hebben 105 ouders deelgenomen. Zij gaven de Taalschool gemiddeld een 7.2/10. Tevreden zijn zij over de Taalschool in het algemeen: *mijn kind vindt het leuk om naar de Taalschool te gaan* (3.8/5) en *ik voel me als ouder welkom op de Taalschool* (3.8/5). De items omgang, veiligheid, schoolvisie en informatie over onderwijs en kind, scoren ook relatief hoog:

- *De juffen en meesters zijn aardig voor mijn kind* (3.8/5);
- *De juffen en meesters hebben duidelijke regels voor alle kinderen* (3.8/5);
- *Ik begrijp de visie van de Taalschool zoals beschreven in de schoolgids* (3.8/5);
- *De juffen en meesters vertellen goed hoe het met mijn kind gaat* (3.8/5).

Minder tevreden zijn de ouders over de mogelijkheden om te helpen op school – *de juffen en meesters vragen mij om te helpen in de klas of school* (3.0/5), personeel – *ik heb goed contact met de directie van de Taalschool* (3.3/5) en de algemene informatie – *de brieven die ik van school krijg, zijn voor mij goed te begrijpen* (3.4/5)

### **Onderzoek tevredenheid personeel:**

Aan dit onderzoek hebben 42 medewerkers van locatie Ondiep en 12 medewerkers van locatie Thorbecke deelgenomen. Dit onderzoek is per locatie afgenomen, omdat het MT per locatie een andere uitkomst verwachtte en dit wilde verifiëren. De medewerkers van locatie Ondiep gaven de Taalschool gemiddeld een 8.1/10. De medewerkers van locatie Thorbecke gaven de Taalschool gemiddeld een 7.8/10. Relatief hoog scoren we op de onderdelen samenwerking met leerlingen (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.8/5), ouders (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.9/5) en collega's (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.9/5). Daarbij scoren we 4.0/5 op de volgende indicatoren:

- *Ik werk hier met veel plezier;*
- *Ik kan met de meeste leerlingen goed opschieten;*
- *De personeelsleden behandelen leerlingen met respect;*
- *De school treedt op bij conflicten of ongeregelheden;*
- *De school staat goed aangeschreven in de omgeving;*
- *Ik kan met de meeste leerlingen goed opschieten;*
- *De personeelsleden behandelen leerlingen met respect;*
- *Ouders kunnen altijd met mij contact opnemen voor een gesprek;*
- *De directie en overige leidinggevenden vormen een hecht team;*
- *De schoolleiding heeft voldoende corrigerend vermogen;*
- *De schoolleiding zet zich in voor evaluatie van de uitgevoerde activiteiten;*
- *Personeelsontwikkeling is afgestemd op mijn eigen behoeften en op de behoeften van school;*
- *De school treedt op bij conflicten of ongeregelheden;*
- *Er zijn voldoende overlegmomenten over leerlingenzaken;*
- *Er zijn voldoende overlegmomenten over personeel en organisatie;*
- *Ik ben op de hoogte van bestuursbesluiten die voor mij van belang zijn;*
- *De schriftelijke informatie is relevant voor mij;*
- *De website van de school is informatief en duidelijk.*

Minder tevreden zijn de medewerkers over de werkomstandigheden, inspraak en schoolbeleid. Daarbij scoren we laag (3.4/5 of lager) op de indicatoren:

- *De school is netjes en schoon (O: 3.1 T: 3.2);*
- *Dit is een school waar ik mijn kinderen naartoe zou sturen (O: 3.2 T: 3.1);*
- *Het schoolgebouw is aantrekkelijk om in te werken (O: 3.1 T: 3.3);*
- *Er is sprake van eenduidigheid in de uitvoering van beleid (O: 3.4 T: 3.4);*
- *Nieuwe collega's worden ondersteund (O: 3.4 T: 3.3);*
- *De school besteedt voldoende aandacht aan protestant-christelijke vieringen (O: 3.4 T: 3.3);*
- *De school besteedt voldoende aandacht aan levensbeschouwelijke thema's (O: 3.2 T: 3.3)*
- *De school biedt voldoende werkplekken voor teamleden (O: 2.0 T: 3.5);*
- *Ik ben tevreden over de fysieke werkomstandigheden binnen deze school (O: 2.8 T: 3.7);*
- *Ik ben tevreden over de mogelijkheden voor teamleden om computers te gebruiken (O: 2.8 T: 3.7);*
- *Ik ben tevreden over de leer- en hulpmiddelen op school (O: 3.1 T: 3.8);*
- *Er is sprake van voldoende evenwicht in de verschillende onderdelen van mijn functie (O: 3.4 T: 3.4);*
- *Ik ben tevreden over de wijze waarop de taakbelasting binnen de school tot stand komt (O: 3.4 T: 3.5);*
- *De school is voor leerlingen veilig te bereiken (O: 2.8 T: 3.7);*
- *Ik ben tevreden over de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag (O: 3.4 T: 3.8);*
- *Schriftelijke informatie wordt op tijd gegeven (O: 3.6 T: 3.4);*



- De overlegstructuur biedt voldoende mogelijkheden tot inspraak (O: 3.4 T: 3.6);
- Personeelsleden worden betrokken bij de besluitvorming (O: 3.1 T: 3.5);
- Ouders mogen invloed uitoefenen op de gang van zaken binnen de school (O: 2.9 T: 2.9);
- Bij beslissingen wordt rekening gehouden met de mening van ouders (O: 3.0 T: 3.0);
- Bij beslissingen wordt rekening gehouden met de mening van leerlingen (O:2.9 T: 2.7)

De enquête kent tot besluit een open-vragen gedeelte. Hier komen de zorgen over de huisvesting, leermiddelen en inwerkprotocollen wederom zeer duidelijk in naar voren. Positief is men hierbij over de teamgeest, het werkklimaat en aansturing/daadkracht van(uit) het Management Team. Ideeën vanuit het team zijn vooral gericht op inspraak en gedeeld leiderschap.

## **2.7 Trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op het beleid van de school**

De grootte van Taalschool Utrecht is zeer moeilijk te voorspellen. Het huisvestingsprogramma van de Gemeente Utrecht is hierbij van zeer grote invloed. Blijft het team van Taalschool Utrecht genooddaakt om steeds te verhuizen van tijdelijke locatie naar tijdelijke locatie, dan zal dit (grote) consequenties (kunnen) gaan hebben voor de kwaliteit van het onderwijs. Ook de financiering van De Taalschool is een onzekere factor. Bij het verdwijnen van de huidige subsidiegelden, zal de invloed hierop groot kunnen zijn op de dagelijkse gang van zaken en kwaliteit van het onderwijs.

Het team van Taalschool Utrecht is een ambitieus team. Medewerkers hebben zich de afgelopen jaren -ondanks de sterke groei van de organisatie- zowel individueel als collectief flink ontwikkeld. De inzet van de werkdrukgelden is op dit moment nog onzeker. Het team denkt hier nog over na.

Diverse onderzoeken naar ouderbetrokkenheid hebben geleid tot een groot teambreed project in schooljaar 2016-2017. Eén van de Masterstudenten die dit onderzoek leidde heeft als aanbeveling geschreven, dat zij een thuiswerk-App voor ouders ontwikkeld wil zien. Zo kunnen ouder(s)/verzorger(s) en kind(eren) samen leren. Binnen de stichting PCOU-Willibrord worden er op dit moment mogelijkheden onderzocht om de samenwerking tussen PO en VO te versterken. De ontwikkeling van een NT2 ondersteunende app zou hier een passend project voor kunnen zijn.

Binnen de stad Utrecht merken we dat ontvangende scholen sinds de invoering van Passend Onderwijs minder ruimte voelen om Taalschoolleerlingen op te nemen binnen de bestaande groepen in het vervolgonderwijs. Om meer uitleg te geven over onze doelgroep, hun onderwijsbehoeften en didactische vraagstukken hebben we de afgelopen jaren diverse uitstroom-gerelateerde activiteiten verzorgd: kijkochtenden, een seminar en voorlichtingsbijeenkomsten/lezingen binnen bestaande netwerken. Op ons verzoek is er via het Samenwerkingsverband Utrecht PO een overstap-arrangement ontwikkeld voor leerkrachten die een oud-Taalschoolleerling in de groep krijgen. Dit overstap-arrangement moet de komende jaren verder ontwikkeld worden.

***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Aanbod spelling en begrijpen lezen verbeteren, waardoor er hogere uitstroomresultaten worden bereikt;
- Aanbod Mondeling Nederlands optimaliseren, waardoor kinderen de Taalschool verlaten met een grotere woordvoorraad ;
- Leerlijn Sociaal Emotioneel Leren verder ontwikkelen en implementeren;
- Verhuizen naar en ontwikkelen van permanente huisvestingslocatie;
- Verbeterplan ontwikkelen op het gebied van ICT: zorgdragen voor voldoende, adequate en snelle ICT-voorzieningen voor leerkrachten, leerlingen en ouders. Mogelijkheden voor NT2 app onderzoeken;
- verbeteren van de inspraakmogelijkheden: actieplan MR Taalschool Utrecht ontwikkelen, invoeren en borgen;
- Overstaparrangement evalueren, eventueel bijstellen, borgen.

