

Schoolplan 2020-2024

Kindcentrum Amby MAASTRICHT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures en verwijzingen	4
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
3 De grote ontwikkeldoelen	9
3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan	9
3.2 Slimmer leren	10
3.3 Gezond en gelukkig	11
3.4 Voor de wereld van morgen	11
3.5 Een stevige basis	12
4 Onderwijskundig beleid	14
4.1 De missie van de school	14
4.2 De visies van de school	15
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	18
4.6 Leerstofaanbod	18
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	19
4.8 Taalleesonderwijs	19
4.9 Rekenen en wiskunde	20
4.10 Wereldoriëntatie	20
4.11 Kunstzinnige vorming	20
4.12 Bewegingsonderwijs	21
4.13 Wetenschap en Technologie	21
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	22
4.19 Klassenmanagement	22
4.20 Zorg en begeleiding	23
4.21 Afstemming	23
4.22 Extra ondersteuning	25
4.23 Talentontwikkeling	26
4.24 Passend Onderwijs	26
4.25 Opbrengstgericht werken	27
4.26 Resultaten	27
4.27 Toetsing en afsluiting	28
4.28 Vervolgsucces	28
4.29 Meer- en hoogbegaafdheid	29

5 Personeelsbeleid	30
5.1 Ons integraal Personeelsbeleid	30
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	30
5.3 Organisatorische doelen	30
5.4 De schoolleiding	31
5.5 Beroepshouding	31
5.6 Professionele cultuur	31
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	32
5.8 Werving en selectie bij MosaLira	32
5.9 Introductie en begeleiding	32
5.10 Taakbeleid	32
5.11 IPB cyclus	33
5.12 Verzuimbeleid	33
5.13 Mobiliteitsbeleid	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	35
6.8 Contacten met ouders	36
6.9 Overgang PO-VO	36
6.10 Privacybeleid	36
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 en interne geldstromen	39
7.3 Sponsoring	39
7.4 Begrotingen	40
8 Zorg voor kwaliteit	41
8.1 Kwaliteitszorg	41
8.2 Kwaliteitscultuur	41
8.3 Verantwoording en dialoog	41
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.6 Wet- en regelgeving	42
8.7 Inspectiebezoeken	42
8.8 Vragenlijsten	42
9 Strategisch beleid	44
9.1 Ons Koersplan	44
9.2 Route	45
9.3 Voor onze leerlingen	45
10 Aandachtspunten 2020-2024	46

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het Schoolplan 2020-2024 van Kindcentrum Amby, waarin we de schoolontwikkeling voor de komende vier jaar hebben beschreven. De inhoud van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Koersplan "Ons verhaal" van onze stichting MosaLira en de daarin genoemde thema's, die wij relevant vinden voor de schoolontwikkeling van al onze leerlingen. Deze thema's vormen de rode draad binnen ons onderwijs. We beschrijven de thema's (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

De grote kapstok van onze schoolontwikkeling zijn de onderwerpen van de expertisegroepen. Kwaliteitszorg, Professionele cultuur, Onderzoekend leren, Leerpleinleren en Executieve functies zijn die grote thema's.

Daarnaast volgen we op dit moment een traject, waarbij we de visie op het jonge kind aan het herschrijven zijn. Dat zal gevolgen hebben voor het onderwijs in alle groepen, die daarna nog volgen en andere de andere kant met de voor- en vroegschoolse opvang.

Met andere woorden, ons onderwijs is sterk in beweging om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

Uitgaande van onze schoolwaarden proberen we iedere dag betekenis te geven aan ons werk en hopen we dat we ook de komende vier jaar, met iedereen die daarbij betrokken is, een plek te zijn waar het fijn is om te leren en te leven.

Team Kindcentrum Amby

1.2 Doelen en functie

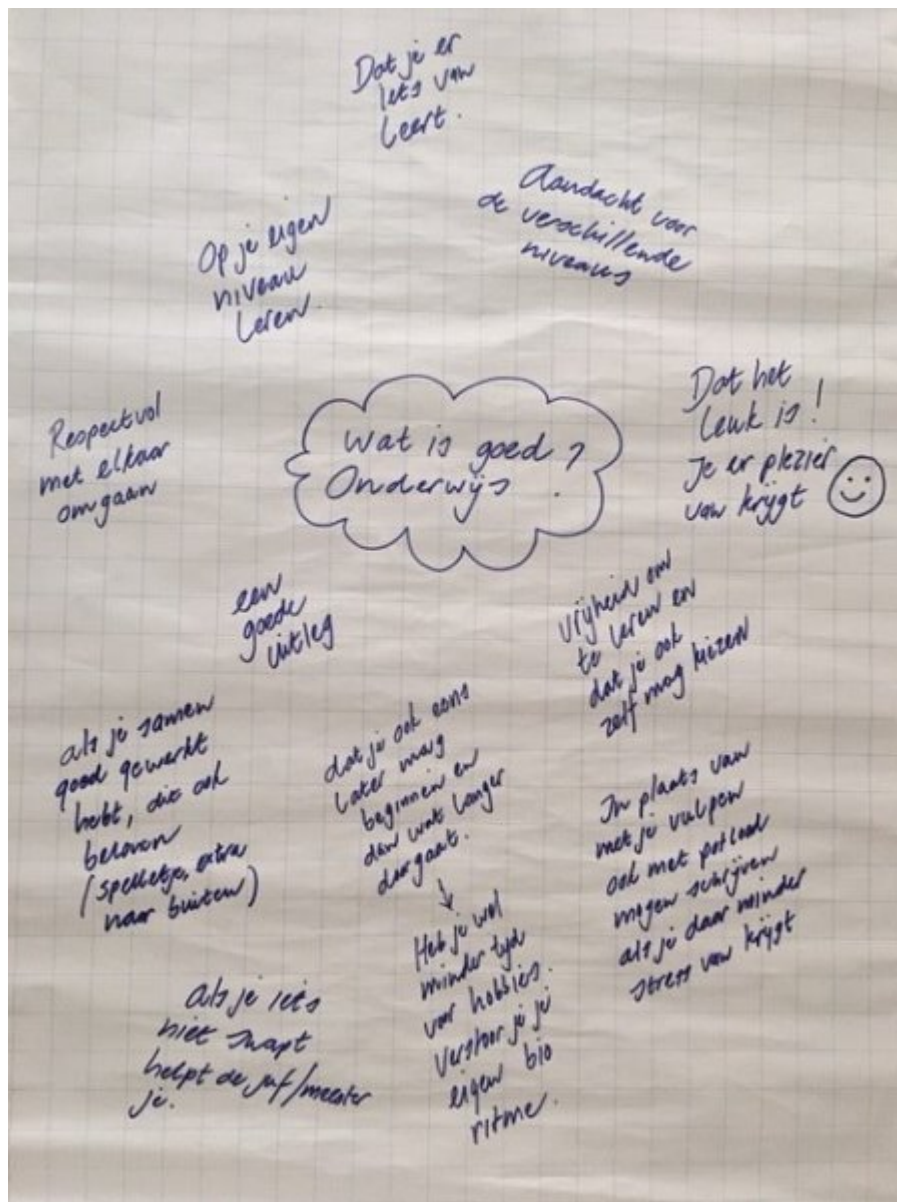
Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het koersplan van stichting MosaLira- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). 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 (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2020-2024. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In de evaluatie zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn en passen we, waar mogelijk, onze plannen aan. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures en verwijzingen

