

Schoolplan 2020-2024

Basisonderwijs Scharn
MAASTRICHT

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	9
3 De grote ontwikkeldoelen	10
3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan	10
3.2 Slimmer leren	11
3.3 Gezond en gelukkig	11
3.4 Voor de wereld van morgen	12
3.5 Een stevige basis	13
3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk	13
4 Onderwijskundig beleid	14
4.1 De missie van de school	14
4.2 De visies van de school	16
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	17
4.6 Leerstofaanbod	18
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.8 Taalleesonderwijs	19
4.9 Rekenen en wiskunde	19
4.10 Wereldoriëntatie	20
4.11 Kunstzinnige vorming	20
4.12 Bewegingsonderwijs	20
4.13 Wetenschap en Technologie	20
4.14 Engelse taal	21
4.15 Les- en leertijd	21
4.16 Pedagogisch handelen	21
4.17 Didactisch handelen	22
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	23
4.19 Klassenmanagement	23
4.20 Zorg en begeleiding	24
4.21 Afstemming	24
4.22 Extra ondersteuning	25
4.23 Talentontwikkeling	25
4.24 Passend Onderwijs	25

4.25 Opbrengstgericht werken	26
4.26 Resultaten	26
4.27 Toetsing en afsluiting	26
4.28 Vervolgsucces	27
4.29 Seksualiteit en relationele vorming	27
5 Personeelsbeleid	29
5.1 Ons integraal Personeelsbeleid	29
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	29
5.3 Organisatorische doelen	29
5.4 De schoolleiding	30
5.5 Beroepshouding	30
5.6 Professionele cultuur	30
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.8 Werving en selectie bij MosaLira	31
5.9 Introductie en begeleiding	31
5.10 Taakbeleid	31
5.11 Collegiale consultatie	31
5.12 Klassenbezoek	32
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	32
5.14 Intervisie	32
5.15 Functioneringsgesprekken	32
5.16 Beoordelingsgesprekken	32
5.17 scholingsbeleid	32
5.18 Verzuimbeleid	32
5.19 Mobiliteitsbeleid	33
5.20 scholingsbeleid	33
6 Organisatiebeleid	34
6.1 Organisatiestructuur	34
6.2 Groeperingsvormen	34
6.3 Het schoolklimaat	34
6.4 Veiligheid en Veilige School	34
6.5 Arbobeleid	35
6.6 Interne communicatie	35
6.7 Samenwerking	36
6.8 Contacten met ouders	36
6.9 Overgang PO-VO	37
6.10 Privacybeleid	37
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	37
6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	38
6.13 Informatie voor ouder en kind	38
7 Financieel beleid	39
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	39
7.2 Externe geldstromen	39
7.3 Interne geldstromen	39
7.4 Sponsoring	39
7.5 Begrotingen	39
8 Zorg voor kwaliteit	41
8.1 Kwaliteitszorg	41
8.2 Kwaliteitscultuur	41
8.3 Verantwoording en dialoog	42

8.4 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.6 Wet- en regelgeving	42
8.7 Inspectiebezoeken	43
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	45
9 Strategisch beleid	46
9.1 Ons Koersplan	46
9.2 Route	47
9.3 Voor onze leerlingen	47
10 Aandachtspunten 2020-2024	49
11 Meerjarenplanning 2020-2024	50
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	51
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52
14 Instemming schoolplan MR	53

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting MosaLira en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we daarom ook welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken op de gestelde doelen, de daaraan gekoppelde actiepunten en evalueren of deze naar verwachting gerealiseerd zijn. waar nodig sturen wij bij zodat wij middels een doorlopende cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren, doelgericht werken aan de ingezette koers voor onze toekomst. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit, daar zij in ons handelen onze basis is.

In de vergadering van het College van Bestuur van 7 juli 2020 is het schoolplan van onze school vastgesteld door ons bestuur en in de MR- vergadering van 2 juli 2020 heeft onze MR ingestemd met ons schoolplan.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Mosalira in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de periode 2020-2024.

1.3 Procedures

In de periode 2020-2024 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Mosalira
Algemeen directeur:	Mw. J. van Zomeren / Dhr. J.P. Giesen
Adres + nummer:	Withuisveld 22
Postcode + plaats:	6226 NV Maastricht
Telefoonnummer:	043-3540133
E-mail adres:	info@mosalira.nl
Website adres:	www.mosalira.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool Scharn
Directeur:	Dhr. M. Janssen
Adres + nummer.:	Kloosterstraat 5-7
Postcode + plaats:	6226 BP Maastricht
Telefoonnummer:	043-3620565
E-mail adres:	info@bsscharn.nl
Website adres:	www.bsscharn.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 03 MT leden
- 03 leerKRACHT coaches
- 09 voltijd groepsleerkrachten
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 leerkracht flexibele schil
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 vakleerkracht muziek
- 01 vakleerkracht handvaardigheid
- 02 leerkrachten voor NT2 en hoogbegaafdheid
- 02 intern begeleiders
- 01 onderwijsassistent
- 02 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 35 medewerkers zijn er 30 vrouw en 5 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 13-5-2020).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	2	4	
Tussen 50 en 60 jaar	1	7	3
Tussen 40 en 50 jaar		4	
Tussen 30 en 40 jaar	1	8	
Tussen 20 en 30 jaar		4	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	27	4

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 400 leerlingen. De schoolweging van de school (berekening CBS) is 24 (gemiddelde van de afgelopen drie schooljaren). De schoolweging loopt van 20 tot 40, hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de leerlingenpopulatie. Landelijk gemiddelde is 30,1 en het bestuursgemiddelde is 30,0. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Er zijn veel nationaliteiten vertegenwoordigd op onze school. Basisschool Scharn werkt nauw samen met kinderopvang organisatie MIK (dagopvang en voor- en naschoolse opvang). Ongeveer 90 % van de leerlingen maakt gebruik van de tussenschoolse opvang (TSO).

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een groene wijk (Scharn) met veel koopwoningen.

Ongeveer 70% van de ouders heeft een HBO/universitaire opleiding.

De laatste jaren zien wij een toename van ouders met verschillende nationaliteiten. Ouders die vanuit het buitenland hier komen werken aan de universiteit of ziekenhuis. Vaak worden de leerlingen tweetalig opgevoed omdat ook binnen het gezin sprake is van twee nationaliteiten.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor leerlingen met een andere thuistaal (NT2)
2. Lerarentekort daardoor verhoging werkdruk
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor veranderingen in het onderwijssysteem/visie accent op vaardigheden (brede ontwikkeling), differentiatie en gepersonaliseerd onderwijs.
5. Aandacht voor digitalisering

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> - Breed onderwijsaanbod; - Ouderbetrokkenheid; ouder-leerkracht-leerling; - Sfeer op school en welbevinden van de leerlingen; positief pedagogisch leerklimaat; <ul style="list-style-type: none"> - Ecoschool; - Speelplezier groepen 1-2; - NT2 en HB - Vakleerkrachten; - Gezonde school; - Professionele kwaliteitscultuur van LeerKRACHT (o.a. klassenconsultaties, samen werken aan verbetercultuur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Huisvesting; - Communicatie in- extern; - Veel ad hoc; - Toezicht buiten leslokaal; - Aandacht voor zorgleerlingen niveau 3 (onderkant); - Mogelijkheden 3-aanpak; - Projectwerk in de middag te vrijblijvend; - Infrastructuur ICT; - Toetscultuur; - Te veel gericht op cognitie te weinig tijd voor praktijk; - Administratie op diverse plekken? - Administratie, mails etc. - Verkeersveiligheid (parkeren) rondom de school.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> - Aandacht voor zorgleerlingen vanaf zorgniveau 3 - Beeldvorming MT& directie?; - Ruimte voor betekenisvol onderwijs; - Inzetten op proces en niet enkel op product; - Nieuw gebouw/renovatie; - Ecoschool; - Co-creatie herijking visie leerling-ouders-team; Expertise binnen het team inventariseren, faciliteren en uitbreiden; <ul style="list-style-type: none"> - Verdieping leerKRACHT. - Drie-aanpak nog meer differentiëren 	<ul style="list-style-type: none"> - Leraren tekort en weinig mannelijke collega's; - Negatieve beeldvorming beroep leerkracht; - Tijdelijke huisvesting tijdens verbouwing/nieuwbouw; - Twee gebouwen; - Visie niet helder genoeg voor verbouwing; mooi gebouw maar niet functioneel... - Leerlingenaantal; - Expats (te grote toename) - Overvol programma; - Aantal parttimers;

2.6 Risico's

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor leerlingen met een andere thuistaal (NT2);
2. Lerarentekort daardoor verhoging werkdruk;
3. Aandacht voor veranderingen in het onderwijssysteem/visie accent op vaardigheden (brede ontwikkeling), differentiatie en gepersonaliseerd onderwijs.
4. Digitalisering in de breedste zin van het woord
5. Professionalisering leerkracht en nieuwe functies (Kindcentrum).

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie

2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Evaluatie en voortgang werkwijze LeerKRACHT	hoog
Ontwikkelen van expertise met betrekking tot NT2	gemiddeld
Ontwikkeling onderwijsconcept in relatie tot renovatie/nieuwbouw	gemiddeld
Invoering methode KIVA	hoog
Ontwikkelen en onderhouden ECOschool	hoog
Optimaal inzetten digitale middelen om ouders te informeren over de ontwikkeling van hun kind	hoog

3 De grote ontwikkeldoelen

3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan

Het nieuwe koersplan van MosaLira is Ons verhaal. Een verhaal dat samen met velen is geschreven. Net als bij het vertellen van verhalen en het luisteren ernaar, ontstaat verbinding als je de tijd en ruimte neemt elkaar te ontmoeten om samen een verhaal te schrijven. Door ont-moeten gaat energie stromen, voed je elkaar en vergroot je elkaars wereld. We hebben deze ontmoetingen georganiseerd voor medewerkers, leerlingen, ouders en onze partners in het werkveld. Samen hebben wij input gegeven om te komen tot wat we nu aan het papier toevertrouwen. Geen verhaal dat nu ontstaan is, maar een verhaal dat verder gaat waar we gebleven zijn en tegelijkertijd de belofte draagt van verandering en vernieuwing.

We schrijven Ons Verhaal, om ervoor te zorgen dat het gelezen kan worden, we vertellen Ons Verhaal aan iedereen die er nieuwsgierig naar is en ervoor openstaat en bovenal, we laten je Ons Verhaal beleven. Je beleeft het verhaal door er samen met ons vorm aan te geven. Dat kan als medewerker, als leerling, als ouder, (kind)partner en voorbijganger. Samen schrijven we iedere dag aan dit verhaal en maken we het jouw verhaal, mijn verhaal en het verhaal van de leerlingen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd. Zo dient Ons Verhaal vandaag ook gelezen te worden, het is een routeboek, een gids door ons onderwijslandschap. Onaf, niet compleet en tegelijkertijd richtinggevend en verhelderend.

We willen meegeven dat we onszelf telkens de vraag zullen blijven stellen:

“Wat hebben onze leerlingen hieraan?”.