### 3. Het onderwijskundige beleid

#### 3.1 Werken in stamgroepen en instroomgroepen

Taalschool Utrecht ontvangt wekelijks nieuwe leerlingen. Na de aanmelding, volgt een (uitgebreide) inschrijving waarbij we ouders en kinderen welkom heten, rondleiden en zoveel mogelijk informatie over de nieuwe leerling(en) verzamelen. Na de inschrijving starten alle kinderen de eerstvolgende maandag nadat ze zijn ingeschreven. Per leeftijdscategorie is er een in-, door- en uitstroomroute ontwikkeld.

#### Onderbouw (groep 1-2)

Leerlingen van 4 en 5 jaar worden in principe in één van de kleutergroepen geplaatst. Dit zijn leerlingen die uiteindelijk zullen uitstromen naar een groep 1, 2 of 3 van een reguliere basisschool.

Het onderwijsaanbod wordt thematisch vormgegeven vanuit vastgestelde thema's. Vanuit een rijke leeromgeving worden alle ontwikkelingsgebieden gestimuleerd. Gezien de missie Taalschool Utrecht staan vanuit het leerlingvolgsysteem Kijk! vier aandachtsgebieden centraal. Het leerkracht gestuurde onderwijsaanbod aan de kleuters op de Taalschool richt zich op de streefdoelen van de vier centraal gestelde aandachtsgebieden:

- Auditieve waarneming;
- Mondelinge taal;
- Beginnende geletterdheid;
- Beginnende gecijferdheid.

Gedurende de schoolloopbaan van de kleuter op De Taalschool komen de streefdoelen minimaal tweemaal aan bod. Met het leerlingvolgsysteem Kijk! worden de verschillende ontwikkelingsgebieden geobserveerd en geregistreerd. Dit bepaald mede het onderwijsaanbod voor de individuele leerling.

Verschillende methodes en methodieken worden als bron ingezet om het onderwijsaanbod vorm te geven. Leren vanuit spel vormt een belangrijk onderdeel binnen het onderwijs aan kleuters.

#### Middenbouw (groep 3 en groep 3-4)

Leerlingen van 6 en 7 jaar stromen bij binnenkomst direct in een groep 3 of groep 3-4. Vanaf hier stromen zij uit naar een groep 4 of 5 binnen het vervolgonderwijs. Groep 3 is op Taalschool Utrecht een uitzondering wat betreft het uitstroommoment. In deze groep stromen leerlingen enkel uit aan het einde van het schooljaar en niet tussentijds. In dit leerjaar wordt namelijk de basis gelegd voor het lees- en schrijfonderwijs en dit bieden wij ononderbroken aan. In groep 3-4 stromen er wel leerlingen uit op de twee vaste uitstroommomenten.

#### Bovenbouw (groep 4 t/m 8)

##### *Instroomgroep*

Bij binnenkomst worden de leerlingen die de leeftijd hebben van 7 t/m 12 jaar geplaatst in een instroomgroep. De instroomgroep heeft de volgende doelen:

- De kinderen maken kennis met het (Nederlandse) onderwijssysteem.

- Er wordt informatie verzameld over het didactische niveau, de sociaal emotionele ontwikkeling en de leervoorwaarden van de leerlingen.
- Het startaanbod van Mondeling Nederlands (Cursus 1) wordt gegeven. Er is intensief klankonderwijs en aanbod van de rekenbegrippen.

Het streven is dat de leerlingen na een cyclus van 10 weken doorstromen naar een vaste stamgroep in de bovenbouw.

### *Stamgroepen*

Leerlingen in de stamgroepen zullen in principe uitstromen naar een groep 4, 5, 6, 7, Voortgezet Onderwijs (VO) of Ithaka. Leerling die bij ons in een groep 8 geplaatst worden, nemen deel aan de Primair Onderwijs - Voortgezet Onderwijs procedure (POVO-procedure) van de gemeente Utrecht. Dit betekent dat leerlingen vanuit onze school doorstromen naar een passende VO-school. Leerlingen die de leeftijd hebben om naar het VO uit te stromen, maar nog niet het gewenste taalniveau hebben stromen uit naar Ithaka.

### **Plusgroep**

Binnen Taalschool Utrecht is er een extra voorziening voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften van de groepen 3 t/m 8. De Plusgroep is erop gericht om leerlingen te ondersteunen binnen het vakgebied waarin zij leerbelemmeringen laten zien. Door middel van pre- en remedial teaching krijgt de leerling een aanbod dat aansluit op zijn of haar huidige didactische niveau. Gedurende de dag is er de mogelijkheid om vanuit de stamgroep deel te nemen binnen het aanbod van de Plusgroep. Dit vindt plaats in een kleinere groep leerlingen, waardoor er meer begeleiding geboden kan worden door de leerkracht(en). Er is nauw contact tussen de leerkracht van de Plusgroep en de leerkracht vanuit de stamgroep. Voor de leerlingen die in de Plusgroep extra ondersteuning ontvangen op het gebied van reken- en leesonderwijs wordt een individueel handelingsplan opgesteld.

## **3.2 Het curriculum van Taalschool Utrecht**

Taalschool Utrecht kent een vast curriculum dat continu onderhouden/geoptimaliseerd wordt. In dit curriculum zijn bewuste keuzes gemaakt, gericht op de missie en visie van de school. Het programma is zo samengesteld dat het de leerlingen voorbereidt op het vervolgonderwijs. Een aantal vakken worden daarom bewust niet gegeven. Hierbij kun je denken aan zaakvakonderwijs, beeldende vorming, etc. Echter, een groot aantal tussendoelen zijn wel geïmplementeerd in de vakken die hieronder beschreven worden en onderdeel zijn van het curriculum op Taalschool Utrecht.

### **3.2.1 Mondeling Nederlands**

In alle bouwen bestaat het aanbod voor Mondeling Nederlands uit verschillende methodieken en onderdelen die door onze taalspecialisten zijn geselecteerd en samengesteld. De focus ligt op spreken en actief gebruiken van de nieuw geleerde woorden.

In de onderbouw wordt gewerkt met LOGO3000 (woordenschat) en Zien is Snappen (grammatica, klanklessen) Deze onderdelen zijn door de medewerkers van Taalschool Utrecht per thema geclusterd en kennen een logische didactische opbouw.

In de midden- en bovenbouw wordt gewerkt met Prisma Nieuw volgens de didactiek van Met Woorden in de Weer (woordenschat, taalfuncties), Zien is Snappen (grammatica), klanklessen. De

methode voor de midden- en bovenbouw wordt op dit moment opnieuw ontwikkeld, met als doel het woordaanbod te verhogen naar 90 woorden per week.

### **3.2.2 Leesonderwijs**

In de onderbouw ligt de nadruk op de beginnende geletterdheid. Speciaal uitgewerkte prentenboeken dragen zorg voor een rijk aanbod van taalactiviteiten. Uitnodigende lees- en letteractiviteiten maken onderdeel uit van de leeromgeving.

Leerlingen van 6 en 7 jaar krijgen het volledige programma van Veilig leren lezen (Veilig stap voor stap) aangeboden om ze een stevige basis te geven voor het voortgezet technisch lezen. Hierbij wordt veel tijd besteed aan de klanken.

Oudere leerlingen krijgen in de instroomgroep alle klanken en letters aangeboden. In de basisgroep worden zij eerst getoetst met de AVI-toets om ze in te delen in een AVI-instructieniveau. Daarna werken deze leerlingen met de methode Lekker lezen en met Vloeiend en Vlot (onderdeel van de methode Estafette). Differentiatie in niveau vindt plaats binnen de basisgroep. Met het gebruik van Lekker lezen werken we ook aan begrijpend lezen. Daarnaast gebruiken we in de bovenbouw ook de methode Nieuwsbegrip om op verschillende niveaus te werken aan het leren van leesstrategieën, uitbreiden van de woordenschat en uitbreiden van kennis van de wereld.

### **3.2.3 Spelling- en schrijfonderwijs**

Spelling krijgen de leerlingen gekoppeld aan het aanvankelijk lezen met Veilig stap voor stap. De leerlingen van de basisgroepen vanaf 8 jaar krijgen vanaf AVI E3 spelling met de methode Spelling in de lift. Leerlingen die uitstromen naar de hoogste groepen van de basisschool en het voortgezet onderwijs krijgen ook werkwoordspelling. Om leerlingen beter voor te bereiden op het vervolgonderwijs willen we graag de uitstroomniveaus voor Spelling verbeteren. Hiervoor zal gezocht moeten worden naar een ander lesaanbod en/of methode.

De fijne motoriek komt terug bij de tekenlessen, bij knutselen en in het schrijfonderwijs. Wij werken met de methode Schrijven in de basisschool, met als doel een duidelijk leesbaar handschrift te behouden of te ontwikkelen.

### **3.2.3 Rekenonderwijs**

In de onderbouw ligt de nadruk op de beginnende gecijferdheid. De andere rekendomeinen komen aan bod binnen de rijke leeromgeving. Binnen de onderbouw wordt vanuit verschillende bronnen het rekenonderwijs vorm gegeven.