Ons schoolplan is tot stand gekomen tijdens een aantal studiedagen met het voltallige team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van onze school. Ook de schoolraad, waarin ouders zijn vertegenwoordigd, is betrokken bij de totstandkoming hiervan. Daarnaast heeft een aantal sessies plaatsgevonden met de leerlingenraad. Ook met hen is verkend wat zij verstaan onder goed onderwijs. Zie bijgevoegde afbeelding.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 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.



Wat onze leerlingenraad verstaat onder goed onderwijs!

Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar relevante documenten. Genoemde beleidstukken zijn op school aanwezig en indien nodig op te vragen bij de directie.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting MosaLira
Voorzitter college van Bestuur:	J. van Zomeren en 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:	Kindcentrum Amby
Directeur:	Per Ebbelink
Adres + nummer.:	Koninginnestraat 2a
Postcode + plaats:	6225 BR Maastricht
Telefoonnummer:	043-3620582
E-mail adres:	info@bsamby.nl
Website adres:	www.bsamby.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's, die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen, (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 bouwcoördinatoren/interne begeleiders
- 12 voltijd groepsleerkrachten
- 15 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs (Vanuit Maastricht Sport)
- 2 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 35 medewerkers zijn er 31 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-6-2020).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		6	
Tussen 50 en 60 jaar	2	1	3
Tussen 40 en 50 jaar		4	1
Tussen 30 en 40 jaar	2	11	
Tussen 20 en 30 jaar		5	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	27	4

Onze school is de afgelopen jaren behoorlijk verjongd. Veel leerkrachten zijn via natuurlijk verloop met pensioen gegaan en hiervoor zijn nieuwe jonge leerkrachten voor in de plaats gekomen. Op dit moment is er een meer balans in het team, waarbij de leeftijdscategorie tussen 20-40 jaar beter vertegenwoordigd zijn dan de categorie 40-67 jaar. En dat is in de opbouw een gezonde situatie.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school had op de teldatum van 1 oktober 2019 469 leerlingen. Gedurende het lopende schooljaar zijn we de afgelopen jaren iedere keer net over de 500 leerlingen geëindigd. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 26,36. Dit is een gemiddelde schoolweging vergeleken met andere scholen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in de documenten:

- "Analyse gegevens Leerling populatie"
- " Kwaliteitsbeleid en Schoolzelfevaluatie" (18-06-2019)

In deze documenten staan de leerlingkenmerken beschreven en de consequenties voor de inrichting van het onderwijs op school.

Het leerlingenaantal is de laatste jaren gestabiliseerd. In algemene zin hebben wij - op grond van de kenmerken van de leerlingen - de volgende aandachtspunten: een grote toename van NT2 leerlingen van expats, een steeds grotere diversiteit aan onderwijsbehoeften.

2.4 Kenmerken van de ouders

Kindcentrum Amby ligt in de Maastrichtse wijk Amby en onze school is de enige buurtschool van deze wijk. De afgelopen jaren is onze school meerdere keren uitgebreid tot het moderne Kindcentrum zoals het nu is.

De afgelopen decennia is de wijk explosief gegroeid. Er is een oude dorpskern, die in de afgelopen jaren is uitgebreid met verschillende deelwijken, variërend van rijtjeshuizen tot dure vrijstaande woningen. We beschikken over een gezonde en enigszins gemêleerde schoolpopulatie.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend en terug te vinden in de onderwijsmonitor. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een veelal HBO opgeleide ouders.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Veel expertise in huis, een jong, ambitieus en enthousiast team.	Het risico om vanuit die ambities veel dingen tegelijkertijd te willen oppakken.
We beschikken over goede procedures.	Keuzes durven maken in waar je als school goed in wil zijn en ook durven te zeggen dat je iets niet zo goed kunt en daar consequenties aan verbinden.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Nog meer aansluiten bij de onderwijsbehoeften van kinderen door het onderzoekend leren en talentontwikkeling in zijn algemeenheid een prominentere plek binnen het onderwijs te geven.	Onze school is de enige school in de wijk. De wijk ligt ook behoorlijk geïsoleerd. Dat is gunstig bij een groeiend aantal kinderen in de wijk, maar bedreigend, wanneer het aantal kinderen terugloopt.
Het verder door ontwikkelen van het internationale karakter van de school. We zien een sterke toestroom van kinderen van expats naar onze school komen. Hier liggen ook kansen om als school meer te focussen op een internationaler karakter en een regiofunctie voor deze doelgroep te realiseren.	De school is twee keer onlogisch uitgebreid met extra vleugels, een deel is uit de jaren 60 en dient op korte termijn gerenoveerd te worden. Aanpassingen in het gebouw zijn voor een belangrijk deel noodzakelijk vanwege het door te ontwikkelen onderwijsconcept, dat andere eisen van de inrichting vraagt.