Binnen onze stichting werken we vanuit het primaire proces, de dagelijkse praktijk op onze scholen en de ervaringen van onze leerlingen. Zij zijn onze spiegel, de kern van ons ‘waarom’ en onze toetssteen. Van werken voor en met deze leerlingen gaat ons bloed sneller stromen. Als vanzelfsprekend staat de leerling centraal en blijven we doen wat goed gaat en zetten we stappen, om het elke dag een beetje beter te doen.

In dit verhaal stellen we, naast de leerling, vooral de vakvrouw en -man centraal. We gaan uit van de ambachtelijke vaardigheden, kwaliteiten en het vakmanschap (lees ook vakvrouwschap) van al onze medewerkers. Deze medewerkers hebben allemaal hetzelfde doel voor ogen en maken het verschil binnen ons ‘waarom’: zorgdragen voor leren, goed onderwijs en opvoeding voor alle leerlingen in Maastricht.

Het vertrouwen in onze medewerkers en alle anderen die met ons meeschrijven is het uitgangspunt dat voelbaar is door onze hele organisatie. Wij hebben hoge verwachtingen van onszelf en elkaar en zijn verantwoordelijk voor onze eigen en elkaars ontwikkeling. Blijven inspireren, ontwikkelen en exploreren is vanzelfsprekend binnen MosaLira. Dat geldt uiteraard op microniveau in onze leergemeenschappen op de scholen, op mesoniveau in onze leernetwerken van professionals binnen onze stichting en op macroniveau, binnen het Maastrichtse onderwijsveld.

We zorgen voor continue beweging door ontmoetingen te initiëren en faciliteren van mensen die, vanuit verbinding met elkaar, samen stappen zetten. We gaan actief op zoek naar, we vinden en we creëren mogelijkheden om elkaar daadwerkelijk te zien, te horen en van en met elkaar te leren. Op die manier zorgen we er ook weer voor dat onze praktijk van vandaag, morgen een beetje beter is.

Neem even de tijd en lees Ons Verhaal, laat je verrassen, verwonderen of verbazen. Praat erover met anderen, vertel het verder en maak het rijker door jouw beelden en praktijk toe te voegen. We nodigen je van harte uit Ons Verhaal, jouw verhaal te maken, om het vervolgens met elkaar te gaan beleven. Op die manier gaan wij er samen voor zorgen, dat onze leerlingen hun eigen verhalen kunnen gaan schrijven die onze toekomst gaan vertellen.

Ons Verhaal kent vier hoofdstukken die los van elkaar gelezen, maar niet los van elkaar gezien kunnen worden:

1. Slimmer leren
2. Gezond en gelukkig
3. Voor de wereld van morgen
4. Een stevige basis

De verbinding tussen de hoofdstukken en de kracht van het totale verhaal ontstaat door samenhang. Naast de persoonlijke kleur die iedere schrijver en verteller toevoegt, zorgt ook de context en de plek in de samenleving voor nuanceringen en schakeringen die ons verhaal rijker maken. We nemen externe input bewust (en soms ook onbewust) mee in onze verhaallijnen.

Het Rijnlandse perspectief dat we hanteren in onze besturingsfilosofie, vraagt om een bepaalde benadering van (de uitwerking van) de strategie. De procesinrichting rondom de totstandkoming van ons koersplan hebben we zo vormgegeven. Het is een benadering die uitgaat van vakmanschap, verbinding en vertrouwen en die de praktijk als uitgangspunt neemt.

We halen informatie op uit de praktijk, door iedereen die in deze praktijk dagelijks leeft, leert en werkt te bevragen. We conceptualiseren de denkrichtingen die mensen ons meegeven om te veranderen en verbeteren en baseren daar vervolgens onze koers op. Hierbij nemen we de inzichten, meningen en expertise van partners en experts buiten onze stichting mee en vergroten we onze wereld. Vervolgens richten we processen zo in, dat er een continue beweging zichtbaar en voelbaar blijft in onze organisatie. We blijven de praktijk versterken en verbeteren, vanuit het hier en nu. De opbrengst toetsen we aan de opbrengstverwachting die we aan de voorkant van processen formuleren om het effect te bepalen van ons handelen en hierop nieuwe acties uit te kunnen zetten.

Deze strategie houdt MosaLira op koers. We verbinden vervolgens onze praktijk, vanuit het idee om het iedere dag een beetje beter te maken, aan deze koers en vice versa. Dat betekent dat we op operationeel niveau en in concreto nu niet bepalen wat iedere locatie op welk moment gaat doen. Wat we wel kunnen vaststellen en afspreken is, dat wat er binnen MosaLira gebeurt, altijd in lijn is met de koers. Dit geeft ruimte om keuzes te maken die passend zijn bij de leerlingen en hun ondersteuningsbehoeften én de kwaliteiten, kennis en kunde van een team.

Het perspectief van het ene team hoeft immers niet het perspectief van het andere team te zijn. Daar waar de één nog een weg te gaan heeft, excelleert de ander.

De operationele vertaling van de strategie wordt veelal op schoolniveau gemaakt en vindt zijn weg naar het ontwikkelplan van de scholen. Daar maken de teams de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk en bepalen zij, binnen de koers en vanuit de strategie, welke stappen er gezet worden.

Uiteraard zijn er ook zaken die in acties uitgezet worden op stichtingsniveau. Projecten waarin medewerkers bovenschools meer de leiding nemen en hun informatie en inbreng ophalen bij de scholen.

In deelplannen en projecten zetten we de strategie om in acties, waarbij we de opbrengstverwachting formuleren in de voorbereiding en het effect van ons handelen evalueren in een cyclisch, methodisch proces. Dezelfde processen worden op de scholen vormgegeven in de schoolontwikkeling. Deze manier van werken verankeren we in onze kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.

3.2 Slimmer leren

Pluriformiteit is het uitgangspunt. De rijkdom van de ontmoetingen zit hem in de verschillen van de mensen die elkaar ontmoeten. Om van en met elkaar te leren, dienen we deze verschillen te herkennen, erkennen en er gebruik van te maken. In de meeste gevallen lukt dit goed en steeds beter. We zien dat het anders inrichten van ons onderwijs ons meer kansen biedt om ervoor te zorgen dat leerlingen krijgen wat ze nodig hebben: goed onderwijs.

Hoe dit onderwijs er precies uitziet, kan op iedere plek binnen MosaLira anders zijn. De huidige praktijk is uitgangspunt en we werken er samen aan om deze praktijk iedere dag een beetje te verbeteren, te versterken en te verrijken. Leerlingen worden bij elkaar gebracht en leraren en ondersteunende medewerkers werken hard, om voor iedere leerling de optimale ontwikkelkansen te genereren. Groepsoverstijgend, clusterwerkend, in heterogeen samengestelde groepen, individueel of in kleine groepjes wordt er binnen het leerlandschap dat MosaLira heet gewerkt.

Dit leerlandschap kent geen harde grenzen. We verbinden zorg en primair en voortgezet onderwijs aan elkaar en zoeken de verbinding met onze kindpartners en de gemeente. Dat doen we ieder vanuit onze eigen verantwoordelijkheid en rol. We ontschotten middelen en mensen om de ondersteuning voor kinderen te verbeteren en ervoor te zorgen dat er meer en meer maatwerk kan ontstaan. Zo geven we invulling aan het begrip inclusiviteit binnen MosaLira, Maastricht en de regio.

Hierop stuurt MosaLira actief en nemen we regie in de samenwerking met partners. We brengen mensen bij elkaar, verbinden en vertrekken vanuit ons gezamenlijk belang. Het belang van onze leerlingen.

Ook in de wijze waarop we intern elkaars verhalen en ervaringen met elkaar willen delen, wordt ingezet op ontwikkeling in ontmoeting. Binnen leernetwerken versterken professionals elkaars handelen en praktijk. Intern wil echter niet zeggen dat we enkel op onze eigen ondernemingen gericht zijn. We nodigen de ander uit aan te sluiten en te komen halen en brengen om elkaars wereld te vergroten.

3.3 Gezond en gelukkig

Gezond zijn kent vele verschijningsvormen. Bij MosaLira investeren we in veel verschillende aspecten van gezondheid, vitaliteit en welbevinden van iedereen binnen onze stichting. Vaak zo vanzelfsprekend, dat we het niet eens meer benoemen of opmerken. Al onze leerlingen zitten op scholen die aandacht besteden aan een gezonde leefstijl, sport en beweging. Onze locaties zijn nagenoeg allemaal Gezonde en Veilige scholen.

We zorgen ervoor dat onze medewerkers zich gezien en gehoord weten. Zij zien en horen op hun beurt onze

leerlingen. We faciliteren en co-creëren ontmoetingen in leernetwerken en hebben aandacht voor werkdrukreductie. We nemen de tijd voor professionalisering in onze gesprekkencyclus en bieden ruimte voor mobiliteit. Al deze zaken dragen bij aan het vergroten van onze leefwereld, onze persoonlijke ontwikkeling, het ervaren van eigenaarschap, van en met elkaar leren, de juiste persoon op de juiste plek zijn en meer expert worden. De ene keer zullen medewerkers leermeester zijn, de andere keer gezelschap.

Ook de reductie van verzuim vraagt en krijgt de komende jaren veel aandacht, passend binnen onze visie van eigenaarschap, ruimte en eigen regie van elke medewerker.

De personeelsvereniging en onze sportconsulent organiseren activiteiten, waardoor er ook ruimte is voor ontspanning en informeel samenzijn.

3.4 Voor de wereld van morgen

Verbinden van jezelf aan de ander en van jezelf aan de wereld om je heen. Een hele opgave voor iedereen die in deze snel veranderende wereld leeft. De voorspelbaarheid van de omgeving neemt af, terwijl het maakbaarheidsideaal impliceert dat alles mogelijk is.

Aansluiting vinden bij jezelf en bewustwording creëren zijn nodig om vanuit eigen kracht deze wereld in te kunnen stappen en samen met elkaar de wereld van morgen vorm te geven.

Alle volwassenen die verbonden zijn door MosaLira zijn zich ervan bewust dat ze een belangrijke rol spelen in het groot(s) worden van kinderen, tieners en jongvolwassenen en het vergroten van hun wereld.

We nemen deze opdracht zeer serieus en geven de leerlingen de kennis en vaardigheden die zij nodig hebben om stappen te zetten naar volwassenheid en (wereld)burgerschap.

Dit doen we niet alleen, maar we betrekken hierbij onze partners. In de eerste plaats doen we dit samen met ouders.

We staan naast de ouder in een evenwaardige relatie, ieder met de eigen rol die we vervullen.

Parallel hieraan lopen relaties met een heleboel (kind)partners en de gemeente Maastricht. We bieden binnen onze (K)KC's (Kern-KindCentrum) onderwijs en ondersteuning in ontwikkeling vanaf de voorschool. Ook hier betekent partnerschap dat we allemaal vanuit onze eigen rol in het leven van de leerling onze verantwoordelijkheid nemen in het belang van alle leerlingen.

We zijn helder in wat we verstaan onder partnerschap en geven hier iedere dag samen vorm aan.