We werken in de midden- en bovenbouw met de nieuwste versie van de methode Rekenrijk, die in het schooljaar 2015-2016 is ingevoerd. Differentiatie in niveau vindt plaats binnen de basisgroep. Speciaal aandachtspunt voor het rekenonderwijs in alle bouwen is het leren van de 'rekentaal'.

### **3.2.4 Cultuureducatie**

Cultuureducatie gaat over de Nederlandse cultuur, de cultuur van het kind en zijn/haar klasgenoten en over talentontwikkeling. Dit vak staat wekelijks op het rooster. Onze visie op Cultuureducatie is: *“Vertel ons, laat zien, laat voelen waar je vandaan komt. Dan nemen wij je mee op ontdekkingsreis door dit land en gaan we samen op zoek naar je talent”*. We werken schoolbreed in 3 projecten: Hier kom ik vandaan, Hier woon ik nu en Dit is mijn talent. In deze projecten komt beeldende vorming, zang, dans en toneel aan bod.

Vanuit het MT bestaat de wens om het project “Hier kom ik vandaan” nog meer te koppelen aan wereldreligies en diversiteit. Deze wens sluit aan bij de wens van ouders om meer betrokken te zijn bij vieringen. Om dit verder te onderzoeken is een LIO-student momenteel bezig met een afstudeeronderzoek over een manier om de wereldreligies te vieren. Zij schrijft hierover het volgende:

*“Op Taalschool Utrecht zitten leerlingen met allemaal verschillende achtergronden en identiteiten. Dit maakt het zo mooi om de feesten vanuit de culturen/religies van de leerlingen te laten vieren en ze hierbij te betrekken. Aangezien het aantal leerlingen uit verschillende landen komt, is het lastig om alle feesten los te vieren. Vanuit hier is de vraag gekomen: Hoe kunnen wij op Taalschool Utrecht invulling geven aan een Wereldfeestdag en hierbij rekening houden met de meervoudige identiteit van de leerlingen? Uit de literatuur heb ik onderzocht wat er wordt gezegd over de meervoudige identiteit, welke aspecten belangrijk zijn bij vieringen en hoe je de leerlingen en ouders hierbij kunt betrekken. Mijn advies: uit de resultaten die ik heb afgenomen bij teamleden, ouders en leerlingen komt naar voren dat het belangrijk is om aandacht te besteden aan deze culturele/religieuze feestdagen om de leerlingen verbondenheid te laten voelen. Hierbij is mijn advies om te gaan kijken naar de manier waarop wij de leerlingen kennis laten maken met elkaars cultuur & identiteit, kijken naar een dag waarop dit gevierd kan worden en hoe we dit verder in de school kunnen toepassen.”*

### **3.2.5 Bewegingsonderwijs**

In de onderbouw spelen de leerlingen twee keer per dag een half uur buiten op het speelplein. Daarnaast wordt er een uur per week bewegingsonderwijs gegeven in de speelzaal. Binnen het bewegingsonderwijs aan kleuters staan de ontwikkelingsgebieden van de grove en fijne motoriek en de spelvaardigheden centraal.

Vanaf groep 3/4 krijgen de leerlingen wekelijks les van een vakdocent gym. Onze vakdocent heeft in samenwerking met een bouwcoördinator in schooljaar 2016-2017 een curriculum ontworpen voor bewegingsonderwijs op Taalschool Utrecht. Dit aanbod is gericht op de leerlijn van het SLO, de verschillende spel- en bewegingsvormen en bereidt de leerlingen (door de logische opbouw en expliciete aandacht voor woordenschat) voor op het volgen van gymlessen op de vervolgschool.

### **3.2.5. Sociaal-emotionele vorming en burgerschap**

Op Taalschool Utrecht werken we sinds 2009 met de methode De Vreedzame School. De afgelopen jaren heeft het team op verschillende manieren geprobeerd om hier een compact programma van te maken dat goed aansluit bij de onderwijsbehoeften en sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Schoolbrede afspraken hierover zijn gericht op groepsvorming, samenwerken en conflict hantering. Ondanks de aanpassingen heeft het team van Taalschool Utrecht uitgesproken het huidige aanbod en deze methode niet geheel passend te vinden bij de continu wisselende doelgroep en hun taalniveau. In 2016 is –na uitgebreid praktijk- en literatuuronderzoek- besloten om een eigen curriculum te ontwikkelen gericht op sociaal emotioneel leren en burgerschap. Hiervoor zijn we een intensieve samenwerking aangegaan met dr. K. van Overveld.

### **3.3 Onderwijskundige bouwstenen**

Wanneer leerkrachten op Taalschool Utrecht komen werken, dan krijgen zij tijdens de inwerkperiode een aantal principes uitgelegd: coöperatief leren, TPR, ADI, de viertakt en de taalrijke leeromgeving zijn hier belangrijke onderdelen van. De overige teamleden hebben hier de afgelopen jaren verschillende studiedagen aan besteed. Uit de analyse van het medewerker-tevredenheidonderzoek en gesprekken met leerkrachten blijkt dat de inwerkperiode een belangrijk verbeterpunt is.

### 3.3.1 Coöperatief leren

In school werken wij met coöperatieve werkvormen tijdens de verschillende lessen. Dit houdt in dat kinderen leren samenwerken door middel van verschillende werkvormen. Op deze manier zijn alle leerlingen actief betrokken, worden zij uitgedaagd om taal toe te passen en heeft elke leerling een rol.

### 3.3.2 TPR (Total Physical Response)

Eén van de didactieken voor beginnende tweede taal- leerder is TPR: Total Physical Response, een aanpak die loopt via fysieke handelingen. Onze leerlingen leren de taal door deze aanpak 'al doende'. De leerkracht doet een handeling of beweging voor of laat een voorwerp zien en benoemt dat. Hij/zij gebruikt daarbij geïsoleerde woorden of heel korte zinnen: *"De baby. Ik pak de baby. A. pak de baby (maar). Geef de baby (maar) aan E"*.

### 3.3.3 De Viertakt en Activerende Directe Instructie

De lessen Mondeling Nederlands worden gegeven volgens het Viertaktmodel van Verhallen (2002) en het ADI-model. Hierdoor kennen de lessen een vaste opbouw die houvast geeft aan de leerlingen en leerkrachten: voorbereiden, semantiseren, consolideren en controleren. De overige lessen worden gegeven volgens het ADI model: terugblik, uitleg, in oefening, verwerking en evaluatie. Het ADI-model is op basis van de laatste twee teamfoto's een belangrijk verbeterpunt voor de komende jaren.

### 3.3.4 Taalrijke leeromgeving

Bij alle lessen die wij geven, zoeken we naar mogelijkheden voor het creëren van een taalrijke leeromgeving. We willen dat de school de taalontwikkeling stimuleert.

### 3.4 Methodes in schema

In onderstaande schema geven wij schematisch aan welke methoden we hanteren

	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw
Mondeling Nederlands	Eigen aanbod met: LOGO 3000, Zien is snappen, Lezen moet je doen, Woorden in prenten	Eigen aanbod met: LOGO 3000, Zien is snappen, Prisma	Eigen aanbod met: LOGO 3000, Zien is snappen, Prisma
Technisch lezen	Zien is Snappen, Lezen moet je doen Woorden in prenten	Veilig Stap voor stap, Lekker lezen, Veilig en vlot	Veilig Stap voor stap, Lekker lezen, Veilig en vlot
Rekenen	Map gecijferd bewustzijn, Rekenrijk, Alles telt, Als kleuters leren meten, Als kleuters leren tellen, Met sprongen vooruit	Eigen aanbod Rekentaal, Rekenrijk, Maatwerk	Eigen aanbod Rekentaal, Rekenrijk, Maatwerk
Spelling		Spelling in de lift	Spelling in de lift
Begrijpend lezen	Woorden in prenten	Lekker lezen, Nieuwsbegrip	Lekker lezen, Nieuwsbegrip

Cultuureducatie	Eigen aanbod: Cultuureducatie Taalschool Utrecht	Eigen aanbod: Cultuureducatie Taalschool Utrecht	Eigen aanbod: Cultuureducatie Taalschool Utrecht
Bewegingsonderwijs	Map Bewegingsonderwijs in het speelokaal	Eigen aanbod: Bewegingsonderwijs Taalschool Utrecht	Eigen aanbod: Bewegingsonderwijs Taalschool Utrecht
Sociaal Emotioneel Leren	Vreedzame school (wordt eigen aanbod)	Vreedzame school (wordt eigen aanbod)	Vreedzame school (wordt eigen aanbod)

### 3.5 De klassenmap

In iedere groep is een klassenmap aanwezig. Deze map bevat alle documenten die voor leerkrachten regelmatig nodig zijn, het is ook een naslagwerk. In de klassenmap staat beschreven hoe we werken. In de klassenmap zit ook het lesrooster en het didactisch groepsoverzicht. Leerkrachten werken deze overzichten periodiek bij en passen hierop hun aanbod aan.