3 De grote ontwikkeldoelen

3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan

Voor je ligt Ons Verhaal, het nieuwe koersplan van MosaLira. 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.

De 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 een nog een weg te gaan heeft, excelleert een 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 uit ziet, 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 trekken met onze kindpartners en de gemeente op. 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 onze common ground, ons gezamenlijk belang. Het belang van onze leerlingen. Ook in de wijze waarop we intern elkaars verhalen en goodpractice 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 intern gericht zijn. We nodigen de ander uit aan te sluiten en te komen halen en brengen om elkaars wereld te vergroten.

Hoe kan "slimmer leren" er dan concreet binnen Kindcentrum Amby uitzien de komende jaren?

- Nieuwe methodes koppelen aan het onderzoekend leren.
- Het onderwijs "anders" organiseren en groepsdoorbrekend werken.
- Het vervangen van het bestaande en afgeschreven meubilair.
- De inzet van de expertisegroepen.
- Meer specialisme ontwikkelen door scholing leerkrachten.
- Deelnemen aan de leernetwerken.

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 gezet.

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.

Hoe kan "Gezond en Gelukkig" er dan concreet binnen Kindcentrum Amby uitzien de komende jaren?

- De expertisegroep "Professionele cultuur" draagt bij aan het welbevinden van onze medewerkers door oog te hebben voor de manier waarop we met elkaar omgaan en daar tal van acties op te zetten.
- We zijn een gecertificeerde "gezonde school". Er is aandacht voor gezonde voeding door mee te doen aan EU fruit en door te gruiten.
- Sport en bewegen staan hoog in het vaandel. Zeker nu we een sportdocent in huis hebben, die kwalitatief goede gymlessen verzorgt en aandacht heeft voor het vrije spel binnen en buiten.

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 tools mee die hen toerusten 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 om goed te zorgen voor elkaar en onze omgeving er bij hoort, 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, dat we allemaal een bijdrage leveren aan klimaatverandering, omgaan met kansenongelijkheid, wereldvrede en geluk.

Hoe kan "Voor de wereld van morgen" er dan concreet binnen Kindcentrum Amby uitzien de komende jaren?

- Aandacht voor duurzaamheid, door bijvoorbeeld minder te kopiëren, afval te scheiden, ons gebouw (bijna) energieneutraal te maken.
- Aandacht voor burgerschap, de global goals en de inzet van de methode "Kwink". Meer aandacht voor diversiteit in al haar vormen. Met andere woorden, verbonden zijn met elkaar en de wereld om je heen.
- De wereld van morgen stevig verankeren in de nieuw te kiezen methode voor wereldoriëntatie.



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.

Hoe kan een "Stevige basis" er dan concreet binnen Kindcentrum Amby uitzien de komende jaren?

- Het werken met expertisegroepen vanuit het "Rijnlands" perspectief.
- De inzet van onze "eigen" ICT werkgroep om een goede digitale werkomgeving te realiseren.
- Deelname aan de diverse leernetwerken binnen MosaLira.
- Scholingstrajecten zoals "Bureau Wolters" die verdieping brengen op thema's als Data - Duiden - Doelen - Doen.
- De kwaliteit van het gebouw onder de loep nemen, daar waar nodig aanpassingen doen en sturen op een duurzame renovatie en verbouwing richting de volgende planperiode.
- Het vernieuwen van het gedateerde meubilair en de keuze voor een inrichting die past bij het onderwijs van vandaag en morgen.

De vertaling van de hoofdstukken naar de 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.

Wat voor de bovenschoolse expertisegroepen geldt, geldt ook voor de expertisegroepen binnen onze school. Ook hier wordt gewerkt met 90 dagen plannen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze missie laat zien wie we willen zijn en waaraan we gekend willen worden. We drukken dit uit aan de hand van vier gemeenschappelijke schoolwaarden, die we met alle medewerkers tijdens een studiedag samen hebben geformuleerd en vervolgens hebben gedeeld met geledingen, ouders en kinderen.

De quote hieronder beschrijft treffend wat we met ons onderwijs beogen:



De schoolwaarden of kernwaarden, zoals Daniel Kim dat in zijn Pyramide noemt (zie afbeelding), bepalen uiteindelijk ons dagelijks handelen en de beredeneerde keuzes voor activiteiten.



Onze schoolwaarden vormen een samenhangend geheel. Bij het maken van strategische keuzes zijn onze schoolwaarden leidend. Gekoppeld aan de schoolwaarden levert dit uitspraken op, over de manier waarop we samen school willen zijn.

Onze kernwaarden:



Een plek waar je veilig en welkom voelt

Binnen Kindcentrum Amby is de school een plek waar je veilig en welkom voelt, waar je vertrouwen krijgt en geeft, waar je serieus genomen wordt, waar ruimte is voor eigenheid en initiatief, een school met aandacht en zorg. Kortom een plek waar veiligheid de basis vormt om te kunnen genieten en te kunnen excelleren binnen je eigen ontwikkelingsperspectief.