Bovendien zijn we ons bij MosaLira, als onderdeel van de geschiedenis van de stad Maastricht, bewust van de Christelijke traditie waaruit wij voortkomen. Binnen onze stichting is er ruimte om hier vorm en inhoud aan te geven, rekening houdend en aansluitend bij de verschillende contexten.

In het verlengde hiervan zien we dat scholen rondom burgerschap aandacht schenken aan wellevendheid, geven en delen en samen leven.

Het idee dat we samen het verhaal van onze toekomst schrijven en het besef dat hiervoor bewustzijn nodig is, om goed te zorgen voor elkaar en onze omgeving, hoort er bij en past bij ons. De Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) koppelen we aan onze praktijk en we nemen leerlingen bij de hand om in het klein, op de plek waar ze elkaar iedere dag ontmoeten, zorg te dragen voor hun leefomgeving. Passend bij de leeftijd zetten we stappen in de bewustwording, zodat we allemaal een bijdrage leveren aan klimaatverandering, omgaan met kansengelijkheid, wereldvrede en geluk.



3.5 Een stevige basis

Een goede ruimte en voldoende tijd om onderwijs te kunnen verzorgen zijn ontzettend belangrijk. Hedendaags onderwijs vraagt om flexibiliteit in de breedste zin van het woord. ICT, de medewerkers van het bestuurskantoor, het schoolgebouw, maar ook de inrichting en het meubilair zijn van essentieel belang om adaptief, passend onderwijs te kunnen bieden.

Datzelfde geldt ook voor de inrichting van ons totale onderwijs en de schoolconcepten. Er dient ruimte geboden en genomen te worden om maatwerk te kunnen bieden in ons dagelijks werk, uitgaande van pluriformiteit. Om die ruimte op een goede manier te kunnen gebruiken zijn de leiders binnen onze organisatie aan zet. De keuze is gemaakt om de Rijnlandse manier van werken in onze besturingsfilosofie op te nemen. Dat betekent dat het vakmanschap van de professional leidend is en wordt ondersteund door leidinggevendenden die hun vak verstaan. Dat vraagt van ons allemaal dat we processen inrichten, op zowel macro-, meso- als microniveau, die gericht zijn op het laten ontstaan van eigenaarschap, ontwikkeling, co-creatie, support en verantwoording afleggen.

3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk

Om Ons Verhaal en al onze plannen, ambities en wensen meer concreet, planbaar en meetbaar te maken, hebben we per verhaallijn acties geformuleerd. Deze acties pakken we op stichtingsniveau op, waaraan scholen hun eigen actieplannen kunnen koppelen. Hun praktijk is uitgangspunt om aan te kunnen sluiten bij de strategische doelen die we samen vastgesteld hebben. Soms zijn dat kleine stappen, soms grote stappen. Telkens passend bij de context, de populatie, dynamiek en het ontwikkelingsniveau van het betreffende team en de betreffende school.

We hebben ervoor gekozen zaken onder te brengen in twee verschillende rubrieken.

- De basis op orde brengen;
- Acties volgend op de strategie.

Deze acties zijn nu per jaar en per periode van 90 dagen uitgewerkt door onze bovenschoolse expertisegroepen, zodat er vanuit de zone van naaste ontwikkeling op elke school aangesloten kan worden bij onze koers, passend bij de praktijk die er al is.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Basisschool Scharn wil een veilige thuishaven zijn voor haar leerlingen van waaruit deze de ons omringende wereld in kleine stappen tegemoet kunnen treden. Wij geven leerlingen ruimte en helpen hen bouwen aan hun eigenheid, zodat zij kunnen uitgroeien tot evenwichtige zelfverzekerde individuen die de uitdagingen van de maatschappij met vertrouwen aangaan. Hierbij streven wij ernaar dat de basis die wij samen met de leerlingen bouwen uiteindelijk zal voelen als een eigen dragend fundament, waaraan echter steeds geschaafd mag worden en waarop steeds voortgebouwd en teruggevallen kan worden. Dit vereist van ons allen een flexibele houding en de moed om mee te bewegen, te overwegen en af te wegen.

Hoe doen wij dat: bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden en nieuwe vaardigheden die de 21ste eeuw van ons vereist; door leerlingen in te lichten en bewust te maken van de complexiteit van de meerdimensionale maatschappij.

Vertrouwde normen en nieuwe waarden

Wij zoeken als gevestigde school in de snel veranderende wereld naar passende mogelijkheden om onze leerlingen voor te bereiden op de samenleving waar zij deel van zullen uitmaken. Hierbij achten wij het van groot belang om steeds te streven naar een goede balans tussen het vasthouden en vernieuwen. Een balans die zijn weerslag heeft op ons onderwijs als geheel, maar ook in de specifieke benadering van de leerlingen persoonlijk. In onze overwegingen tot de definiëring van 'goed onderwijs' laten wij ons leiden door de behoefte van de leerlingen en geven wij hier concrete invulling aan door te varen op onze opgebouwde expertise in het onderwijskundig vlak.

Hoe doen wij dat: bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de achterliggende beweegredenen tot vernieuwingen; door het creëren van een breed draagvlak voor onze activiteiten; door een open en eenduidige communicatie.

Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

1. Eigenaarschap van de leraren bij het pedagogisch-didactisch concept. (Leerkracht-methodiek)
2. Systematisch gebruik van een systeem voor kwaliteitszorg.
3. Wij bieden zorg op maat door samenwerking met externe partners.
4. Breed Onderwijs aanbod: Onze school biedt middels workshops breed onderwijs aan op het gebied van: Burgerschap, Dans en Drama, Techniek/Wetenschap, Cultuur.
5. Onze school streeft ernaar het beste uit elke leerling te halen gebaseerd op de individuele talenten van het kind.
6. Op onze school leren leerlingen met en van elkaar.
7. Ouderbetrokkenheid: Wij hanteren de driehoek leerkracht-leerling-ouders en betrekken hierdoor de ouders bij het schoolproces. Dit doen wij middels: Kijkochtenden, ouder-kind gesprekken, ouderarena, betrekken bij workshops, meespeelmomenten.
8. Op onze school wordt groepsdoorbrekend gewerkt in alle groepen.
9. In de onderbouw wordt gewerkt volgens de methodiek Speelplezier. Elke leerling kan zich op zijn/haar eigen niveau ontwikkelen.
10. Duurzaamheid: Onze school werkt samen met ECO schools en besteedt aandacht aan duurzaamheid.
11. Onze school is een Gezonde School op verschillende aspecten en heeft hier meerdere certificaten voor behaald.

De grote doelen voor de komende 4 jaar.

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

1. Op onze school leren de kinderen niet alleen goed voor zichzelf, maar ook goed voor de ander en voor de wereld te zorgen. Ze leren er samen te werken, communiceren, creatief te denken en problemen op te lossen. Hierbij gaan we consequent aandacht besteden aan ECO-schools, zodat het meer gaat leven bij leerkrachten en leerlingen. Wij hebben hier al een start in gemaakt, maar kunnen hier zeker de komende 4 jaar nog meer aandacht aan besteden, door ontwikkelen en onderhouden. Duurzaamheid staat hoog bij ons in het vaandel.
2. Op onze school geven we een breed onderwijsaanbod doormiddel van wereldoriënterende projecten die groepsoverstijgend worden aangeboden in de middaguren. In het schooljaar 2020-2021 gaan we ons hierin verdiepen, zodat we in schooljaar 2021-2022 een goede start kunnen maken met het projectmatig werken in de middaguren. Hierbij gaat het team samen onderzoeken of dit een methodisch of andere insteek gaat krijgen.

Momenteel werken we met drie workshopsrondes die wij voortzetten in schooljaar 2020-2021.

3. Op onze school zetten we digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind en via persoonlijke leergesprekken betrekken we de kinderen bij hun eigen leerbehoeften.

4. Op onze school bieden we maatwerk en helpen wij het kind te presteren en excelleren binnen zijn eigen kunnen. Om leerlingen te laten presteren en excelleren moeten ze met plezier naar school komen en moet school een veilige plek zijn. Daarom implementeren wij tijdens de start van het schooljaar 2020-2021 de methode KiVa waardoor we meer structureel aandacht besteden aan de sociale ontwikkeling van onze leerlingen. Daarnaast zullen wij de komende vier jaar de vernieuwde methode Estafette implementeren bij de groepen 4 t/m 8. Hierin wordt de meer natuurlijke verbinding tussen technische en begrijpend lezen gecentraliseerd. Tot slot willen wij ons verdiepen in de mogelijkheden voor een nieuwe rekenmethode, meer passend bij de huidige tijd en toekomstvisie.

Parel	Standaard
1. Eigenaarschap van de leraren bij het pedagogisch-didactisch concept. (Leerkracht-methodiek)	KA2 - Kwaliteitscultuur
2. Systematisch gebruik van een systeem voor kwaliteitszorg.	KA1 - Kwaliteitszorg
3. Wij bieden zorg op maat door samenwerking met externe partners.	OP6 - Samenwerking
4. Breed Onderwijs aanbod: Onze school biedt middels workshops breed onderwijs aan op het gebied van: Burgerschap, Dans en Drama, Techniek/Wetenschap, Cultuur.	OP1 - Aanbod
5. Onze school streeft ernaar het beste uit elke leerling te halen gebaseerd op de individuele talenten van het kind.	OP2 - Zicht op ontwikkeling
6. Op onze school leren leerlingen met en van elkaar.	OP6 - Samenwerking
7. Ouderbetrokkenheid: Wij hanteren de driehoek leerkracht-leerling-ouders en betrekken hierdoor de ouders bij het schoolproces. Dit doen wij middels: Kijkochtenden, ouder-kind gesprekken, ouderarena, betrekken bij workshops, meespeelmomenten.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
8. Op onze school wordt groepsdoorbrekend gewerkt in alle groepen.	OP3 - Didactisch handelen
9. In de onderbouw wordt gewerkt volgens de methodiek Speelplezier. Elke leerling kan zich op zijn/haar eigen niveau ontwikkelen.	OP3 - Didactisch handelen
10. Duurzaamheid: Onze school werkt samen met ECO schools en besteedt aandacht aan duurzaamheid.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
11. Onze school is een Gezonde School op verschillende aspecten en heeft hier meerdere certificaten voor behaald.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden:



Betrokken

Een wezenlijk aspect voor het onderwijs is de innerlijke betrokkenheid van de leerlingen. Kinderen leren het beste als ze iets graag willen leren en wanneer zij hierbij zelf actief betrokken worden. We willen kinderen medeverantwoordelijk laten zijn voor hun eigen leren. Dat realiseren we door ze al vroeg met wektaken te leren werken.



Samenwerken

Samenwerking vormt niet alleen voor de schoolcultuur een belangrijk uitgangspunt, maar tevens voor het onderwijs in de klas. Kinderen leren samenwerken, met elkaar communiceren, rekening houden met elkaars sterke en zwakke punten en wederzijds respect voor elkaar. Daartoe is het voortdurend werken aan sociale vaardigheden eveneens van belang. Expliciet aandacht schenken aan waarden en normen is daarbij een van de pijlers. In het team werken we intensief met elkaar samen. We bereiden samen lessen voor en bezoeken regelmatig elkaars lessen. We gaan graag in dialoog. Wij betrekken leerlingen en ouders bij de ontwikkelingen van ons beleid en werken intensief samen met onze kindpartners. Zo creëren wij een zo breed mogelijk draagvlak voor ons dagelijks gezamenlijk handelen en gemeenschappelijk belang.