### 3.6 Het zorgplan

Op Taalschool Utrecht werken we samen vanuit het Zorgplan. In dit Zorgplan staat de structuur van ons onderwijs beschreven. Ons Zorgplan en daarmee ook onze zorgcyclus is gebaseerd op de principes van Handelingsgericht Werken (HGW). De zeven uitgangspunten van Handelingsgericht Werken passen bij de visie van onze school. De leerkracht doet ertoe en we kijken naar onderwijsbehoeften. Op Taalschool Utrecht werken we aan de hand van twee cycli van 20 weken, onderverdeeld in twee zorgcycli van elk 10 weken. Bij de start van elke cyclus stelt de leerkracht didactische doelen vast voor elke leerling, rekening houdend met het uitstroomperspectief dat iedere leerling kort na de start op Taalschool Utrecht krijgt. Gedurende elke periode in de zorgcyclus heeft de leerkracht overleg met de intern begeleider (groeps- en leerlingbespreking). Vanuit dit overleg worden mogelijke interventies ingezet om het leerrendement van de leerling zo optimaal mogelijk te bewerkstelligen. Voorafgaand aan een zorgcyclus en gedurende een periode vindt een planoverleg plaats. Dit is een overleg per bouw met de locatieleider, waarbij de ondersteuningsbehoefte van de leerling centraal staat. Gedacht kan worden aan hoe de leerkrachtondersteuner (LKO) kan worden ingezet binnen de bouw. Binnen elke periode van 10 weken binnen de zorgcyclus vindt eenmaal het zorgteamoverleg plaats. Dit is een multidisciplinair overleg, waarbij er samen met ouder(s)/verzorger(s), interne- en externe partijen gekeken wordt naar hoe wij de betreffende leerling nog beter tegemoet kunnen komen in zijn/haar onderwijsbehoefte(n).

### 3.7 Overstapbegeleiding

Vervolgscholen in de stad Utrecht kunnen sinds februari 2018 begeleiding krijgen bij de overgang van een leerling vanuit Taalschool Utrecht. Uitgangspunt van de begeleiding ligt op het vergroten van de kennis en inzicht op de ontvangende school op het gebied van Nt2, het bieden van praktische handreikingen en het coachen van leerkrachten binnen het reguliere onderwijs op het gebied van Nt2- begeleiding. Daarnaast kan Taalschool Utrecht ook op andere gebieden kennis en ervaring delen in het onderwijsaanbod en begeleiding van nieuwkomers in de basisschoolleeftijd.



Zowel het Samenwerkingsverband als Taalschool Utrecht signaleerde vanuit de ontvangende scholen dat men gezien de reeds aanwezige zorg (en arrangementen) in een groep, de leerling vanuit de Taalschool niet kan voorzien in zijn onderwijsbehoefte. Overleg tussen het Samenwerkingsverband, de verschillende schoolbesturen en Taalschool Utrecht heeft per februari 2018 geresulteerd in de ambulante functie van –vooralsnog- een Nt2- overstapconsulent binnen de stad Utrecht. In het overzicht hieronder zijn verschillende vormen van begeleiding te zien.

Niveau 0 Basis	Niveau 1 licht	Niveau 2 medium	Niveau 3 plus
IB draagt over aan IB	IB draagt over aan IB	IB draagt over aan IB	IB draagt over aan IB
Leerkracht bezoekt één workshop	Leerkracht bezoekt één workshop	Leerkracht bezoekt één workshop	Leerkracht bezoekt één workshop
Eén observatie en nagesprek	Eén startobservatie en nagesprek	Eén startobservatie en nagesprek	Eén startobservatie en nagesprek
Eindverslag door overstapconsulent	Afstemmingsgesprek leerkracht, IB en overstapconsulent	Afstemmingsgesprek leerkracht, IB en overstapconsulent	Afstemmingsgesprek leerkracht, IB en overstapconsulent
	Maximaal 3 vervolgfafspraken	Maximaal 6 vervolgfafspraken	Maximaal 9 vervolgfafspraken
	Eindverslag door overstapconsulent	Eindverslag door overstapconsulent	Eindverslag door overstapconsulent
			Begeleiding & ondersteuning bieden bij arrangementsaanvraag

De workshop voor leerkrachten uit het Utrechtse onderwijsveld zal met regelmaat plaatsvinden op De Taalschool. Data hiervan en informatie over de overstapbegeleiding is te vinden op de website van Taalschool Utrecht. Naast de workshop is er een bezoek aan de school, waarbij een observatie en een gesprek plaatsvindt. Hierna wordt vastgesteld hoe de vervolfbegeleiding eruit zal zien. De begeleiding van nieuwkomers na de eerste opvangfase richt zich idealiter op de volgende facetten:

- Positief waarderen en openstaan voor meertaligheid & culturen
- Rijk taalaanbod in betekenisvolle context taal verbindend in alle (zaak)vakken
- Zorg voor kwalitatieve input
- Zorg voor voldoende productieve oefenmomenten

Gedurende het jaar 2018 zal er regelmatig overleg plaatsvinden tussen Taalschool Utrecht en het Samenwerkingsverband over de invulling en uitvoering van deze nieuwe functie. De ervaringen, evaluaties en overleg zullen de overstapbegeleiding verder vormgeven. In december 2018 zal in overleg met het samenwerkingsverband een eindevaluatie plaatsvinden. Hieruit zal een voorstel en advies volgen aan de verschillende schoolbesturen over de overstapbegeleiding vanuit Taalschool Utrecht.

***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Ontwikkelen leerlijn bewegingsonderwijs voor kleuters op Taalschool Utrecht;
- Borgen van afspraken m.b.t. Traject Kleuterinnovatie;
- Verbeteren van de inwerkperiode. Zorgdragen voor een goede start van nieuwe medewerkers op Taalschool Utrecht op alle gebieden;
- Verbetertraject gericht op (Activerende) Directe Instructie;
- Met het team nadenken over de invulling van een Wereldfeestdag of het organiseren van andere culturele activiteiten.

Reeds genoemd in vorig hoofdstuk:

Leerlijn Sociaal Emotioneel Leren ontwikkelen, Mondeling Nederlands voor midden- en bovenbouw verbeteren, Spelling en begrijpen lezen verbeteren, overstaparrangement

## 4. Het schoolklimaat

### 4.1 Veiligheidsbeleid

Scholen zijn wettelijk verplicht een veilige werkomgeving te bieden voor iedereen binnen de school: leerlingen, medewerkers, ouder(s)/verzorger(s) en bezoekers. De veiligheid is in een aantal wetten verankerd. Onze school beschikt over een veiligheidsplan dat in schooljaar 2016-2017 is geactualiseerd. De school beschikt ook over bedrijfshulpverleners, d.w.z. medewerkers die onder meer eerste hulp bij ongevallen verlenen en in noodsituaties verantwoordelijk zijn voor het alarmeren van hulpverleners en in veiligheid brengen van kinderen en volwassenen. De school beschikt over een ontruimingsplan. Er wordt ook jaarlijks minimaal één ontruimingsoefening gehouden. De school beschikt over voldoende EHBO- en brandblusmiddelen en een veiligheidsprotocol waarin de Bedrijfshulpverlening beschreven staat. In maart 2018 is een nieuwe RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) uitgevoerd, welke beschouwd kan worden als een nieuwe nulmeting van onze schoolveiligheid. Dit rapport zal op korte termijn<sup>1</sup> leiden tot verbeterpunten van het huidige veiligheidsbeleid. Op Taalschool Utrecht vinden we sociale en fysieke veiligheid belangrijk. Uitgangspunt bij ons schoolklimaat is onze missie en visie:

Taalschool Utrecht is *de* basisschool voor nieuwkomers in Utrecht. Taal, cultuur en sociale vaardigheden zijn geïntegreerd in het onderwijs. Leerlingen voelen zich welkom en maken een goede start in de Nederlandse samenleving. Een leerling die onze school verlaat, begrijpt en gebruikt de Nederlandse taal voldoende om door te kunnen groeien in het vervolgonderwijs.

Taalschool Utrecht:

- biedt leerlingen een veilige en voorspelbare leeromgeving.
- legt een stevige basis voor de schoolloopbaan.
- geeft leerlingen de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen.

Taalschool Utrecht:

- is een expertisecentrum op het gebied van onderwijs aan nieuwkomers.
- biedt vervolgscholen ondersteuning en informeert over onderwijsbehoeften.
- deelt kennis met, en geeft advies aan, belanghebbenden.

Taalschool Utrecht heeft een lerend team met een positieve houding. Het team staat voor het best mogelijke onderwijs. Het team handelt consequent, ziet mogelijkheden en communiceert helder en respectvol met ouders, verzorgers, professionals en leerlingen.

### 4.2 Pedagogisch klimaat en preventieve maatregelen

Om onze missie en visie te versterken hebben we afspraken gemaakt over ons pedagogisch klimaat. Deze afspraken gaan over het vergroten van de veiligheid, relaties stimuleren, emoties hanteren, gedrag reguleren, ouders betrekken en zorgen voor de kinderen & jezelf. Deze zes thema's zijn aan bod gekomen tijdens een E-cursus in schooljaar 2016-2017 van Augeo: steun bieden aan vluchtelingenkinderen. Tijdens een bouwvergadering hebben teamleden hier concrete acties aan gekoppeld.