Een plek dus waar:

- Een fijn en goed pedagogisch klimaat heerst waarbinnen iedereen zich veilig en verbonden voelt.
- Vertrouwen hebben, houden, geven, krijgen en voelen de basis voor succes is.
- Een goede communicatie een basisvoorwaarde is.
- Een school waar we trots op elkaar zijn en waar een gezonde aanspreekcultuur vanzelfsprekend is.



Een plek waar je je persoonlijke talenten mag ontwikkelen in een uitdagende, inspirerende en stimulerende omgeving

De MI cirkel (meervoudige intelligentie) van Howard Gardner, die prominent in onze aula prijkt, geeft aan over welke talenten we allemaal kunnen beschikken. In de lessen en de activiteiten proberen we aan te sluiten bij de diversiteit aan talenten, die in kinderen en in volwassenen schuilt.

Oftewel:

- Een school waar iedereen uniek is en meetelt.
- Waar een diversiteit aan activiteiten wordt georganiseerd, zodat iedereen zijn of haar talenten kan ontwikkelen en laten zien.
- De talenten in jezelf en in anderen worden gezien, benoemd, gerespecteerd en gewaardeerd.
- Waar ook de talenten van ouders worden ingezet.



Een plek waar we "samen" werken aan "de wereld van morgen"

We weten vandaag niet meer, voor welke beroepen we de kinderen van morgen opleiden. We kunnen ze wel toerusten met vaardigheden, die je – naast een dosis aan basiskennis – helpen de wereld om je heen te begrijpen en te analyseren.

De volgende vaardigheden worden hiermee bedoeld:

- Samenwerken
- Probleemoplossend vermogen
- Ict-geletterdheid
- Creativiteit
- Kritisch denken
- Communiceren
- Sociale en culturele vaardigheden

Voor onze school betekent dit dus dat we een plek willen zijn waar:

- Ruimte is om eigen keuzes te maken.
- Ouders, kinderen en leerkrachten serieus genomen worden.
- Ruimte is voor eigen initiatief.
- We leren voor de wereld van morgen.



Een plek waar Plezier en Humor met hoofdletters wordt geschreven, waar ruimte is voor een lach en een traan, zoals het leven zelf

Lekker in je vel zitten, ergens graag willen zijn. Dat is de basis om je goed te kunnen ontwikkelen. Kinderen moeten met plezier naar school kunnen gaan. Dat gaat niet altijd vanzelf. Daarvoor moet het kind het gevoel hebben dat het gezien en erkend wordt. Dat je er toe doet. Dat er een gezonde balans is tussen inspanning en ontspanning. Humor kan daarbij een relativerende factor zijn en humor draagt ook weer bij aan een plezierig gevoel.

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding,

wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet, zowel op instructieniveau als op verrijking- en verdiepingsniveau.

Visie Op het Jonge Kind:

Werken met jonge kinderen vereist heel eigen competenties. Je geeft ze geen les, maar je stuurt en begeleidt hun ontwikkeling. Om dat goed te kunnen, moet je leren kijken en luisteren naar kinderen, je moet weten hoe ze op deze leeftijd leren en zich ontwikkelen, hoe je betekenisvolle spel- en leersituaties ontwerpt en hoe je een uitdagende speelleeromgeving kunt aanbieden (Brouwers, 2019).

Op basisschool Amby hebben we een visie op onderwijs aan onze kleuters geformuleerd. Het unieke leren van de jongste kinderen van onze school wordt door ons gekenmerkt door Samen spelen en spreken. In dit visiedocument werken we dit verder uit en beschrijven we allereerst welke bedoelingen wij hebben voor het onderwijs in groep 1-2. Daarna beschrijven we hoe we aan deze doelen willen werken, in ons handelen als professionals en in onze speelleeromgeving.

Onze bedoelingen

Samen spelen en spreken, dat is wat wij uit willen dragen in de onderbouw van onze school. Kleuters leren van binnenuit, als zij ergens door gegrepen worden, als iets hun betrokkenheid krijgt. Leren waarbij de buitenwereld het startpunt is, is dan ook niet zo effectief. Leren vindt plaats als de kleuter kan spelen en ontdekken, en nieuwsgierig is (Brouwers, 2019). Kenmerkend voor de ontwikkeling van het jonge kind is dat ontwikkeling in sterke samenhang met alle ontwikkelingsdomeinen plaatsvindt.

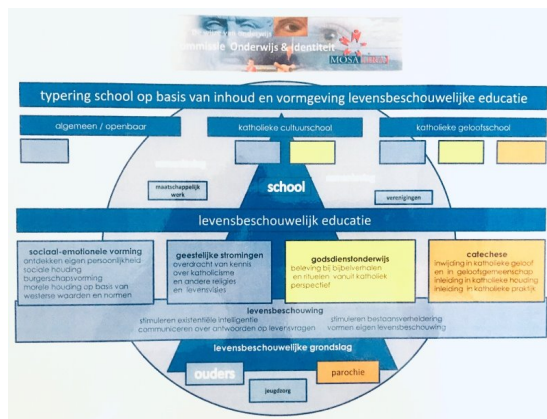
In groep 1-2 beogen wij vijf hoofddoelen voor onze kinderen: spelontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling, motoriek, taal- denkontwikkeling en leervoorwaarden.

Aandachtspunt

Doorontwikkeling Visie op het Jonge Kind

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een katholieke cultuurschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden aandacht aan alle geestelijke stromingen. Dit is in onze methodes verweven. 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. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten, die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.



De genoemde schoolwaarden vervullen een belangrijke rol binnen de identiteit van de onze school. Binnen Kindcentrum Amby is de school een plek, waar je je veilig en verbonden voelt, waar je vertrouwen krijgt en geeft, waar je serieus genomen wordt, waar ruimte is voor eigenheid en initiatief, een school met aandacht en zorg.