Relatie, competentie en autonomie

Persoonlijke aandacht laat mensen groeien. Via persoonlijke leergesprekken bieden wij gelegenheid om gevoelens en behoeften te uiten. Zo bouwen wij aan de realisatie van een goede onderlinge relatie, die de gewenste groei mogelijk maakt. Wij geven leerlingen de ruimte om ervaringen op te doen om zo te komen tot passende ontwikkelingsresultaten en het vertrouwen in eigen kunnen. Leerkrachten bieden ondersteuning en structuur om de competentiegevoelens bij de leerlingen te versterken. Wij stellen hoge verwachtingen die passen bij het ontwikkelingsniveau van de leerling. Dit draagt er immers toe bij dat leerlingen zich sneller competent voelen en de lesstof beheersen. Daarbij willen wij de leerlingen echter altijd de ruimte bieden (autonomie) om eigen keuzes te maken in de geboden leeractiviteiten waarbij de leerkrachten de leerdoelen en het belang daarvan duidelijk maken.



Professioneel

Samen elke dag een beetje beter is de onderlegger van onze professionele samenwerkingscultuur. We staan open voor feedback van anderen en reflecteren op ons eigen handelen. Waarom doen we wat we doen? Wat gaat goed en wat kan beter? We stellen ons open op naar leerlingen (o.a. leerlingenraad) en ouders (via kijkochtenden). We blijven actief werken aan onze kennis en vakbekwaamheid.

4.2 De visies van de school

Onze visie op lesgeven

Onze visie op lesgeven toont zich in de hierboven genoemde kernwaardes en komen tot uiting in de volgende pedagogische en didactische kernkwaliteiten van ons onderwijs:

- zelfstandigheid
- eigen verantwoordelijkheid
- het vermogen tot zelfreflectie
- samenwerking
- leerlingen betrokken zijn bij hun eigen onderwijs (interactief onderwijs)
- onderwijs aansluit bij het niveau van de leerling (differentiatie)
- onderwijs afwisselend en motiverend van aard is (activerende en gevarieerde werkvormen)
- wij instructie verzorgen waaraan wij hoge kwaliteitseisen stellen (directe instructie)
- wij leerlingen ruimte geven om aangeboden lesstof zelfstandig te verwerken

Onze visie op identiteit

Basisschool Scharn is een katholieke cultuurschool. De normen en waarden van onze cultuur zijn in ons onderwijs ons uitgangspunt. Wij willen voor onze leerlingen vanuit deze basis een bredere oriëntatie bieden op de gangbare levensbeschouwelijke opvattingen en tradities die onze samenleving verrijken. De positieve ervaring van de ontmoeting met de ander helpt ons in de ontwikkeling tot respectvolle, participerende burgers in de multiculturele samenleving waar wij deel van zijn. Onze basisschool benadrukt in haar onderwijs met name de ontwikkeling van een open onderzoekende nieuwsgierige en waarderende houding en betreft de waarden die hieruit voortkomen in de gehele oriëntatie op de ons omringende wereld en onszelf.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
2.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
3.	Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van - en respect voor- andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanbod burgerschap uitwerken en integreren in projectaanbod	gemiddeld

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen.
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
4.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
5.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Engels	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor rekenonderwijs	gemiddeld
Oriëntatie en verdieping onderwijsaanbod door middel van wereldoriënterende projecten	gemiddeld

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie bijlage leerstofaanbod) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de doelstellingen van de methodes concluderen wij dat deze inhoudelijk dekkend zijn voor de landelijk vastgestelde kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Zie bijlage voor de tabel lesaanbod.

Aandachtspunt	Prioriteit
digitale middelen inzetten om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind	gemiddeld

Bijlagen

1. Leerstofaanbod

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen de benodigde taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Taal beperkt zich zodoende niet tot haar eigen vakgebied. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Op onze school zitten ongeveer 75 leerlingen die thuis een andere moedertaal spreken. Zij hebben niet allemaal extra begeleiding nodig echter er zijn leerlingen die door hun andere thuistaal een achterstand hebben in de Nederlandse taalontwikkeling. Door de inzet van NT2 leerkrachten krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
4.	Twee keer per jaar maken we een schoolzelfevaluatie. Daarin hanteren we schoolnormen voor spelling, technisch lezen en begrijpend lezen per leerjaar.
5.	De leraren werken met groepsplannen bij de vakken technisch lezen, spelling en begrijpend lezen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie Estafette groepen 4 t/m 8	gemiddeld
Evaluatie en herijking aanpak methode begrijpend lezen(Nieuwsbegrip aanhouden?)	gemiddeld

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen. Schooljaar 2020 -2021 gaan wij ons oriënteren op een nieuw aan te schaffen rekenmethode voor ons rekenen en wiskundeonderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten) en maken voor het automatiseren gebruik van de methode Met Sprongen Vooruit.
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen
3.	Twee keer per jaar maken we een schoolzelfevaluatie. Daarin hanteren we schoolnormen voor rekenen per leerjaar.

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis.
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie.
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
4.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag.

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat zij deze leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vinden wij het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en dat zij daarop kunnen reflecteren. Daarom hebben wij een vakleerkracht voor de creatieve vakken en een aandachtsfunctionaris Cultuur

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator.
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).
3.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten).
4.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.
5.	Wij beschikken over een vakdocent muziek en handvaardigheid.

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school stimuleren wij actief bewegen en een gezonde leefstijl ter bevordering van de algehele ontwikkeling, de sociale participatie en de gezondheid in het bijzonder.

Via de Gezonde School aanpak werken wij doelgericht en efficiënt aan de gezondheid van onze leerlingen. De Gezonde School is een programma dat scholen helpt om te werken aan een gezonde leefstijl. Volgens een stappenplan wordt gewerkt aan verschillende thema's. Indien een thema helemaal in orde is wordt een vignet aangevraagd.

De afgelopen schooljaren hebben wij de volgende vignetten behaald:

Bewegen en sport 2018

Voeding 2019

Relaties en seksualiteit 2020

Komend schooljaar zullen wij opnieuw een keuze maken om te gaan werken aan een van de gezondheidsthema's.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding.

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
2.	In ons naschoolse programma wordt aandacht besteed aan programmeren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitwerken van een concreet plan van aanpak om ons aanbod ten aanzien van Wetenschap en Technologie verder vorm te geven.	gemiddeld

4.14 Engelse taal

Een goede praktische beheersing van de Engelse taal vinden we in deze moderne samenleving van groot belang. Door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media door jonge leerlingen, groeit de behoefte aan beheersing van praktisch toepasbaar Engels enorm. Deze verschuiving vraagt van onze school dat we een methode zoeken die nauw aansluit bij de veranderende behoefte van de samenleving, maar ook de leerlingen zelf. Het komend schooljaar zullen wij ons toeleggen op het aanschaffen van een nieuwe passende methode. Eveneens wordt bekeken of wij het aanbod na schooltijd m.b.t. Engelse taal kunnen continueren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij bieden naschoolse lessen aan voor Engelse taal voor groep 1 t/m 8. Deze lessen worden gegeven door een native speaker.
2.	Bij het programma levelwerk mogen leerlingen kiezen om een andere taal te leren. Dit kan bijvoorbeeld Duits of Spaans zijn.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 5 t/m 8: we starten 's morgens om 08.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 tot 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 tot 12.30 uur. Voor de groepen 2 t/m 4 gelden dezelfde lestijden, alleen op de vrijdag hebben deze leerlingen les van 08.30 tot 12.00 uur. Groep 1 heeft op vrijdag vrij. Groep 1 mag wel op vrijdag naar school komen als we feest vieren, denk aan Carnaval, Kerstmis, etc.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Op school besteden we de leertijd effectief zodat de leerlingen voldoende leertijd hebben om zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De inhoudelijke invulling van de leertijd kan naar gelang de onderwijsbehoefte variëren.

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4
De leraren zorgen voor een ordelijke klas	goed / uitstekend
De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving	goed / uitstekend
De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen	goed / uitstekend
De leraren bieden de leerlingen structuur	goed / uitstekend
De leraren zorgen voor veiligheid	goed / uitstekend
De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken	goed / uitstekend
De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken	goed / uitstekend

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. De inhoudelijke invulling van de leertijd kan naar gelang de onderwijsbehoefte variëren. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
4.	De leerlingen werken zelfstandig samen
5.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie. Denk aan compact route, levelwerk en inkorten van opdrachten voor de zwakke leerlingen.
8.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
9.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
10.	De leraren geven feedback aan de leerlingen
11.	De inhoudelijke invulling van de leertijd kan naar gelang de onderwijsbehoefte variëren. Hiervoor worden de onderwijsbehoeften van de gehele groep opgenomen in groepsplannen. Aanvullende persoonlijke behoeften van leerlingen worden eveneens besproken en geregistreerd in het leerlingenvolgsysteem.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie), vanaf groep 6 t/m 8.
4.	De taken bevatten keuze-opdrachten
5.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
6.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Aandachtspunt	Prioriteit
Via persoonlijke leergesprekken leerlingen betrekken bij hun eigen leerbehoeften	gemiddeld

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS Esis (cognitieve ontwikkeling) en het LVS KiVa (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan (Vademecum) staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen VCB (3x per jaar). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (de 3 aanpak) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8.	De school voert de zorg planmatig uit
9.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
10.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,8

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel
2. Vademecum zorgstructuur

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (drie aanpak)

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het vademecum beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het vademecum beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het vademecum beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

4.24 Passend Onderwijs

Onze stichting maakt deel uit van het samenwerkingsverband Maastricht Heuvelland. Wil je meer weten over dit samenwerkingsverband, kijk dan op onze 'ouder en kind pagina' van MosaLira. Daar staat beschreven hoe wij omgaan met Passend Onderwijs en onze indeling van de zorgniveaus (<https://www.mosalira.nl/openen-downloadbaar-bestand-prs/passend-onderwijs-en-indeling-zorgniveaus>).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Esis. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ESIS). We monitoren de ontwikkelingen van de leerlingen ononderbroken en bespreken deze regelmatig tijdens de groepsbesprekingen. Gekeken wordt of de groep, evenals de individuele leerling, zich ontwikkelt conform de verwachtingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ESIS. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de 'Leerling-Ouder-Leerkracht' contact momenten geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Leerlingen krijgen aan het einde van groep 7 een voorlopig VO-advies en midden groep 8 hun definitieve VO-advies.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (Esis)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Leerlingen krijgen aan het einde van groep 7 een voorlopig VO-advies en midden groep 8 hun definitieve VO-advies

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,75

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart* (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

* Scholen op de kaart: Zie scholenopdekaart.nl voor veelzijdige informatie over basisscholen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

4.29 Seksualiteit en relationele vorming

Visie Seksualiteit en relationele vorming

De visie van Basisschool Scharn op seksualiteit en relationele vorming draagt bij aan preventie van seksueel riskant gedrag en bevordert een gezonde seksuele ontwikkeling van leerlingen.