<sup>1</sup> De rapportage RI&E van maart 2018 zal medio april 2018 beschikbaar zijn en besproken worden.

## Concrete teamafspraken gericht op het pedagogisch klimaat

### Veiligheid vergroten

- We proberen ons zoveel mogelijk aan de dag- en weekplanning te houden en bespreken eventuele wijzigingen met de leerlingen.
- Bij binnenkomst en vertrek uit de klas geven we de leerlingen een hand.
- Alle medewerkers van Taalschool Utrecht streven ernaar om voorspelbaar, duidelijk en betrouwbaar te zijn in hun handelen.

### Relaties stimuleren

- We tonen empathie en zijn ons bewust van de koffer van ervaringen (verleden-heden-toekomst verbinden).
- We stimuleren het spel en eventueel zetten we een maatje in.

### Emoties hanteren

- We tonen betrokkenheid door te benoemen welk gedrag we zien, te spiegelen, handreikingen te geven en een voorbeeld te zijn.
- Eventueel het S.O.S principe gebruiken.
- We streven ernaar om emoties te zien en niet direct de koppeling te maken met gedrag.

### Gedrag reguleren

- ***Ik verlaat je niet.***
- We bespreken een ruzie wanneer de heftigste emoties tot rust zijn gekomen.
- Ongepast gedrag = hulp nodig hebben voor gewenst gedrag.
- We proberen het negatieve gedrag te ontmoedigen en positief gedrag te stimuleren door complimenten te geven en verwachtingen hoog te houden. Dit doen we door aan te sluiten bij talenten en interesses.
- De focus van de leerkrachten ligt niet op het trauma maar op de sociale steun en veerkracht van het kind.
- We interpretatie van óf kenmerken van het gedrag niet verwarren met kenmerken van bijvoorbeeld ADHD.
- We bieden keuzes en geven zo veel mogelijk time-ins (nabijheid i.p.v. straffen).
- 'We connect before correct'.

### Ouders betrekken

- We streven er naar om ouders te betrekken bij het onderwijs door ze uit te nodigen op school, mogelijk structurele kijkochtenden voor ouders?
- We voeren gesprekken met ouders, soms met de leerling erbij, soms zonder de leerling erbij.
- We geven uitleg over de te vieren feesten op de website.

## Zorgen voor kinderen en zorgen voor jezelf

- Als team van de Taalschool dragen we zorg voor elkaar en zijn we bewust van de bijzondere doelgroep.
- We willen iedereen de ruimte bieden om op zijn eigen manier zaken rondom zorg bespreekbaar te maken.
- We zijn benaderbaar voor elkaar.
- Het MT helpt leerkrachten te zorgen voor zichzelf en elkaar door tijd in te bouwen (in vergaderingen/studiedagen).

### **Planmatig omgaan met zorgen in de school**

Wanneer deze preventieve maatregelen niet voldoende zijn of wanneer een professional zich zorgen maakt om een leerling, dan wordt hier altijd over gesproken met de intern begeleider. In ons zorgplan staat beschreven hoe verdere zorg in de school vormgegeven wordt.

Leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) kunnen met vragen, klachten of opmerkingen terecht bij de vertrouwenspersoon of bij een luisterjuf of luistermeester. Iedere locatie heeft momenteel één luisterjuf. Zij is er voor alle kinderen die te maken hebben met negatieve ervaringen (pesten, fysiek geweld) in de school. Elke leerling kan een beroep doen op de luisterjuf als er een probleem is waar zij of hij niet over wil, kan of durft te praten met haar/zijn eigen leerkracht. Een dergelijk gesprek kan op elk moment plaatsvinden wanneer de leerling dit aangeeft. Om de drempel zo laag mogelijk te houden om te praten, staat er op elke locatie een brievenbus van de luisterjuf. Door middel van een briefje kunnen kinderen aangeven dat ze graag zouden willen praten zodat de luisterjuf ook hen kan benaderen. De gesprekken kunnen gaan over iedere vorm van onveiligheid dat op dat moment bij de leerling speelt.

De Taalschool heeft ook een preventiemedewerker. Hij ziet toe op veilige werkomstandigheden in de school voor leerlingen en medewerkers. Minimaal twee keer per jaar voert de preventiemedewerker overleg met de directeur over de schoolveiligheid en de uitvoering van het Plan van Aanpak.

### **4.3 Protocollen in de school**

De Taalschool wil een veilige en voorspelbare leeromgeving bieden. Om planmatig en constructief om te gaan met onveilige situaties, hebben we in de school een aantal protocollen gericht op een prettig en veilig schoolklimaat:

- Een protocol Grensoverschrijdend gedrag;
- Een protocol brandalarm & ontruiming en daarbij behorend brandweerlogboek;
- Een protocol meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld;
- Een protocol omgaan met pesten en pestgedrag;
- Een protocol voor incidentenregistratie;
- Een protocol voor medische handelingen;
- Een protocol voor klachtenafhandeling;
- Een rouwprotocol;
- Een protocol voor schorsen en verwijderen van PCOU.

#### **4.4 Monitoren van een prettig schoolklimaat**

Minimaal eens per twee weken is er een overleg tussen het MT en intern begeleiders. Tijdens deze overleggen wordt altijd gesproken over het schoolklimaat: hoe gaat het in de klassen? Hoe is de werksfeer? Hoe gaat het met het nieuwe personeel?, etc. Ook vragen we regelmatig input van het team. Dit doen we bijvoorbeeld door gebruik te maken coöperatieve werk- en vergadervormen tijdens vergaderingen en studiedagen. De gesprekkencyclus, het overleg met de preventiemedewerker, vergaderingen en studiedagen dienen altijd als doel de schoolveiligheid en schoolontwikkeling te bevorderen.

Eens per twee jaar nemen we op Taalschool Utrecht de volgende enquêtes af:

- medewerker tevredenheidsonderzoek
- zelfevaluatie leerkrachten
- leerling-enquête
- ouderenquête.

De uitkomsten van deze onderzoeken worden gedeeld met alle betrokkenen en hebben in het verleden geleid tot diverse aanpassingen in de schoolorganisatie en jaarplanning: aanpassing van de vergaderfrequentie, verbeteren van het inwerkprotocol, project ouderbetrokkenheid, wijziging van het zorgplan, etc.

#### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Bevindingen uit de RI&E delen met het team, tekortkomingen oplossen en/of bespreken met de Gemeente Utrecht;
- Taak en functie van luisterjuf/luistermeester implementeren, naamsbekendheid geven, implementeren en evalueren;
- Teamafspraken omtrent het pedagogisch klimaat evalueren en borgen.

## 5. Het HRM-beleid

Taalschool Utrecht streeft naar het best mogelijke onderwijs voor al onze leerlingen. Goed personeelsbeleid vinden we daarom van essentieel belang. Bij de werving en selectie van nieuw personeel geven we een reëel beeld over de Taalschool. Hier hoort een uitgebreid sollicitatiegesprek bij, een gesprek over onze schoolklimaatovereenkomst en een meeloopdag. Na aanname volgt altijd een inwerkperiode waarbij we zoveel mogelijk begeleiding op maat bieden. De praktijk is echter ook weerbarstig. Soms zijn de kinderen al aangemeld en hebben wij nog geen (fulltime) leerkracht beschikbaar of is er slechts beperkt mogelijkheid om mee te lopen alvorens een nieuwe medewerker een groep opent. De continue in- en uitstroom vraagt daarom ook flexibiliteit van de meer ervaren medewerkers op Taalschool Utrecht. Daarom hanteren we de functiemix. Op Taalschool Utrecht worden senior leerkrachten en leraar-experts gevraagd om startende leerkrachten te ondersteunen.

Taalschool Utrecht wil een lerende school zijn. Dit betekent dat we de persoonlijke ontwikkeling van alle teamleden zien als een continu proces en dat medewerkers regisseur zijn van hun eigen ontwikkeling. Ook vinden we het belangrijk om samen te praten over ontwikkeling. Feedback (kunnen) geven en ontvangen is daarbij een belangrijke vaardigheid. Dit punt staat ook beschreven in onze visie.

### 5.1 Personeelsbeleid

Sinds 2010 hebben we vanuit de PCOU een aantal handreikingen en systemen aangeboden gekregen voor een gesprekkencyclus. Dit bleek echter door verschillende redenen, onvoldoende te passen bij onze organisatie. In september 2017 hebben we daarom aan alle medewerkers op Taalschool Utrecht een nieuw ontwikkeld portfolio uitgereikt. In dit portfolio staat uitgelegd hoe de personeelsbegeleiding op Taalschool Utrecht vormgegeven wordt. Belangrijke onderdelen van dit portfolio zijn het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP), het zelfevaluatieformulier en voorbereidingsformulieren voor de verschillende gesprekken. In lijn met de nieuwe CAO laat de medewerker zien dat hij/zij actief regie neemt over zijn/haar professionele ontwikkeling. Reflecteren en kritisch nadenken over je eigen handelen is daarom essentieel. De medewerker laat door middel van dit portfolio zien hoe eigen initiatieven, de ingezette deskundigheidsbevordering op individueel- en teamniveau vorm krijgt in de praktijk en hoe de vorderingen verlopen.