Kortom een plek waar veiligheid de basis vormt om te kunnen genieten en te kunnen excelleren binnen je eigen ontwikkelingsperspectief.

Een plek waar:

- een fijn en goed pedagogisch klimaat heerst waarbinnen iedereen zich veilig en verbonden voelt.
- vertrouwen hebben, houden, geven, krijgen en voelen de basis voor succes is.
- een goede communicatie een basisvoorwaarde is.
- een school waar we trots op elkaar zijn en waar een gezonde aanspreekcultuur vanzelfsprekend is.

We leren sociale gedragsregels aan door op een respectvolle manier samen te leven. We leren door mee te doen in school, mee te praten en mee te beslissen. Zo hebben we uit iedere groep 5 t/m 8 een contactleerling gekozen, die samen met de directie de "Leerlingenraad" vormt.

We doen kennis op van de principes van onze democratie en daar meningen over te vormen. We "filosoferen" regelmatig met kinderen in de klas om de meningsvorming bij kinderen te stimuleren.

We leren een eigen levensovertuiging te vormen om vanuit een eigen identiteit te kunnen deelnemen aan de samenleving

We verwerven kennis van en hebben ontmoetingen met stromingen en mensen met andere overtuigingen.

We ontwikkelen bewustzijn van de eigen sociale omgeving en daar zorg voor te ontwikkelen. Regelmatig organiseren wij activiteiten, waarbij we de wereld van "buiten" naar binnen" halen en te leren wat het betekent om Europeaan en wereldburger te zijn.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Visie op burgerschap :

Kindcentrum Amby gaat uit van waarden en normen die leerlingen in staat stellen zich te ontwikkelen tot actieve en verantwoordelijke burgers van een complexe en dynamische gemeenschap.

Burgers die:

- Kennis, inzicht en begrip hebben van de multiculturele, democratische samenleving
- Respectvol in de omgang zijn
- Zelfbewust en mondig zijn
- Respect hebben voor andere opvattingen
- Kunnen en willen samenleven
- Begrip hebben voor anderen
- Oog hebben voor elkaar
- Tolerant en verdraagzaam zijn

Het leren samenleven vraagt van onze school een actieve rol. Binnen Kindcentrum Amby vinden we het belangrijk dat de school een gemeenschap is waar kinderen en volwassenen leren:

- samen te werken
- samen te leren
- samen vreugde en verdriet te delen

Kinderen worden serieus genomen en worden medeverantwoordelijk gemaakt voor een plezierige en veilige omgeving. Binnen Kindcentrum Amby worden de kinderen gestimuleerd voor hun mening uit te komen en die te onderbouwen met argumenten. Iedereen is gelijkwaardig, maar niemand is hetzelfde.

Kindcentrum Amby stimuleert en motiveert kinderen op sociaal- en cognitief niveau om het maximaal haalbare te bereiken en laat de kinderen waardering en trots ervaren in een warme, oprechte omgeving met oog voor het kind die de essentie van burgerschapsvorming duidelijk naar voren brengen zijn: democratie, participatie en identiteit.

Voor deze domeinen zijn een aantal inhouden beschreven.

De domeinen zijn sterk aan elkaar gerelateerd. 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 (leerkrachten van het cluster en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

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:

Kindcentrum Amby gaat uit van waarden en normen die leerlingen in staat stellen zich te ontwikkelen tot actieve en verantwoordelijke burgers van een complexe en dynamische gemeenschap.

Burgers die:

- Kennis, inzicht en begrip hebben van de multiculturele, democratische samenleving
- Respectvol in de omgang zijn
- Zelfbewust en mondig zijn
- Respect hebben voor andere opvattingen
- Kunnen en willen samenleven
- Begrip hebben voor anderen
- Oog hebben voor elkaar
- Tolerant en verdraagzaam zijn

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. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zijn de expertisegroepen leerpleinleren en onderzoekend leren actief bezig om dit zo passend mogelijk te maken.

Aandachtspunt
Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
De school biedt een breed aanbod aan

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de 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).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Staal	Cito-toetsen	
	Veilig Leren Lezen KIM versie	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
		Eindtoets DIA	
Technisch lezen	Veilig leren lezen KIM versie	Cito-DMT	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	X
		Eindtoets DIA	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Eindtoets DIA	
Spelling	Staal	Cito-toetsen Spelling	
		Eindtoets DIA	
Schrijven	Pennenstreken 2		
Engels	Groove Me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	WIG 5	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Eindtoets DIA	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	X
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	X
Wetenschap & Techniek	De Techniek Torens		
Verkeer	Verkeerskrant VVN		
Tekenen	Tekenen moet je doen		
Handvaardigheid	Handvaardigheid moet je doen		
Muziek	Muziek moet je doen		
Bewegingsonderwijs	Stroes en Van Gelder (laatste versie)		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwink		

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen 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.

In schooljaar 2017-2018 hebben we een compleet nieuwe taalmethode ingevoerd, namelijk Staal. Deze methode sluit veel beter aan bij wat de maatschappij vraagt. Vooral woordenschat heeft een prominentere plek gekregen in het dagelijkse taalonderwijs. Op het moment dat wij merken dat kinderen meer taalonderwijs nodig hebben, passen wij de onderwijstijd daar op aan.

Daarnaast is de samenwerking met de voor- en vroegschoolse opvang geïntensiveerd, waardoor ook de taalontwikkeling bij binnenkomst al in kaart gebracht is en we veel beter kunnen inspelen op achterstanden.