Ons beleid op dit gebied is zodanig geformuleerd dat het pedagogisch handelen, de seksuele vorming, het signaleren van riskant gedrag en de bevordering van een veilig schoolklimaat onderdeel uitmaakt van onze visie op relaties & seksualiteit

Daarnaast willen wij een school zijn die kinderen een positieve kijk op seksualiteit en relationele vorming geeft, weerbaar maakt en waarden en normen bijbrengt, zodat zij nu en later verantwoorde keuzes maken in relaties en seksualiteit.

Onder ‘verantwoord’ verstaan wij:

Een veilig schoolklimaat waarbij leerlingen leren rekening te houden met grenzen van anderen. Leerlingen geven aan wat zij als prettig en gewenst contact ervaren en leren om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Daarnaast leren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan en ieder individu gelijkwaardig te behandelen. Tot slot leren de leerlingen om hun eigen keuzes te maken ten opzichte van relaties en seksualiteit.

Aanpak

Er is de afgelopen jaren aan de hand van de week van de Lentekriebels en teamvergaderingen schoolbreed gewerkt aan een goede start met lessen op het gebied van relationele en seksuele vorming.

De werkgroep gezonde school heeft een traject uitgezet waarbij de alle groepen 1 t/m 8 met ingang van dit schooljaar gaan werken met de methode 'Kriebels in je buik'. De methode die aanbevolen wordt vanuit de GGD. Deze methode biedt per groep verschillende lessen aan die opgedeeld zijn in de volgende onderwerpen.

- lichamelijk ontwikkeling & zelfbeeld
- voortplanting & gezinsvorming
- sociale emotionele ontwikkeling
- seksuele weerbaarheid

In ons beleid hebben we opgenomen dat we jaarlijks minimaal 5 lessen over relaties en seksualiteit geven in groep 1 t/m 8. We starten hiermee in de week van de Lentekriebels en zullen vanaf dat moment iedere week een les behandelen. Hierbij sluiten we aan bij de pedagogische doelstellingen van de school.

Kriebels in je buik is een 'evidence based'-methode om relationele en seksuele vorming op de basisschool te ondersteunen. Het is gebleken dat de kennis over relaties, seksualiteit en seksueel misbruik na deze lessen toeneemt. Leerkrachten merken ook dat kinderen opener zijn over seksualiteit en andere kinderen makkelijker aanspreken op ongewenst gedrag.

De belangrijkste doelstelling van relationele en seksuele vorming is kinderen en jongeren te ondersteunen bij hun seksuele ontwikkeling, hen leren seksueel verantwoorde keuzes te maken en hen weerbaar te maken. Dit betekent dat ze zich kunnen ontwikkelen tot personen die respect hebben voor zichzelf en anderen, zich bewust zijn van hun eigen en andermans gevoelens, wensen en grenzen, opvattingen en mogelijkheden en steeds betere beslissingen kunnen nemen op het gebied van relaties en seksualiteit. Uiteindelijk draagt dit bij aan een respectvolle samenleving en een veilig en prettig leefklimaat, waarin iedereen gelijkwaardig is en vrij om zelf keuzes te maken.

De leerkracht heeft een signalerende functie. Indien de leerkracht zorgen heeft, neemt hij/zij contact op met de intern begeleider of vertrouwenscontactpersoon. Indien nodig kan een vervolgtraject gestart worden in de vorm van een consultatie. Ernstige zorgen zullen besproken worden tijdens een knooppunt waarbij de nodige externe expertise (jeugdgezondheidszorg, schoolmaatschappelijk werk, consulent team jeugd) geraadpleegd wordt.

Er is een gedragscode opgesteld met gedragsregels voor personeel en leerlingen. Hiermee wordt een (seksueel) veilige schoolomgeving gecreëerd. Daarnaast wordt zorg gedragen voor bijscholing van docenten op het gebied van seksualiteit en relationele vorming, zodat elke docent vragen van leerlingen over het onderwerp kan beantwoorden en grensoverschrijdend gedrag kan signaleren en indien nodig kan doorverwijzen. Jaarlijks wordt door de GGD een ouderbijeenkomst omtrent dit thema verzorgd.

5 Personeelsbeleid

5.1 Ons integraal Personeelsbeleid

Zoals beschreven in 'Ons Verhaal' is onze visie gebaseerd op maatwerk voor elke leerling, waarbij we nieuwsgierig zijn naar de eigenheid van elk kind. Al onze medewerkers zetten zich met hart en ziel in om deze leerlingen te helpen hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen. In ons strategische personeelsbeleid stellen we ook de eigenheid van onze medewerkers centraal en vragen wij aandacht voor de talenten en vaardigheden van onze eigen medewerkers. Dagelijks leren we onze leerlingen aansluiting te vinden en bewustwording te creëren die nodig is om vanuit eigen kracht de wereld te verkennen. Daarom stellen we ook onze medewerkers graag in staat om vanuit hun eigen kracht de wereld van MosaLira (verder) te verkennen. Openheid en wederzijds vertrouwen vormt hierbij de basis om ruimte te creëren voor eigenaarschap, professionalisering en mobiliteit. Hierbij gaan we uit van de kwaliteiten en het vakmanschap van onze medewerkers. We spreken vertrouwen uit in elkaar en nemen de verantwoordelijkheid voor onze eigen en elkaars ontwikkeling, met als doel ons in staat te stellen het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen.

We hebben elk ons eigen talent, onze eigen kennis en kunde. Als mens maar ook als collega. Dit leidt ook tot andere wensen en behoeften. Het vertellen van ons eigen verhaal en elkaars verhalen vergt een vrije geest en een gezond lichaam. We bereiden de nieuwe generatie voor op de wereld van morgen en in ons strategisch personeelsbeleid willen we medewerkers in staat stellen keuzes te maken, bepaalde kennis en vaardigheden (door) te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2019-2020	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	33	30
2	Verhouding man/vrouw	5-28	5-24
3	LA-leraren	28	25
4	LB-leraren	5	5
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Leerkrachtcoaches	3	3
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	NT2 specialist	2	2
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	1	0
11	Gedragsspecialist	0	1
12	HB specialist	3	2

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 De schoolleiding

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze

5.5 Beroepshouding

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
5.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
6.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

Onze school en de stichting MosaLira hechten veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met zogenaamde professionele leergemeenschappen binnen MosaLira en op schoolniveau met leerteams voor de onder- midden en bovenbouw volgens de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school en het strategisch beleid van MosaLira.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Daarom worden er o.a. jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd en worden er conform de IBP- cyclus gesprekken gevoerd met onderwijzend personeel, waarbij het evaluatie-instrument Cadenza en klassenbezoeken als ondersteunend ingezet wordt. Daarnaast gebruiken we leernetwerken om kennis en ervaring te delen en onze professionele cultuur te versterken.

Tijdens een studiedag en teambijeenkomsten, staan we stil bij wat wij onder een professionele leercultuur verstaan. Dit alles in aansluiting op ons Rijnlands gedachtegoed. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen onze stichting staat leren en ontwikkelen centraal. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen en medewerkers, maar wij vinden het ook belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen binnen de opleidingsscholen van MosaLira. Wij vinden het belangrijk om voldoende ruimte te creëren om een stagiair goed te kunnen begeleiden. Om die reden wordt jaarlijks binnen de opleidingsscholen geïnventariseerd hoeveel stagiaires er in dat jaar begeleid kunnen

worden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Derde en vierde-jaars stagiaires worden uitgenodigd om deel te nemen aan ons leernetwerk 'starters'. Dit is een leernetwerk voor derde en vierde-jaars studenten en startende leerkrachten met maximaal 2 jaar werkervaring. De inhoud van het leernetwerk wordt door de deelnemers zelf bepaald met ondersteuning vanuit HR. Het doel van het leernetwerk is om met en van elkaar te leren, ervaringen uit te wisselen en elkaar te vinden en te ondersteunen. Ook is het mogelijk om een spreker uit te nodigen over een bepaald thema.

5.8 Werving en selectie bij MosaLira

Werving en selectie is het proces van selecteren, aantrekken en aanstellen van geschikte werknemers voor onze vacatures. Werving en selectie maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van MosaLira. Een goed wervings- en selectieproces is belangrijk voor onze organisatie. Het vinden, binden en boeien (behouden) van de juiste medewerkers heeft een directe impact op de resultaten.

5.9 Introductie en begeleiding

MosaLira beseft dat het bij realisering van onderwijskundige ambities in hoge mate afhankelijk is van haar werknemers. MosaLira verwacht van haar werknemers dat zij verantwoordelijkheid nemen over hun professionele ontwikkeling met als doel duurzaam en breed inzetbaar te blijven. Als werkgever hebben wij een ondersteunende rol naar onze medewerkers. Op deze manier menen wij onze kinderen nu, maar zeker ook in de toekomst, te kunnen blijven bedienen.

In het verlengde van het werving en selectiebeleid en binnen de kaders van het personeelsbeleid is dit introductiebeleid opgesteld. MosaLira wil zich onderscheiden door bekend te staan als goed en aantrekkelijk werkgever. Op deze manier menen wij - in tijden van krapte op de arbeidsmarkt – de juiste medewerkers aan ons te blijven binden. Een belangrijk onderdeel van aantrekkelijk werkgeverschap is de aandacht die uitgaat naar nieuwe medewerkers. Wij bieden een passend inwerkprogramma teneinde werknemers zich welkom en gewaardeerd te laten voelen, zodat zij meer zelfvertrouwen krijgen en daardoor sneller en beter inzetbaar zijn binnen de organisatie.

Een goede introductie van nieuwe werknemers gaat verder dan het regelen van een sleutel en het klaarzetten van een computer. Het is belangrijk dat zij kennis maken met de cultuur van organisatie, zicht krijgen op de strategische doelen en dat wederzijdse verwachtingen over de uitvoering van de functie duidelijk zijn. Een goed inwerkprogramma zorgt ervoor dat nieuwe werknemers niet alles zelf hoeven uit te zoeken, sneller hun draai vinden en daarmee op een passende wijze invoegen in de organisatie. MosaLira zet vooral in op persoonlijke begeleiding bij het inwerken.

5.10 Taakbeleid

Met ingang van schooljaar 2019 – 2020 is het werkverdelingsbeleid ingevoerd.