Het MT hanteert een ontwikkelingsgerichte benadering: 'laat zien wat je goed kan en weet wat je ontwikkelings- en groeimogelijkheden zijn'. Deze ontwikkelingsgerichte benadering plaatst medewerkers in de positie om (proactief) regie te nemen over hun ontwikkeling en handelen.

Alle medewerkers krijgen regelmatig les- en/of flitsbezoeken vanuit MT. Voor het onderwijs ondersteunende personeel geldt dat samen gekeken wordt hoe zijn/haar werkzaamheden gevolgd kunnen worden. Het portfolio voor medewerkers van Taalschool Utrecht vormt de basis waarop de directie eens per twee jaar een beoordeling geeft. Hoe sterker en vollediger dit portfolio, hoe duidelijker de beoordeling hierop gebaseerd kan worden. Geeft het portfolio niet een volledig beeld, dan zal de directie dit beeld aanvullen met eigen waarnemingen.

Er zijn zes competenties belangrijk voor medewerkers die werkzaam zijn op Taalschool Utrecht. Deze competenties komen voort uit een onderzoek naar benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders, OOP en schoolleiders die werken met nieuwkomers (Vijfeijken en Schilt-Mol, 2011).

1. Pedagogische competentie
2. Didactische en vakinhoudelijke competentie
3. Interpersoonlijke competentie
4. Organisatorische competentie
5. Competent in samenwerken
6. Competent in reflecteren

Deze competenties en het vermogen om goed te kunnen reflecteren op het eigen handelen, vaardigheden, kennis en samenwerken zijn leidend bij de begeleiding en beoordelen van alle medewerkers op Taalschool Utrecht. De medewerker heeft het portfolio in eigen beheer. De gespreksformulieren worden tevens door MT-leden digitaal opgeslagen op een beveiligde server. Een overzicht van de totale personeelsbegeleiding op Taalschool Utrecht is opgenomen aan het einde van dit hoofdstuk.

### **5.2 Personeelstevredenheid**

In het najaar van 2017 heeft het team van Taalschool Utrecht een waarderingslijst en een zelfevaluatie ingevuld. De medewerkers van locatie Ondiep gaven de Taalschool gemiddeld een 8.1/10. De medewerkers van locatie Thorbecke gaven de Taalschool gemiddeld een 7.8/10. Relatief hoog scoren we op de onderdelen samenwerking met leerlingen (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.8/5), ouders (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.9/5) en collega's (Ondiep: 3.8/5 Thorbecke: 3.9/5). In paragraaf 2.6 zijn de resultaten verder uitgewerkt. De tevredenheid op Thorbecke is lager bij de onderdelen sfeer, cultuur en klimaat, in vergelijking met Ondiep.

### **5.3 Verzuimbeleid**

Taalschool Utrecht heeft duidelijk vastgelegde afspraken over ziekmelding, verzuimbegeleiding en re-integratie conform de richtlijnen van PCOU. We zijn er op gericht problemen tijdig te signaleren door middel van de gesprekkencyclus en preventieve maatregelen in te zetten om het risico te beperken. Alle MT leden hebben deelgenomen aan een cursus 'voorkomen van en omgaan met verzuim'. Ook hebben we regelmatig overleg met de bedrijfsarts. Deze gesprekken zijn gericht op preventieve maatregelen i.c.m. het werken met getraumatiseerde kinderen. Voorgaande schooljaren hebben we op advies van de bedrijfsarts en de speltherapeut, het team begeleidde intervisie aangeboden ter voorkoming van secundaire traumatisering. Onder meer het personeelsbeleid heeft de afgelopen jaren geleid tot daling van het ziekteverzuim. In 2011 was 28% van het team (langdurig-) ziek. In 2017 lag het ziekteverzuimpercentage onder het landelijke gemiddelde.

### **5.4 Nieuwe leerkrachten & invallers**

De afgelopen jaren is het team van Taalschool Utrecht fors gegroeid. Op dit moment telt het team 66 medewerkers. 23 medewerkers werken korter dan een jaar op De Taalschool. Dit is een grote uitdaging voor alle medewerkers van Taalschool Utrecht. Om de groei- en krimp gedurende een schooljaar goed te kunnen managen en daarmee te komen tot een betere inwerkperiode voor nieuw personeel, zijn er de afgelopen maanden een aantal verbeteringen doorgevoerd:

- Het MT is uitgebreid. Op iedere locatie werkt nu een locatieleider. Hij/zij is het eerste aanspreekpunt voor het nieuwe personeel;



- Het IB team is uitgebreid en werkt intensief samen met één interim-intern begeleider die de school goed kent en ingeschakeld wordt bij ziekte van een intern begeleider of ter ondersteuning in drukke periodes zoals bij uitstroom;
- Nieuw personeel wordt ontzien in werkgroepen en het aantal werkgroepen is teruggebracht naar maximaal 3;
- De functiemix is sinds 2012 doorgevoerd. Met ingang van april 2018 zijn er ook leraar-experts benoemd die een rol spelen bij het inwerken van nieuw personeel;
- Er zijn nieuwe werkafspraken gemaakt waarin taken en verantwoordelijkheden duidelijk beschreven zijn. Deze werkafspraken zijn inzichtelijk voor alle medewerkers;
- De klassenmap is herzien. Deze map bevat alle documenten die nodig zijn voor nieuw en 'bestaand' personeel.

### **Invallers op Taalschool Utrecht**

Iedereen is wel eens een keer ziek. Ook op Taalschool Utrecht hebben we hier mee te maken. Sinds augustus 2017 werken we samen met De Flexpool van Stichting PCOU. Hier kunnen MT leden een invalverzoek plaatsen. Echter, met grote regelmaat zijn er geen vervangers beschikbaar. Dit lossen we dan (bijna altijd) intern op. De leerkrachtondersteuners worden gevraagd om een groep over te nemen. Dit heeft een aantal voor- en nadelen: de leerkrachtondersteuners kennen de school, de organisatie, de didactiek en natuurlijk de leerlingen. Een nadeel is dat de inzet van de leerkrachtondersteuner dan komt te vervallen. Dit is een bedreiging voor de veiligheid en voorspelbaarheid in de school. Toch heeft de inzet van leerkrachtondersteuners de voorkeur boven het verdelen van kinderen over verschillende groepen. Ook hierbij geldt het argument dat de veiligheid en voorspelbaarheid snel in geding is wanneer groepen verdeeld worden. Na overleg met het bestuur in januari 2018 hebben we daarom afgesproken om School Eigen Vervangers te gaan werven in samenwerking met onze Unit: Bijzonder Utrecht (Sbo Belle van Zuylen, Taalschool Utrecht en STIP VSO). In de afgelopen 8 jaar hebben we één keer een kleutergroep naar huis gestuurd omdat we geen andere mogelijkheid hadden.

#### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Verder implementeren van het Portfolio voor medewerkers van Taalschool Utrecht;
- Huidige gesprekkencyclus afronden i.p.v. opnieuw beginnen;
- Observatie instrument voor lesbezoeken vervangen na of tijdens het verbetertraject gericht op het geven van een goede Directie Instructie;
- Met de Unit *Bijzonder Utrecht* een keuze maken voor School Eigen Vervangers, hier afspraken over maken en deze afspraken evalueren;
- Functie van leraar-experts voor NT2, Gedrag en Sociaal Emotioneel verder vormgeven en positioneren in de schoolorganisatie. Deze functieomschrijving evalueren, bijstellen en borgen;
- Doel en functie van de nieuwe klassenmappen onderhouden, evalueren en borgen;
- Nieuwe afspraken m.b.t. het inwerken van nieuw personeel borgen en evalueren.