Tot slot zien we een substantiële groei van NT2 leerlingen die onze school bezoeken. Vooral kinderen van expats, die zich voor langere tijd in de wijk vestigen. Deze kinderen beheersen hun moedertaal en vaak ook Engels goed. Door deze kinderen vroeg te laten instromen - liefst al bij de kleuters - in combinatie met extra taalondersteuning, proberen wij deze kinderen de Nederlandse taal zo goed mogelijk eigen te maken.

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 Wereld in getallen, Met sprongen vooruit en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

In schooljaar 2019-2020 hebben een koerskeuzetraject Rekenen doorlopen. De werkgroep heeft uitgebreid onderzoek gedaan om te komen tot een goede criterialijst. Van daaruit is gekeken naar methodes die bij onze visie op rekenen zouden kunnen passen. Uiteindelijk is onze keuze gevallen op Wereld in Getallen 5. Het is een degelijke methode met een hele sterke didactiek. De nieuwe versie heeft zich op veel vlakken verbeterd t.o.v. de oude versie. Dan gaat het om de volgende zaken:

- Hooguit 2 doelen per week, vallend binnen hetzelfde domein.
- Eén basisstrategie en vanaf groep 5 pas variastrategieën.
- Meer focus op en aandacht voor het automatiseren van basisvaardigheden.
- Goede differentiatiemogelijkheden. Zet ook goed in op de leerlingen die 1S of meer zullen behalen.
- Veel aandacht voor het handelings- en drieslagmodel.
- Uitgebreide beschrijving in de handleiding, zodat bijv. verlengde instructie kwalitatief goed is.
- Extra aandacht voor observatie en reflectie.
- Makkelijke overstap naar meer digitale verwerking op termijn.

Aandachtspunt

Invoeren van WIG 5

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen ondersteunen in een brede ontwikkeling. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De expertisegroep onderzoekend en ontwerpend leren geeft de kaders binnen dit onderwijs aan. Ook maken we in de bovenbouw gebruik van de taxonomie van Bloom om diepgang in de thema's te krijgen.

In schooljaar 2020-2021 doorlopen we een intensief koerskeuzetraject om te komen tot een nieuwe invulling voor de WO vakken, beter passend bij de onderwijsbehoeften en de brede talentontwikkeling bij kinderen.

Aandachtspunt

Koerskeuzetraject nieuwe Wereldoriëntatie methode

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 ze die 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 daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Ieder schooljaar krijgen de leerkrachten van ieder cluster een bedrag vanuit de ouderbijdrage en prestatiebox toegewezen, om expliciet te besteden aan culturele en kunstzinnige activiteiten, vaak gekoppeld aan lesthema's die in het schooljaar aan bod komen.

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Onze school heeft een goed ingerichte speelzaal voor de jongste kinderen van ons Kindcentrum. Zij bewegen en leren daar (en buiten) dagelijks. Voor de leerlingen vanaf groep 3 huren we een van de twee sportzalen in ons Kindcentrum van de gemeente Maastricht. Daar bewegen de leerlingen twee keer per week. Alle kinderen hebben minimaal 1 keer per week gymles van een vakleerkracht beweging. We werken volgens de nieuwste versie van de methode Stroes en Van Gelder. Alle leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen. Onze school beschikt binnen het concept van "De gezonde school" over het vignet "Sport en bewegen", dat dit jaar weer voor drie jaar aan ons is uitgereikt.

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. We hebben een expertisegroep onderzoekend en ontdekkend leren. Zij gaan o.a. aan de slag met Wetenschap en Techniek.

Veel clusters maken gebruik van de Techniektorens om aan de vaardigheden te werken. Daarnaast beschikken we over een groot aantal beebots, bomberbots en ozobots om aandacht te besteden aan coderen en programmeren.

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Wij bieden in de groepen 7 en 8 methodelessen Engels aan via de methode "Groove me".

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 11.45 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. De groepen 1 t/m 4 hebben op vrijdag hebben les van 8.30 – 11.45 uur.

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. De school gaat om 8.20u open zodat iedereen de tijd heeft om de klas binnen te komen en klaar te zitten op het moment dat de school daadwerkelijk begint. Ook willen we zo voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Als het nodig is, kunnen leertijden afwijken als dat voor de onderwijsbehoeften van de leerlingen wenselijk is.

We werken vanuit een lessentabel (zie schoolgids), een weekoverzicht, een dagvoorbereiding en voor de leerlingen een weektaak. In principe trachten we met alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten behalen.

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende taak: hun leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling 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 van de methodiek Kwink 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.

Onze schoolwaarden vormen de kaders om ieder kind te zien en te erkennen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Naast de methodiek Kwink werken we ook met de gouden regels in de klas. Hierin staat beschrijven hoe wij als school met elkaar om gaan. Zowel de leerlingen onderling, als de interactie tussen de leerlingen en de leerkrachten als de leerkrachten onderling.

Doordat de expertisegroep executieve functies inzet op de randvoorwaarden zoals o.a. luisterhouding, taakgerichtheid en zelfstandigheid creëren we meer ruimte voor diversiteit.

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. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Directe Instructie Model (DIM). 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).

De leraren zorgen ervoor dat de lessen zijn opgebouwd volgens de stappen van het HGW model. Belangrijk is daarbij dat de lessen goed zijn opgebouwd, er gedifferentieerd wordt op het gebied van niveau en tempo, er ruimte is voor verschillende oplossingsstrategieën, maar ook voor variatie in onderwijstijd, als de onderwijsbehoeften van de klas daarom vragen. We verwachten van leerlingen en leerkrachten, dat:

- De leerlingen werken zelfstandig samen.
- De leraren geven ondersteuning en hulp. (vaste ronde)
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
- De leraren zorgen voor taakgerichtheid.
- De leraren zorgen voor betrokkenheid.
- De leraren geven feedback aan de leerlingen.