Het werkverdelingsplan komt in de plaats van het bij CAO bepaalde taakbeleid (basis- of overlegmodel). Met de invoering van het werkverdelingsplan hebben de CAO partijen beoogd medewerkers in het onderwijs in staat te stellen om (meer) professionele ruimte te krijgen en werkzaamheden binnen kaders zelf in te delen. Tot 1 augustus 2019 werd het taakbeleid, waaronder de werkverdeling, op bovenschools niveau vorm gegeven en met instemming van de P-GMR vastgesteld. Per 1 augustus 2019 is de werkverdeling op schoolniveau bepaald en met instemming van de P-MR vastgesteld. Niet alle elementen die door MosaLira zijn bepaald in het taakbeleid zijn overgedragen aan de scholen. MosaLira acht een aantal zaken dusdanig van belang voor de goede voortgang van het onderwijs van de scholen dat zij daarover zelf het beheer houdt, hetgeen in lijn is met de CAO. In bijgevoegd document worden achtereenvolgens de belangrijkste uitgangspunten van het werkverdelingsbeleid besproken. Ook staan de verschillende fasen in het realiseren van het werkverdelingsplan beschreven. Tenslotte zijn belangrijke uitgangspunten beschreven die dienen ter ondersteuning van de leidinggevende bij de invulling van de individuele normjaartaak. Deze zijn zowel van praktische als procedurele aard.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of

de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden gerealiseerd. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym, muziek of handvaardigheid heeft. Tijdens de leerteams wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand de werkwijze van leerKRACHT.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument Cadenza. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer van Cadenza gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

5.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie in samenspraak met het team. Ieder PLG kent een coördinator. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten– door de directie in samenspraak met het team toegekend aan de groepjes.

5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.16 Beoordelingsgesprekken

Er wordt 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Zie bijlage voor meer informatie.

Bijlagen

1. IBP Cyclus MosaLira

5.17 scholingsbeleid

Om zo goed als mogelijk te blijven anticiperen op de continu veranderende samenleving, onderschrijft MosaLira het belang tot blijvende aandacht voor (verdere) professionalisering van werknemers. Werknemers nemen in hun ontwikkeling en zorg om breed inzetbaar te blijven zelf de regie. MosaLira wil hierin voor haar werknemers een faciliterende rol innemen. Zo werken wij met de leerlingen samen aan een toekomst waarin zij met ons een plaats van betekenis hebben.

5.18 Verzuimbeleid

Vanuit het vastgesteld strategisch beleidsplan van MosaLira zijn een aantal strategische speerpunten vastgesteld. Gezond en Gelukkig is een van de bouwstenen, voortvloeiend uit de missie van MosaLira "Vergrootje wereld". Deze wordt gedragen door de kernwaarden vertrouwen, verbinding en vakmanschap. Deze bouwstenen geven we vorm door deze te vertalen in ons HR- beleid voor de medewerkers van MosaLira. Gezond en Gelukkige medewerkers kunnen een betere bijdrage leveren aan onze ambities. We dragen zorg voor een vrije geest en een gezond lichaam, voor leerlingen en voor elkaar. Daarom besteden we volop aandacht aan een gezonde leefstijl, sport en beweging. We ontmoeten elkaar in leernetwerken en helpen elkaar als dat nodig is. En als het ons even teveel wordt, dan kunnen we rekenen op steun. We gaan aan de slag met het herijken van onze verzuimvisie en het hieraan gekoppeld verzuimbeleid. Het eigen regie nemen inzake het duurzaam inzetbaar zijn, is daarbij een belangrijke pijler. Dit sluit aan bij het

Rijnlands gedachtengoed waarbij eigenaarschap belangrijk is. Als organisatie, willen we hier onze medewerkers optimaal in ondersteunen en stimuleren. De verdere uitwerking hiervan in acties en aangepast beleid, zal in de uitrol van het strategisch beleidsplan worden meegenomen.

5.19 Mobiliteitsbeleid

Het werken in het primair onderwijs vraagt steeds meer flexibiliteit van medewerkers. De school en haar omgeving veranderen voortdurend. Om een maximaal rendement te halen moet binnen de organisatie de juiste persoon op de juiste plek zitten. De juiste persoon op de juiste plek heeft plezier in zijn werk en is daarmee het meest effectief. MosaLira wil vanuit goed werkgeverschap mobiliteit binnen de stichting stimuleren om te voorkomen dat medewerkers vast lopen en ontwikkeling stagneert. Het mobiliteitsbeleid MosaLira biedt medewerkers en directeuren de kaders en handvatten om de voordelen van mobiliteit als kans voor het individu, het team en de organisatie als geheel te benutten.

5.20 scholingsbeleid

Bijlagen

1. Scholingsbeleid MosaLira
2. Scholingsbeleid MosaLira
3. Scholingsbeleid MosaLira

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de eenentwintig scholen van de Stichting MosaLira. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur van de Stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door een managementteam bestaande uit een IB-er, een leerkracht met speciale taken op het gebied van coaching en een leerkracht met gedelegeerde taken op het gebied van financiën en duurzaamheid. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarclassensysteem. De indeling van klassen vindt plaats op basis van observaties in de groepen 2. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen, Taal, Lezen en projecten wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Om het gevoel van betrokkenheid te stimuleren ontvangen ouders wekelijks een blog van de klas van hun kind.

6.4 Veiligheid en Veilige School

Binnen MosaLira hebben we veiligheid hoog in het vaandel staan. Om tot leren en volledige ontwikkeling te kunnen komen moet de omgeving veilig zijn.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een veiligheidscoördinator. Daarnaast heeft onze school een anti-pestbeleid met twee coördinatoren om dit beleid blijvend te actualiseren en in de uitvoering- in lijn met het veiligheidsbeleid, zie Veiligheidsplan- te borgen. De taken zijn vastgelegd in een functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan).

Bovendien hanteren we het veiligheidsbeleid, zoals binnen MosaLira is vastgesteld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie
8.	De school hanteert een ongevallenregistratie
9.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,91

Aandachtspunt	Prioriteit
De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag	hoog

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met WVM bedrijfsartsen een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de HRM consultant in het Sociaal Medisch Overleg. Dit gebeurt frequent 4X jaarlijks. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Dit gebeurt in lijn van de Risico Inventarisatie en Evaluatie en het daaraan gerelateerde Plan van Aanpak dat continu wordt geactualiseerd (door ploegleider BHV en directie). Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom hebben wij 1x in de week vergadering in leerteams waarbij wij werken volgens de methodiek van leerKRACHT.

Vanuit deze methodiek leerKRACHT wordt gewerkt aan een verbetercultuur. Een cultuur waarin leraren van elkaar leren en samen met leerlingen en de schoolleiding het onderwijs verbeteren. Aan de basis staan vier leerKRACHT-instrumenten die elkaar onderling versterken.

1. Bordsessie: Korte effectieve werksessie, waarin we met collega's en schoolleiding wekelijks de voortgang bespreken op doelen die we gezamenlijk gesteld hebben.
2. Gezamenlijk lesontwerp: De doelen die we met het leerteam stellen vertalen we naar de dagelijkse lespraktijk. Door samen lessen voor te bereiden maken we gebruik van elkaars kennis en kunde en kan er verbetering en innovatie plaatsvinden.
3. Lesbezoek en feedback: Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door regelmatig te kijken bij elkaar en samen het handelen te bespreken waarbij gekeken wordt of de beoogde doelen worden bereikt, krijg je ideeën over hoe het nog beter kan.
4. De stem van de leerling: De leerling is de grootste inspiratiebron voor nieuwe lesdoelen. Zij kunnen bij uitstek feedback geven over het onderwijs en werken zo mee aan verbetering.

We noteren per leerteam wekelijks op een whiteboard onze doelen voor de komende periode, waar we aandacht aan zullen besteden. De leerteams worden geleid door leerKRACHT coaches. LeerKRACHT coaches hebben 1x in de twee weken een overleg, zodat er een doorgaande lijn blijft bestaan tussen de leerteams.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken
- Vergaderingen worden goed voorbereid
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken wekelijks in leerteams met de methodiek LeerKRACHT, waarbij wij tevens op metacognitief niveau aandacht besteden aan het onderhouden van de methodiek zelf.
2.	We gebruiken de aangedragen middelen van de methodiek LeerKRACHT om ideeën, doelen en activiteiten visueel inzichtelijk te maken.

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
5.	We werken samen met diverse kindpartners
6.	We werken samen met het SWV
7.	We overleggen structureel met de gemeente

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemene en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind zodat wij in de begeleiding een breed draagvlak creëren en daarmee de kansen van slagen optimaliseren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waarnaar onze leerlingen uitstromen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
4.	We controleren of onze adviezen effectief zijn
5.	We zorgen voor een warme mondelinge en schriftelijke overdracht

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan, volgens wetgeving AVG. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. Verwijzing: veiligheidsbeleid MosaLira, dat alle protocollen op het gebied van veiligheid bevat waaronder privacy, AVG. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over een privacyreglement en reglement/ protocol AVG
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Speelplezier die aansluit op de methode Speelplezier die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
2.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
3.	De opbrengsten zijn van voldoende niveau

6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

Voor informatie over buitenschoolse opvang en dagarrangementen (<https://www.mosalira.nl/openen-downloadbaar-bestand-prs/buitenschoolse-opvang-en-dagarrangementen>) verwijzen we jullie naar de 'ouder en kind pagina' van MosaLira.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk
3.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

6.13 Informatie voor ouder en kind

Voor informatie voor ouders/verzorgers en kind verwijzen we jullie naar de 'ouder en kind pagina' (<https://www.mosalira.nl/portal-vervolgpagina/ouder-kind>) van MosaLira.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Binnen MosaLira wordt veel waarde gehecht om de middelen welke aan scholen bekostigd worden door het Ministerie ook daadwerkelijk zoveel als mogelijk ten goede te laten komen aan het primaire proces. Jaarlijks wordt in de kadernota een voorstel gedaan over de allocatie van de middelen naar het niveau van het bestuur. Deze kadernota en bijbehorende allocatie van middelen worden goedgekeurd door de GMR en de Raad van Toezicht. Tevens geeft de P-GMR akkoord op de inzet van bovenschoolse formatie in het Bestuursformatieplan. MosaLira is zelf verantwoordelijk voor haar ondersteunende diensten en heeft géén zaken uitbesteed aan derden. Derhalve dienen alle aspecten van de bedrijfsvoering zelf, intern, uitgevoerd te worden. Deze expertises van de bedrijfsvoering zijn binnen MosaLira geclusterd in het Servicebureau. Afdelingen binnen dit Servicebureau zijn Financiën, Personeel- en salarisadministratie, HR, Huisvesting, Communicatie, ICT, Onderwijs en Organisatie en het secretariaat. Het servicebureau heeft als opdracht de scholen zoveel als mogelijk te ondersteunen op het gebied van bedrijfsvoering zodat daar de focus kan liggen op het primaire proces. Ter dekking van deze kosten wordt 11% van de beschikte rijksbijdragen (exclusief bijdragen SWV) gealloceerd. Iedere school heeft een eigen P-adviseur en F-adviseur. Dit zijn de sparringpartners voor de directeur en zij ondersteunen bij vragen. Daarnaast zorgen de expertises van het Servicebureau voor de nodige ondersteuning en ontzorgen van de directeur. Met de bestuurders vinden formele monitor- en begrotingsgesprekken plaats. Daarnaast wordt met regelmaat bilaterale overleggen gevoerd tussen CvB en de schooldirecteur.