## Personeelsbegeleiding Taalschool Utrecht in één overzicht

Jaarlijks	September	Oktober	November	December	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
De medewerker	Schrijft POP & zelfevaluatie		Stelt indien nodig POP bij na POP-gesprek en/of nagesprek		Schrijft voorbereiding functioneringsgesprek en tweede zelfevaluatie			Stelt indien nodig POP bij na functionerings- of beoordelingsgesprek		
De medewerker & MT lid	Lesobservatie, fliitsbezoeken en minimaal één nagesprek (circa 30 minuten)					Lesobservatie, fliitsbezoeken en minimaal één nagesprek (circa 30 minuten)				
De medewerker & directie		POP-gesprek (circa 30 minuten)			Functioneringsgesprek (circa 1 uur)			Beoordelingsgesprek (circa 15 minuten) Foleta-gesprek (20 minuten, laatste schoolweken)		

### Toelichting specifieke onderdelen en verschillende gesprekken:

Portfolio ->	Map met daarin het POP, zelfevaluatie, observaties, formulieren voor gesprekken, aanvullende illustraties en naslagwerk
POP ->	Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Een werkdocument dat inzicht geeft in eigen ontwikkeling
Zelfevaluatie ->	Twee keer per jaar vult iedere medewerker een zelfevaluatie in. Dit document geeft zicht in kwaliteiten en ontwikkelingsgebieden van de medewerker.
Lesobservatie ->	Tijdens een lesbezoek van ongeveer 30 – 60 minuten wordt het observatie instrument ingevuld.
Fliitsbezoeken ->	Lesbezoek van ongeveer 3 minuten waarbij aan de hand van 5 observatiepunten een beeld wordt gevormd van de kwaliteit van lesgeven.
POP-gesprek ->	Jaarlijks gesprek waarbij de medewerker de leidinggevende bijpraat over het persoonlijk ontwikkelingsplan.
Functioneringsgesprek->	Jaarlijks gesprek tussen medewerker en leidinggevende over structurele punten 'in en om het werk'. Doel is door het maken van werkafspraken de kwaliteit van de werkinhoud, werkverhoudingen en werkomstandigheden verder te verbeteren.
Beoordelingsgesprek ->	Jaarlijks gesprek waarbij de leidinggevende een waarderende uitspraak doet over het functioneren van de medewerker in de achterliggende periode. Het formulier en de waardering (onvoldoende, matig, voldoende, goed) wordt toegelicht.

## **6. De kwaliteitszorg**

### **6.1 Visie op kwaliteitszorg**

Op Taalschool Utrecht is onze missie en visie leidend voor ons handelen. We willen doen wat we beloven. Kwaliteitszorg zien we als middel om samen te onderzoeken of we ons houden aan onze belofte.

### **6.2 Meetinstrumenten**

Op Taalschool Utrecht gebruiken we verschillende meetinstrumenten om de opbrengsten en kwaliteit van het onderwijs in kaart te brengen. De resultaten van methodegebonden toetsen en de CITO LVS toetsen worden vastgelegd in ParnasSys. In groep 1 & 2 gebruiken we KIJK! De sociaal emotionele ontwikkeling volgen we op dit moment nog middels de vragenlijsten van Oberon. In schooljaar 2018-2019 zal dit instrument vervangen worden.

Het uitstroomperspectief wordt aan het eind van elke cyclus van 10 weken geëvalueerd. Deze evaluatie leidt tot aanpassingen in het onderwijsaanbod. Door de afspraken die zijn vastgelegd in het zorgplan, zijn leerlingen en hun uitstroomdoelen continu in beeld. De effectrapportage waarin de uitstroomresultaten worden gemonitord, is in schooljaar 2017-2018 verder ontwikkeld en zal leiden tot meer inzicht in leerrendement van leerlingen.

Enkele maanden na uitstroom op de Taalschool, ontvangen de nieuwe scholen van onze oud-leerlingen een nazorrapportage. Deze nazorrapportage bevat een online vragenlijst en geeft ons inzicht in hoe het met de leerlingen gaat in het vervolgonderwijs. Op basis van deze informatie, die twee keer per jaar besproken wordt met het team, kunnen we ons aanbod aanpassen of doelen formuleren voor de toekomst.

De kwaliteit van de lessen meten we met behulp van lesobservaties. Hierbij maken we onderscheid tussen inwerkobservaties voor nieuw personeel en reguliere lesobservaties voor personeel dat al enige tijd op de Taalschool werkt. Na beide observaties, die worden uitgevoerd door de locatieleiders, volgt altijd een nagesprek. Dit gesprek is coachend van aard en ontwikkelingsgericht. De reguliere lesobservaties worden uitgevoerd met behulp van een gestandaardiseerd observatieformulier. Van al deze observatieformulieren wordt per observatieronde een teamoverzicht gegenereerd. Dit overzicht geeft inzicht in de kwaliteiten en verbeterpunten van het team. De teamfoto wordt jaarlijks besproken met het team en geeft richting voor de toekomst. De teamfoto van schooljaar 2016-2017 en 2017-2018 tonen aan dat het didactisch handelen (met name de effectieve instructie) een belangrijk verbeterpunt is voor de komende jaren op teamniveau.

In hoofdstuk 5 staat beschreven hoe wij de gesprekkencyclus met alle medewerkers hebben georganiseerd. De gesprekkencyclus zien wij eveneens als een belangrijk middel om de kwaliteit van ons onderwijs te meten. Het portfolio voor medewerkers van Taalschool Utrecht biedt namelijk veel mogelijkheden tot zelfevaluatie en reflectie. Een rode draad bij de POP-gesprekken in de eerste helft van 2017 was eveneens didactisch handelen. Veel leerkrachten vinden het lastig om een effectieve instructie te verzorgen aan kinderen met uiteenlopende instructieniveaus.

### **6.3 Verantwoording gerealiseerde onderwijskwaliteit naar bestuur en stakeholders**

De opbrengsten van het onderwijs worden jaarlijks gerapporteerd aan het bestuur van stichting PCOU en overige stakeholders. De overige stakeholders zijn de Utrechtse schoolbesturen, de Gemeente Utrecht en het Samenwerkingsverband.

Twee keer per jaar heeft directie samen met de intern begeleiders een kwaliteitsgesprek met het team Onderwijs & Kwaliteit van de PCOU waarin de behaalde resultaten, analyse en interventies besproken worden. De directeur voert ook twee keer per jaar een managementgesprek met het bestuur.

Ouder(s)/verzorger(s) worden meerdere keren per jaar geïnformeerd over de vorderingen van hun eigen kind en de uitstroomdoelen en prognose. Ouder(s)/verzorger(s) ontvangen momenteel geen resultaten van alle kinderen. Deze resultaten zijn door de continu wisselende groep leerlingen en hun diverse (onderwijs)achtergronden sterk uiteenlopend, waardoor we geen verantwoording kunnen afleggen over de resultaten in relatie tot de onderwijskwaliteit. In schooljaar 208-2019 gaat dit veranderen door de nieuwe Effectmeting. De uitkomsten van waarderingslijsten worden wel gedeeld met ouder(s)/verzorger(s).

Het team van Taalschool Utrecht participeert actief in het landelijke netwerk voor nieuwkomers: het LOWAN. Met deelnemers van dit netwerk worden de onderwijsresultaten en vraagstukken periodiek besproken. Dit draagt bij aan continue aanscherping van ons onderwijsaanbod en daarmee de onderwijskwaliteit.

#### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Nieuwe Effectmeting uitvoeren, werkwijze en resultaten evalueren, bijstellen en borgen;
- Stakeholders (*ook ouder(s)/verzorger(s)!*) informeren over verzamelde data en interpretatie van deze data;
- Meetinstrument voor Sociaal-emotionele ontwikkeling (OBERON) vervangen;
- Meetinstrument voor lesobservaties mogelijk vervangen, als onderdeel van een verbetertraject naar effectieve instructie.

## **7. Het financiële, materiële & huisvestingsbeleid**

### **7.1 Financiële & materiële beleid**

De stichting PCOU is financieel gezond. Het financiële beleid van Taalschool Utrecht speelt zich af binnen de beleidskaders de stichting PCOU. PCOU wordt gezien als een financieel geheel waarbij het college van bestuur als budgethouder optreedt. De inkomsten worden in beginsel per brin-nummer en locatie aan de scholen toegekend. De directeur is verantwoordelijk voor de schoolbegroting en de realisatie.

Taalschool Utrecht is goed in control over de financiële stromen en kan met de nieuwe begrotingstool Cogix gemakkelijker sturen op het aantal instromers en schoolverlaters. Denkend vanuit de jaarlijkse begroting wordt er planmatig en doelgericht geïnvesteerd. Taalschool Utrecht heeft de afgelopen jaren een positief eigen vermogen opgebouwd en daardoor voldoende eigen buffer voor tegenslagen of voorfinanciering bij extreem hoge instroom.

Het aanvragen van extra bekostiging voor nieuwkomers en/of asielzoekers doet de directeur in nauwe samenwerking met de afdeling control van Stichting PCOU. Samen hebben we een methode ontwikkeld waarbij we gemakkelijk en nauwkeurig onderscheid kunnen maken tussen de verschillende type leerlingen. Dit vergemakkelijkt de aanvraag en specificeert de verschillende subsidies. In december 2017 heeft de inspecteur van de Rijksmiddelen deze manier van werken positief gewaardeerd.

Taalschool Utrecht ontvangt naast bijzondere bekostiging voor nieuwkomers en/of asielzoekers ook een aantal aanvullende subsidies. 'Talentontwikkeling' en 'Cultuur voor ieder kind', wordt ingezet voor VSD activiteiten en Cultuureducatie. De Muziekimpuls wordt ingezet bij professionalisering van het team op muziek gebied en het geven van gastlessen aan verschillende groepen. De Gemeente Utrecht draagt middels een vaste jaarlijkse subsidie bij aan kleinere groepen en extra onderwijsondersteunend personeel.