Om te voldoen aan de kwaliteitsindicatoren; De leerlingen werken zelfstandig samen, corrigeren hun werk zo veel mogelijk zelf, werken taakgericht en zijn betrokken, werkt de expertisegroep executieve functies aan het volgende doel:

"Over 4 jaar hebben de leerkrachten de tools om ervoor te zorgen dat de leerlingen zelfstandig zijn en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling, passend bij hun leeftijd."

Aandachtspunt
De leraren plannen hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben

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.

Vanaf groep 1 t/m groep 8 werken wij met dag- of weektaken voor de leerlingen, waarop ze kunnen afstrepen wat ze al gedaan hebben. Hierdoor leren de kinderen bij zelfstandig (ver)werken een planning te maken en deze uit te voeren. Ze mogen hierin ook bepalen wanneer ze een opdracht maken en soms ook daarin een keuze maken, met wie ze deze taak uitvoeren. Er zijn momenten dat er keuzeopdrachten zijn met activiteiten die de leerlingen kunnen doen, als ze klaar zijn met hun verplichte werkzaamheden.

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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn: Wij werken met clusters, dit zijn twee of meer groepen van hetzelfde leerjaar bij elkaar. Samen maken de leerkrachten gebruik van elkaars kwaliteiten. In ieder groep zijn leerlingen die in meer of mindere mate instructies nodig hebben. Door deze leerlingen tijdens instructiemomenten samen te voegen, kunnen leerkrachten ook meer lestijd en aandacht aan deze groep leerlingen geven. Door een goede voorbereiding van de leerkrachten verlopen de lessen georganiseerd. Dit wordt ook door middel van de Triqs vaardigheidsmeter jaarlijks geobserveerd.

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 KIJK, Esis en SCOL (cognitieve / 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 geven we de leerlingen extra ondersteuning (**differentiatie**).

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. 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. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar). Formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar, november-maart (na M-toetsen)-juni (na E-toetsen)). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel, de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-verrijkt-intensief) en de ontwikkeling van individuele leerlingen, maar ook het leraargedrag. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd in het groepsoverzicht en goed gemonitord.

We zien dat onze leraren inmiddels goed in staat zijn om opbrengsten van groepen en individuele leerlingen te evalueren. Daar heeft ons professionaliseringstraject met Sjoerd Verheijden van Bureau Wolters aan bij gedragen. De volgende stap is het komen tot duidelijk geformuleerde onderwijsbehoeften. Om vervolgens aanpassingen in aanpak en aanbod vanuit de geformuleerde onderwijsbehoeften, zowel op groeps- als individueel niveau, te kunnen maken. De expertisegroep Kwaliteitszorg heeft vervolgens de taak om te komen tot een werkbaar format waarin alle relevante gegevens omtrent **de begeleiding van en zorg voor leerlingen** terug te vinden zijn.

Aandachtspunt

Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel

4.21 Afstemming

Ieder kind op school verdient onze ondersteuning. Het handelingsgericht werken (HGW) is het kader van waaruit we de leerlingbegeleiding gestalte geven. Met HGW beogen we de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding van al onze kinderen te verbeteren. HGW maakt adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concreet, zodat ons team effectief kan omgaan met verschillen tussen kinderen. HGW is een planmatige en cyclische werkwijze, waarbij we de volgende zeven uitgangspunten toepassen:

1. De onderwijsbehoeften van kinderen staan centraal: wat heeft een kind nodig om zijn/haar onderwijsdoelen te behalen?
2. Het gaat om afstemming en wisselwerking: het gaat niet alleen om het kind, maar om het kind en de wisselwerking met zijn omgeving. Het gaat om het kind in deze groep, bij deze leerkracht, op deze school en van deze ouders.
3. De leerkracht doet ertoe: de leerkracht realiseert passend onderwijs en levert daarmee een cruciale bijdrage aan een positieve ontwikkeling van de kinderen.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang: van zowel kind, leerkracht, school, de groep en ouders. Positieve factoren bieden aanknopingspunten voor het stellen van ambitieuze doelen en om een succesvol plan van aanpak te kunnen uitvoeren.
5. We werken constructief samen: samenwerking tussen leerkracht, kind, ouders interne en externe begeleiders is noodzakelijk om een effectieve aanpak te realiseren.
6. Ons handelen is doelgericht: het team formuleert korte- en lange termijn doelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle kinderen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.
7. De werkwijze is systematisch, in stappen en transparant: het is voor betrokkenen duidelijk hoe de school wil werken en waarom.

De zeven uitgangspunten bieden een kader. We streven ernaar alle uitgangspunten tot hun recht te laten komen binnen een cyclisch proces. Het werken volgens de zeven uitgangspunten leidt tot een omslag in denken, zoals:

- Van wat een kind heeft (het probleem) naar wat een kind nodig heeft van de leerkracht:
- Van probleem gericht naar oplossingsgericht denken en handelen:
- Van een school die ouders informeert naar een school die tevens de ervaringsdeskundigheid van ouders benut in haar onderwijs.

Groepsbesprekingen

De groepsbespreking van de leerkracht met de Intern Begeleider heeft een centrale plaats in de HGW cyclus. Deze besprekingen zijn in de jaarplanning opgenomen. Met het bijwerken van het groepsoverzicht en het evalueren van het groepsplan, ronden we de cyclus af. Tegelijkertijd starten we de nieuwe cyclus, waarin we een nieuw groepsplan opstellen.

Vorbereiding van de groepsbespreking

Een grondige voorbereiding is voorwaardelijk voor het welslagen van de groepsbespreking. Intern Begeleider en leerkracht bereiden zich beiden voor.