7.2 Externe geldstromen

Scholen ontvangen rijksbijdragen waarover 11% gealloceerd wordt naar bestuursniveau. Deze subsidies betreffen Lumpsum subsidies tenzij anders aangegeven. Voor de besteding van de prestatieboxgelden en de werkdrukmiddelen wordt van de directeur, per schooljaar, een verantwoording van de besteding verwacht. Voor geoordeelde subsidies wordt een inhoudelijke verantwoording van de directeur verwacht, de financiële verantwoording wordt opgesteld door de afdeling financiën. Alvorens een subsidie aan te vragen treedt de directeur vooraf in overleg met de afdeling financiën om op voorhand de aanvraag en latere verantwoording af te stemmen. Overige subsidies zoals gemeentelijke gelden worden centraal verantwoord met input van de kernfunctionaris in de organisatie. Scholen zijn zelfstandig bevoegd om subsidies tot € 10K aan te vragen waarbij geen financiële verantwoording benodigd is. Indien een financiële verantwoording opgesteld dient te worden – al dan niet voorzien van een accountantsverklaring – treedt de directeur altijd vooraf in overleg met de afdeling financiën.

7.3 Interne geldstromen

De oudervereniging vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 37,50 per jaar. Kinderen die vanaf Januari wordt voor een kind dat instroomt een bijdrage gevraagd van € 20,00. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

TSO Gelden

School is verplicht voor het organiseren van een TSO mogelijkheid op school. Hier mag een passende vergoeding voor gevraagd worden. De TSO wordt in eigen beheer uitgevoerd. De registratie en facturering verloopt via SchouderCom. Alle ingekomen middelen voor de TSO worden aan de TSO besteed.

7.4 Sponsoring

Het kan voorkomen dat de school iets wil en dat daar geen geld voor is. Er wordt dan wel eens gebruik gemaakt van sponsoren. Dit zijn vaak ondernemers die in geld of in natura iets voor de school willen betekenen. Wij maken daar dankbaar gebruik van. We zullen ons onderwijs nooit laten afhangen van sponsorgelden en we zullen ook nooit verplichtingen aangaan, die gebaseerd zijn op sponsorgelden. Ook zullen wij ons niet verplichten tot tegenprestaties. Wij zijn gehouden aan het Convenant over sponsoring dat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft afgesloten met de besturen- en ouderorganisaties.

7.5 Begrotingen

De verantwoordelijkheid voor de schoolbegroting ligt bij de directeur. Dat houdt in dat hij/zij zelfstandig een toelichting

kan geven op de voornemens en de daarmee samenhangende begrotingscijfers. Beleid en geld zijn gekoppeld aan jaarplan en een doorkijk naar de toekomst, zowel inhoudelijk als financieel. Daarbij acteert de directeur vanuit een meerjarenvisie, vastgesteld in het jaarplan en rekening houdend met de leerlingontwikkeling en consequenties voor de groeps- en team bezetting. Tevens wordt dit totaal geplaatst in de context van het Strategisch Beleidsplan van MosaLira.

In de voorbereiding van de begroting vindt in het najaar een eerste adviesgesprek plaats tussen de directeur en de HR adviseur. In dit gesprek wordt een eerste doorkijk gemaakt naar de formatie voor de komende jaren op basis van de verwachte ontwikkeling van de rijksbijdrage n.a.v. de 1 oktober telling van dat betreffende jaar. In het voorjaar wordt een gezamenlijk gesprek gepland met de directeur en de afdelingen HRM, O&O en Financiën. Deze afdelingen vervullen als adviseurs een expertrol bij de opstelling van de begroting. Daarnaast zijn ook de afdelingen ICT en Huisvesting beschikbaar voor ondersteuning. De adviseur adviseert vanuit de gestelde MosaLira kaders. De directeur beslist en is verantwoordelijk voor de opgestelde begroting. De concept begroting wordt vervolgens per school met het CvB besproken. De samenstelling van de participanten in het gesprek wordt op basis van maatwerk bepaald. Het uitgangspunt is het opstellen van een sluitende begroting zonder inzet van reserves per school om structurele kosten te dekken. Indien er sprake is van incidentele investeringen in het onderwijs welke een aanspraak op de reserves vraagt gebeurt dit in basis uit de eigen regelruimte in de schoolreserve zoals vastgesteld in het reservebeleid.

De totale horizon van de begroting bestrijkt 5 jaar. In verband met de continuïteitsparagraaf, meerjarig formatieplan en het belang van gedegen prognoses wordt nadrukkelijk gevraagd in meerjarig perspectief naar de schoolbegroting te kijken.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

De school maakt elk jaar een zelfevaluatie (op basis van de inspectie indicatoren 2017) inclusief diepte-analyse over de tussen- en eindopbrengsten.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Bijlagen

1. Zelfevaluatie Basiskwaliteit

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald wordt in ambities, die dienen als indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

KA1: Systeem van kwaliteitszorg is goed uitgewerkt in het beleidsplan. Invoering methodiek van stichting leerKRACHT om te komen tot een kwaliteitscultuur binnen Kindcentrum Scharn.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,27

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel of organiseren een ouderarena middels de methodiek van LeerKRACHT en we beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. Tevens maakt de school gebruik van het webbased programma Scholen Op De Kaart. Hier is (ook) alle info van de school te vinden. Hiermee legt zij in feite continu verantwoording af. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,4

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. De mate waarin wij voldoen aan de gestelde standaarden hebben wij in kaart gebracht door een Zelfevaluatie Basiskwaliteit (meetinstrument via: Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

Beoordeling

Onze eigen kwaliteitsaspecten worden één keer per vier jaar bijgesteld. Elk jaar worden de hoofd- en de subdoelen geëvalueerd en beoordeeld. Hierop kunnen acties worden bijgesteld per jaar.

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Beoordeling

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 18 december 2018 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs.

Dit verificatieonderzoek was een onderdeel van het vierjaarlijks onderzoek naar het bestuur.

Het verificatieonderzoek op basisschool Scharn omvatte de volgende standaarden:

Samenwerking (OP6)

Kwaliteitszorg (KA1)

Kwaliteitscultuur (KA2)

Hieronder de bevindingen van de inspectie:

Onderwijsproces

De *samenwerking (OP6)* is van voldoende niveau. Ons oordeel komt overeen met het eigen oordeel van de school.

De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven en voldoet daarmee aan de wettelijke eisen. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met partners van voorschoolse voorzieningen, dat is beschreven in het pedagogisch educatief raamplan. Hierin is te lezen hoe zij samenwerken op pedagogisch-educatief gebied en aan de inhoudelijke doorgaande lijn van de voorschoolse voorziening naar de groepen 1/2 van de school.

Binnen de samenwerking met ouders is nog ruimte voor ontwikkeling. Te denken valt aan het ondersteunen en stimuleren van ouders om ook thuis met hun kind(eren) ontwikkelingsgericht bezig te zijn. Aanzetten daartoe zijn al in de onderbouw. De school heeft de samenwerking met partners ook meegenomen in haar eigen ambitie: het ontwikkelen van een 'community' waarin basisschool Scharn als het ware de spil vormt.

Kwaliteitszorg en ambitie

De *kwaliteitszorg (KA1)* is van voldoende niveau. Ons oordeel komt overeen met het eigen oordeel van de school.

Basisschool Scharn heeft zicht op haar eigen kwaliteit en werkt planmatig aan de verbetering daarvan en voldoet daarmee aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit.

De school heeft haar systeem van kwaliteitszorg uitgewerkt, conform de richtlijnen die binnen MosaLira zijn afgesproken. Directie en team werken planmatig en doelgericht aan de speerpunten uit het ontwikkelplan. In de schoolzelfevaluatie beschrijft de school haar eigen kwaliteit. Deze zelfevaluatie kan nog versterkt worden door een koppeling te maken met de prestatie-indicatoren uit het ontwikkelplan. De effecten van deze indicatoren kunnen in de zelfevaluatie gebruikt worden in de oordeelsvorming: zijn we wel of niet tevreden over de bereikte kwaliteit. Een andere kans ligt bij het betrekken van objectieve evaluaties door auditteams en feedback van stakeholders in de zelfevaluatie.

De *kwaliteitscultuur (KA2)* is goed. Onze waardering kijkt positief af van het eigen voldoende oordeel van de school.

Voor wat betreft kwaliteitscultuur voldoet de school aan de wettelijke eisen voor kwalificaties en deskundigheidsbevordering. De school doet echter meer. Daarom beoordelen wij deze standaard als goed.

De professionele samenwerking binnen het team heeft zich volgens de directie en de leraren met wie we hebben gesproken de laatste jaren fors ontwikkeld. Er is veel draagvlak om samen het onderwijs te verbeteren. Aan de hand van gezamenlijk gekozen speerpunten formuleren de verschillende leerteams hun eigen leerdoelen, een bijbehorend plan van aanpak dat men vervolgens ook evalueert. Zij plannen daarbij sinds dit schooljaar structureel collegiale consultaties om van en met elkaar te leren.

De schoolleiding toont volgens de leraren onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Daar waar vanuit de leerteams behoefte was aan verbinding tussen de verschillende leerteams, heeft de schoolleiding ruimte gecreëerd voor verbindingssessies. Ditzelfde geldt voor de piekmomenten, waarin de leerteams ruimte krijgen om prioriteiten te stellen en op basis daarvan invulling geven aan de bord- en/of werksessies.

Leraren zijn in werkgroepen verantwoordelijk voor de uitvoering van de speerpunten uit het ontwikkelplan. Daarmee geeft de schoolleiding er blijk van dat de leraren niet alleen verantwoordelijk zijn voor hun groep, maar ook voor de ontwikkeling van de school als geheel.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ondersteunen en stimuleren van ouders om ook thuis met hun kind(eren) ontwikkelingsgericht bezig te zijn.	gemiddeld
Zelfevaluatie koppelen aan de prestatie-indicatoren uit het ontwikkelplan	gemiddeld
Betrekken van objectieve evaluaties door auditteams en feedback van stakeholders in de zelfevaluatie	hoog

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

9 Strategisch beleid

9.1 Ons Koersplan

Onderwijs gaat over wat deze generatie wil overbrengen op en meegeven aan de volgende generatie. De basisvraag, basiswaarde, is: In welke wereld willen we met elkaar leven?

Wat vinden wij belangrijk in de wereld van de toekomst? Hoe vergroten wij de wereld van onze leerlingen?

Elk **kind** wil van nature zelf leren, wij noemen dat intrinsieke motivatie. In ons DNA zit een enorm ontwikkelpotentieel en dat zorgt ervoor dat we leren eten, drinken, lopen, lezen, ontdekken, samenwerken en ons verdiepen in de ander. We verwonderen ons over de wereld om ons heen en bewonderen wat deze wereld ons te bieden heeft. Als zodanig is elk kind al op unieke wijze toegerust voor de eigen ontwikkeling.

Onze **missie** is 'kinderlijk' eenvoudig:

goed onderwijs voor alle aan ons toevertrouwde leerlingen.

Wij onderwijzen en ondersteunen onze leerlingen om de verbinding met de wereld aan te gaan. Wij bestaan, opdat het potentieel van elk kind tot wasdom kan komen.

Graag werken wij elke dag aan het 'willen' leren van leerlingen.

Wij omringen kinderen met kennis, hebben hoge verwachtingen, wij bemoedigen, geven vertrouwen en waardering.

Onze **visie** is gebaseerd op maatwerk.