Sinds 2015 is Taalschool Utrecht fors gegroeid. Hierdoor hebben we geïnvesteerd in leermiddelen en ICT voorzieningen. De gelden voor meubilair zijn voor een groot deel opgespaard. Nu het huisvestingsvraagstuk onbeantwoord blijft, hebben we ervoor gekozen om in de zomer van 2018 al het tweedehands verkregen meubilair te vervangen. Het huidige meubilair is voor 50% verkregen van andere scholen binnen en buiten Utrecht. Dit heeft twee redenen: 1. De groei van de Taalschool was mogelijk tijdelijk, een investering in meubilair vonden we daarom te risicovol. 2. Nieuw meubilair kent een lange levertijd. Hierdoor kwamen we vanaf 2015 steeds meubilair tekort. Dit is aangevuld met meubilair van andere scholen. Omdat we conform onze visie en missie willen werken -in een voorspelbare en taalrijke leeromgeving-, gaan we nu toch over tot vervanging van het oude meubilair.

Taalschool Utrecht vraagt alle ouder(s)/verzorger(s) om jaarlijks een vrijwillige bijdrage te betalen. Dit geld gebruiken we voor de organisatie van feestjes en het schoolreisje. Het COA betaalt deze bijdrage voor alle asielzoekerskinderen en ouders met een U-pas leveren een kopie van de pas in. Voor hen betaalt de Gemeente Utrecht de ouderbijdrage. Het is nog nooit gebeurd dat kinderen niet zijn toegelaten tot activiteiten in en rond de school. Wel hebben wij onze keuzes aangepast in een jaar dat veel ouder(s)/verzorger(s) de ouderbijdrage niet konden betalen.

## 7.2 Huisvestingsbeleid

Sinds januari 2018 heeft Taalschool Utrecht drie locaties. In maart 2018 telt de school 25 groepen. Twee locaties De Maria en Thorbecke zijn tijdelijke huisvestingslocaties die we in december 2018 en juli 2019 moeten verlaten. Prognose van het leerlingenaantal toont aan dat alleen de hoofdlocatie Ondiep ook op de langere termijn niet toereikend is. Samen met de afdeling huisvesting van de PCOU zoeken we daarom al sinds 2015 naar een passende oplossing. Het team van Taalschool Utrecht heeft de wens om zich weer in één uni-locatie te vestigen waarbij groei- en krimp gemakkelijk opgevangen kan worden. Hierbij kun je denken aan modulaire bouw waar gemakkelijk lokalen toegevoegd kunnen worden.

Het binnenklimaat, de riolering en algemene staat van de gebouwen Thorbecke en De Maria zijn ver beneden niveau. De Gemeente Utrecht biedt echter onvoldoende hulp en middelen bij het oplossen hiervan. De gebouwen zijn tijdelijk en men vindt investeren in deze gebouwen niet nodig.

Na vijf verhuizingen in drie jaar tijd is de noodzaak om te verhuizen naar een solide, energiezuinige en toekomstbestendig schoolgebouw, groter dan ooit. Het team van Taalschool Utrecht wil doen wat we beloven. Dit is onze missie en visie uitvoeren. De kwaliteit van het onderwijs komt in gevaar wanneer er geen passende oplossing gevonden wordt voor het huisvestingsvraagstuk.

### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Ontwikkelde tool voor aanvragen van subsidies met afdeling Control van de PCOU evalueren, bijstellen en borgen;
- Tweedehands verkregen Meubilair vervangen;
- Huisvestingsvraagstuk beantwoorden in samenwerking met PCOU en de Gemeente Utrecht vóór zomer 2018.

## 8. Ketenpartners

### 8.1 Ouders en ouderbetrokkenheid

De afgelopen jaren zijn er verschillende onderzoeken en interventies uitgevoerd met als doel het verbeteren van de ouderbetrokkenheid op Taalschool Utrecht. In schooljaar 2016-2017 heeft een Master student langdurig onderzoek gedaan binnen onze school. De flyer hieronder toont de belangrijkste aanbevelingen en resultaten. Het gehele onderzoek ligt ter inzage bij de directie.

**CONCLUSIE**  
Leerkrachtovertuigingen krijgen een nieuwe impuls door het opdoen van ervaringen met het betrekken van ouders bij de school. Medewerkers zijn meer overtuigd van de meerwaarde van ouders in de Taalschool voor de schoolresultaten van de kinderen. Leerkrachten ervaren minder handelingsverlegenheid.

Concreet: Er is een speltheek, oudercafé en een sociale kaart gemaakt met ouders. Voor de ouders op de Taalschool zijn de titels van de standaarden vereenvoudigd en worden pictogrammen gemaakt die bij de activiteiten als aanduiding gebruikt gaan worden als een 'kijkwijzer ouderbetrokkenheid'. Standaard 5 (ouders in de MR) vraagt nog om nadere uitwerking.

**AANBEVELINGEN**

- Houd de werkgroep ouderbetrokkenheid in stand en houd het onderwerp op de agenda om het traject te borgen.
- Alle leerkrachten actief blijven betrekken bij het thema ouderbetrokkenheid stimuleert de verbinding op dit thema.
- Jaarlijks alle leerkrachten een update geven over de stand van zaken met betrekking tot ouderbetrokkenheid.
- Focus op ouderbetrokkenheid thuis. Verrijk de thuisomgeving van de leerlingen. Bijvoorbeeld met een e-learning programma zodat ouders thuis met hun kinderen huiswerk kunnen maken.

**Taalschool Utrecht**  
Ondiep 63  
3552 EB Utrecht  
030 - 294 46 64  
www.taalschoolutrecht.nl

**Wereld aan talen(t)**

Het blijven werken aan een hoge mate van ouderbetrokkenheid zal ook in de toekomst een uitdaging blijven. Een Wereldreligie-dag of het cultureel verrijken van Talenttijd zou hier een bijdrage aan kunnen leveren omdat ouder(s)/verzorger(s) worden aangesproken op hun eigen identiteit. Het is de wens van het team van Taalschool Utrecht om ook na te denken over een e-learningprogramma en betrokkenheid van ouders in de MR tot stand te brengen. Hiervoor moeten nieuwe werkvormen worden uitgetoetst.

### 8.2 Het zorgteam

Taalschool Utrecht heeft een multidisciplinair zorgteam waarbij medewerkers van Taalschool Utrecht nauw samenwerken met externe hulpverleners. Minimaal vier keer per jaar komt het zorgteam bij elkaar voor een zorgteamoverleg. In het zorgteamoverleg worden leerlingen besproken waarbij de onderwijsbehoeften onvoldoende duidelijk zijn en/of bij wie er sprake is van multi-problematiek. Het zorgteamoverleg is een gepland moment tussen directie, de leerkracht, intern begeleider, orthopedagoog en eventueel andere deskundigen. Het is gericht op een individuele leerling, met als doel het beantwoorden van de hulpvraag van de leerkracht.

We werken op Taalschool Utrecht sinds een aantal jaar samen met verschillende zorgaanbieders en hulpverleningsinstanties. Onze kernpartners bieden we zo vaak als mogelijk ruimte om in pandig zorg te bieden aan onze leerlingen en ouder(s)/verzorger(s). Dit verlaagt de drempel om de juiste zorg te ontvangen. Onze ketenpartners zijn:

- Logopedie;
- Ergotherapie;
- Buurtteam Utrecht;
- Schoolarts;
- Tandwiel;
- Al Amal (vrijwilligersorganisatie).

### **8.3 Samenwerking met Utrechtse scholen en overige kernpartners**

Taalschool Utrecht hecht veel waarde aan een goede samenwerking met Utrechtse scholen. Zij zijn immers de vervolgscholen voor onze leerlingen. Conform onze visie en missie bieden wij vervolgscholen ondersteuning en advies over de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en ex-nieuwkomers in het algemeen. Met de totstandkoming van het overstap-arrangement voor vervolgscholen is een lang gekoesterde wens van het team van Taalschool Utrecht in vervulling gegaan. Dit overstaparrangement geeft ons de mogelijkheid om Utrechtse scholen nog beter te kunnen begeleiden.

Naast het overstap-arrangement organiseerde het team van Taalschool Utrecht het afgelopen jaar nog een aantal activiteiten om de samenwerking met Utrechtse scholen te verbeteren: kijkochtenden, workshops, een seminar voor intern begeleiders en schoolleiders.

Ook op verzoek van onze kernpartners leveren we regelmatig een bijdrage aan onderwijs-gerelateerde activiteiten. We geven gastlessen, workshops, lezingen over het onderwijs aan nieuwkomers en de organisatie van het onderwijs op Taalschool Utrecht. We participeren in het landelijke netwerk voor nieuwkomersonderwijs het LOWAN, werken samen met de Marnix Academie en Universiteit Utrecht en gaan regelmatig in gesprek met de PO Raad. Deze activiteiten dienen twee doelen: kennis delen en deskundigheidsbevordering. Zo blijven we werken aan verbetering van ons onderwijs.

#### ***Ambities & aandachtspunten voor de komende periode:***

- Blijven investeren in ouderbetrokkenheid;
- Het overstap-arrangement evalueren met Utrechtse scholen, in overleg met het Samenwerkingsverband dit arrangement bijstellen en eventueel borgen ;
- Blijven participeren in netwerken t.b.v. onze schoolontwikkeling.