We zijn nieuwsgierig naar de eigenheid van elk kind.

Onze schoolteams zetten zich met hart en ziel in om kinderen te helpen hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen.

MosaLira beschikt over een palet aan scholen met hun eigenheid in aanpak, methode, visie en inrichting van het onderwijs. Er valt wat te kiezen en er is voor elk kind een passende plek op een van onze scholen. Op al onze scholen is het veilig en fijn en is het onderwijs van goede kwaliteit.

Onze strategie zal anticiperen op een aantal belangrijke trends in het Nederlands funderend onderwijs. Ze komen terug in ons verhaal.

1. De groeiende impact van informatietechnologie op mens en samenleving
2. Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid
3. Migratie
4. Verandering in de demografie
5. Nieuwe scheidslijnen en kansenongelijkheid
6. Andere organisatievormen van ons onderwijs op de locaties

Naast deze trends en onze strategie zijn er een aantal zaken dat nog verdere versteviging vragen, nadere uitwerking of beiden. Dit zijn veelal lopende zaken. In de actiepunten, verderop in dit plan, hebben we dit benoemd als 'de basis op orde brengen'. Hiermee willen we naast het uitspreken van onze ambitie ook zorgvuldig verankeren wat nog aandacht behoeft op dit moment.

Onze **besturingsfilosofie** is gebaseerd op het Rijnlands gedachtegoed. De directeuren sturen in de lijn samen met het college van bestuur. We gaan uit van mogen in plaats van moeten en van vertrouwen in plaats van controleren.

Ontwikkeling van expertise en beleid dat ontstaat vanuit ieders professionaliteit en leiderschap.

De directeur bepaalt samen met het team en de medezeggenschapsraad hoe er wordt omgegaan met het beschikbare geld, om zo doelmatig mogelijk medewerkers en middelen in te zetten ten behoeve van goed onderwijs. Daarbij ligt voor hen de focus op de ontwikkeling van onderwijs en personeel. Binnen de gestelde kaders van MosaLira is alle ruimte voor pluriformiteit en maatwerk.

Door de mensen die bovenschools werkzaam zijn binnen onze stichting worden scholen geadviseerd, gefaciliteerd en ondersteund. Onze experts op het gebied van huisvesting, facilitaire zaken, onderwijs en ondersteuning en ICT werken elke dag voor de scholen.

We kiezen bij de inrichting van een aantal meer bedrijfsmatige processen bewust wel voor zoveel mogelijk uniformiteit.

Onze **kernwaarden** vertrouwen, verbinding en vakmanschap worden verderop in dit document toegelicht in Ons Verhaal.

Solidariteit is eveneens een belangrijke richtinggever voor ons handelen. Ook als het lastig is, bieden we professionele ondersteuning en helpen wij elkaar.

Wij willen zoveel mogelijk tegemoet komen aan de vragen die ons gesteld worden. Als we ja zeggen, dan handelen we daar ook naar. Als je bij MosaLira bent, als kind, ouder of medewerker, mag je ervan uitgaan dat je gesteund wordt en je je veilig voelt. Hulp vragen is normaal en fouten maken mag, je hoeft het niet alleen te doen en je voelt je onderdeel van een groter verbonden geheel. Je telt mee en je doet ertoe.

We refereren niet in ieder hoofdstuk expliciet aan leerlingen. Het grote verhaal, waar MosaLira en ons strategisch beleid deel van uit maakt, gaat immers altijd over recht doen aan leerlingen en hun ontwikkeling in de breedste zin van het woord. MosaLira ontleent hieraan haar bestaansrecht en haar ambitie.

Voor ons totale Koersplan, verwijzen we naar de bijlage.

Bijlagen

1. Koersplan 2019-2023

9.2 Route

Na de evaluatie met de directeuren van het vorig strategisch beleidsplan, is door een voorbereidingsgroep, bestaande uit enkele directeuren, enkele medewerkers van het bestuurskantoor en het CvB, het proces opgezet en uitgezet. In ophaalsessies hebben we iedere medewerker, ieder MR-lid, de leerlingenraden en onze externe stakeholders, onder leiding van een gespreksleider, gevraagd ons te voeden. In totaal zijn 370 van de ongeveer 600 medewerkers aangesloten bij de sessies, om samen de co-creatie vorm te geven.

Vervolgens hebben we al deze inzichten gebundeld, verwerkt en bewerkt om hier, wederom in co-creatie, verdieping in aan te brengen met de directeuren, twee medewerkers van al onze locaties, de leden van de GMR en de RvT. De directeuren hebben bovendien tussentijds input geleverd op diverse MosaLira-overlegmomenten.

De voorbereidingsgroep heeft telkens de vinger aan de pols gehouden op procesgebied en heeft het voortouw genomen in de communicatie naar de hele stichting.

Bij het schrijven van het daadwerkelijke plan, is er gebruik gemaakt van externe bronnen en helpende structuren. De bronnen zijn opgenomen in de bronnenlijst. Een van de helpende structuren is bijvoorbeeld het overzicht met Duurzame Ontwikkelingsdoelen, waar vele genoemde zaken onder te brengen zijn.

Tot slot hebben we enkele 'critical friends' binnen en buiten MosaLira (leerlingen, leerkrachten, ouders, beleidsmedewerker gemeente, schoolleiders van andere stichtingen) gevraagd feedback te geven op de inhoud en opzet van ons strategisch beleidsplan.

Bovendien hebben we de GMR en RvT meegenomen en actief betrokken bij de stappen die we hebben gezet in de totstandkoming van de strategie. Uiteraard hebben we ervoor gezorgd dat we alle formele stappen hebben gezet om te komen tot de vaststelling van ons koersplan.

Het faciliteren van en vormgeven aan de krachtig geuite wensen en behoeften van onze leerlingen, ouders, medewerkers en omgeving, zien we als onze opdracht voor de komende 4 jaar. Door hieraan cyclisch te werken en onze opbrengstverwachting te koppelen aan de effecten van ons handelen, kunnen we anticiperen op de werkelijkheid van alledag. We blijven hierbij samen optrekken met de professionals en experts van binnen en van buiten onze stichting. Geen plan in beton gegoten, wel een plan met visie, kaders en wendbaarheid. De opbrengstverwachting zullen we in de kwaliteitsagenda verankeren, zodat we hieraan methodisch blijven werken. Hierdoor maken we onze ambitie en strategie waar en blijft MosaLira onze wereld vergroten.

9.3 Voor onze leerlingen

Binnen onze stichting werken we vanuit het primaire proces, de dagelijkse praktijk op onze scholen en de ervaringen van onze leerlingen. Zij zijn onze spiegel, de kern van ons 'waarom' en onze toetssteen. Van werken voor en met deze leerlingen gaat ons bloed sneller stromen. Als vanzelfsprekend staat de leerling centraal en blijven we doen wat goed gaat en zetten we stappen, om het elke dag een beetje beter te doen.

Onze leerlingen zijn nadrukkelijk meegenomen in de co-creatie van ons Koersplan. Vandaar dat we uiteraard ook een Leerlingversie gemaakt hebben van ons Koersplan. Zodat ook zij allemaal kunnen meeschrijven aan Ons Verhaal.

Bijlagen

1. Leerlingversie Koersplan 2019-2023

10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Evaluatie en voortgang werkwijze LeerKRACHT	hoog
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot NT2	gemiddeld
	Ontwikkeling onderwijsconcept in relatie tot renovatie/nieuwbouw	gemiddeld
	Invoering methode KIVA	hoog
	Ontwikkelen en onderhouden ECOschool	hoog
	Optimaal inzetten digitale middelen om ouders te informeren over de ontwikkeling van hun kind	hoog
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Aanbod burgerschap uitwerken en integreren in projectaanbod	gemiddeld
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Engels	gemiddeld
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor rekenonderwijs	gemiddeld
	Oriëntatie en verdieping onderwijsaanbod door middel van wereldoriënterende projecten	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	digitale middelen inzetten om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Implementatie Estafette groepen 4 t/m 8	gemiddeld
	Evaluatie en herijking aanpak methode begrijpend lezen(Nieuwsbegrip aanhouden?)	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	Uitwerken van een concreet plan van aanpak om ons aanbod ten aanzien van Wetenschap en Technologie verder vorm te geven.	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Via persoonlijke leergesprekken leerlingen betrekken bij hun eigen leerbehoeften	gemiddeld
Inspectiebezoeken	Ondersteunen en stimuleren van ouders om ook thuis met hun kind(eren) ontwikkelingsgericht bezig te zijn.	gemiddeld
	Zelfevaluatie koppelen aan de prestatie-indicatoren uit het ontwikkelplan	gemiddeld
	Betrekken van objectieve evaluaties door auditteams en feedback van stakeholders in de zelfevaluatie	hoog
Veiligheid en Veilige School	De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag	hoog

11 Meerjarenplanning 2020-2024

Thema	Aandachtspunt	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Evaluatie en voortgang werkwijze LeerKRACHT				
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot NT2				
	Ontwikkeling onderwijsconcept in relatie tot renovatie/nieuwbouw				
	Invoering methode KIVA				
	Ontwikkelen en onderhouden ECOschool				
	Optimaal inzetten digitale middelen om ouders te informeren over de ontwikkeling van hun kind				
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Aanbod burgerschap uitwerken en integreren in projectaanbod				
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Engels				
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor rekenonderwijs				
	Oriëntatie en verdieping onderwijsaanbod door middel van wereldoriënterende projecten				
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	digitale middelen inzetten om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind				
Taalleesonderwijs	Implementatie Estafette groepen 4 t/m 8				
	Evaluatie en herijking aanpak methode begrijpend lezen(Nieuwsbegrip aanhouden?)				
Wetenschap en Technologie	Uitwerken van een concreet plan van aanpak om ons aanbod ten aanzien van Wetenschap en Technologie verder vorm te geven.				
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Via persoonlijke leergesprekken leerlingen betrekken bij hun eigen leerbehoeften				
Inspectiebezoeken	Ondersteunen en stimuleren van ouders om ook thuis met hun kind(eren) ontwikkelingsgericht bezig te zijn.				
	Zelfevaluatie koppelen aan de prestatie-indicatoren uit het ontwikkelplan				
	Betrekken van objectieve evaluaties door auditteams en feedback van stakeholders in de zelfevaluatie				
Veiligheid en Veilige School	De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03NC
Naam: Basisonderwijs Scharn
Adres: Kloosterstraat 5 -7
Postcode: 6226BP
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03NC
Naam: Basisonderwijs Scharn
Adres: Kloosterstraat 5 -7
Postcode: 6226BP
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03NC
Naam: Basisonderwijs Scharn
Adres: Kloosterstraat 5 -7
Postcode: 6226BP
Plaats: MAASTRICHT

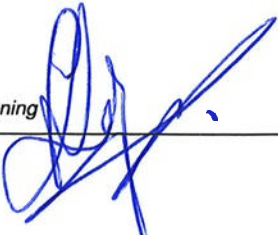
VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam Ron Lakajic
functie Voorzitter MR
plaats Maastricht
datum 1-7-2020

naam
functie
plaats
datum

handtekening 

handtekening