Vorbereiding leerkracht:

- Evaluer het vorige groepsplan
- Het evalueren van de opbrengsten; zijn de doelen bereikt?
- Welke leerlingen zullen de komende periode extra begeleiding nodig hebben?
- Stel doelen en onderwijsbehoeften bij.
- Cluster kinderen met vergelijkbare onderwijsbehoeften en beschrijf de nieuwe aanpak.
- Zet de besprekpunten op een rij.
- De checklist voorbereiding groepsbespreking wordt hierbij gebruikt.

Vorbereiding Intern Begeleider (IB-er)

De IB-er bestudeert ter voorbereiding op de bespreking het groepsoverzicht en het groepsplan(checklist).

Uitvoering van de groepsbespreking

De reflectie van de leerkracht op het eigen handelen in relatie tot het groepsplan staat centraal. Het is van groot belang dat de leerkracht daarom ook aangeeft welke punten zij/hij wil bespreken. De groepsbespreking kent echter wel een aantal vaste agendapunten:

- Besprekpunten en vragen van de leerkracht en de Intern Begeleider
- Evaluatie vorig groepsplan: zijn de doelen behaald?
- Aandachtspunten voor de hele groep: hoe is bv. het werkklimaat?
- Inzoomen op bepaalde kinderen: bij welke leerlingen(en) heb je vragen?
- Realiseren van het groepsplan: heeft de leerkracht bij de uitvoering ondersteuningsbehoeften?
- Motivatie, zelfvertrouwen en competentie: waar heeft de leerkracht begeleidingsbehoeften?
- Groepsbezoek: welke observatievragen heeft de leerkracht voor de Intern Begeleider?
- Aanmelding voor één of meerdere leerlingen voor het leerlingbespreking: het betreft hier die leerlingen die we diepgaander willen bespreken.

De leerkracht is "eigenaar" van het groepsplan. De Intern Begeleider coacht en ondersteunt. De leerkracht verwerkt de afspraken in een (digitaal) verslag, dit wordt vastgelegd in Esis. De intern Begeleider bewaakt dit. Ook wordt vastgelegd wie verantwoordelijk is voor het uitvoeren van de acties. Het groepsplan vormt een richtlijn gedurende een vooraf vastgestelde periode voor de leerkracht zelf, maar is ook belangrijk in de overgang naar de volgende groep.

Het groepsbezoek

Een groepsbezoek is altijd goed voorbereid. De leerkracht geeft aan wat haar/zijn hulpvraag is bij de observatie, welke vragen zij/hij heeft, wanneer er geobserveerd wordt en waar de observatie zich precies op richt. Het groepsbezoek kan worden gedaan door Intern Begeleider, externen of leidinggevenden.

De kindbespreking

We doorlopen nu de HGW-cyclus op individueel niveau: Dit betekent intern overleg leerkracht - Intern Begeleider en eventueel ouders. Ter voorbereiding op de kindbespreking vult de groepsleerkracht de checklist kindbespreking in.

Ouders dienen altijd geïnformeerd te worden (beter nog ouders voor het overleg uit te nodigen). De kindbespreking kent drie stappen:

1. Overzicht: wat gaat er goed en wat moeilijk?
2. Inzicht: hoe zou het kunnen komen dat de situatie nu zo is?
3. Uitzicht: wat betekent de analyse voor de aanpak?

Van iedere bespreking worden de noodzakelijke gegevens vastgelegd.

Het dossier

Alles wordt vastgelegd in het digitaal dossier van de leerling. Hiervoor gebruiken we Esis-B, het administratie- en leerlingvolgsysteem. Hierin zijn, in ieder geval, de volgende gegevens opgenomen:

- Interne rapportages
- Verslagen van gesprekken met ouders
- Verslagen van gesprekken intern en met externe instanties
- Individuele plannen en de evaluaties hiervan
- Interne verslagen zoals kindbespreking, diagnostisch onderzoek, verslag van een observatie, enz.
- De resultaten van de LOVS toetsen en SCOL.

Naast het digitale dossier worden gegevens van leerlingen die niet digitaal kunnen worden aangeleverd, in gescand en geüpload. Ouders hebben recht op inzage in het dossier van hun kind, op verzoek van ouders moet dit dossier binnen een termijn van 10 werkdagen ter inzage zijn.

De overdracht

Er vinden op diverse momenten overdrachten plaats. Ouders dienen hiervan minstens op de hoogte te zijn, zoals:

- Peuterspeelzaal – Kinderdagverblijf en basisschool.
- Jaarovergang m.b.v. groepsoverzicht
- Collegiaal overleg (duo partner/bouwcollega's)
- Overgang PO/VO

Communicatie met ouders

- Informatie- en intakegesprek rond aanmelding
- Rapportage/ontwikkelingsverslaggesprekken
- Overleg gekoppeld aan specifieke ondersteuningsbehoefte rond een kind
- Gesprekken die minder gepland zijn maar wel regelmatig plaats vinden
- Informatieverstrekking (website, nieuwsbrief, Schoudercom, heen en weer schriftje etc.)

Communicatie met kinderen

- Het ontwikkelingsgesprek
- Het diagnostisch/leergesprek

4.22 Extra ondersteuning

Ons uitgangspunt is dat, waar mogelijk, aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen tegemoet gekomen wordt. Het werken met een veelheid aan individuele handelingsplannen bleek in de praktijk niet haalbaar. Op onze school wordt een individueel handelingsplan opgesteld op het moment dat een leerling een V-score bij een CITO toets behaalt. Het besluit om een individueel handelingsplan op te stellen wordt in de groepsbespreking genomen, bijvoorbeeld als de bijzondere aanpak van een leerling onvoldoende gespecificeerd kan worden in een groepsplan.

Voor leerlingen met een dyslexieverklaring wordt, indien nodig, een individueel handelingsplan gemaakt. In een individueel handelingsplan staat aangegeven hoe de komende periode aan de specifieke onderwijsbehoeften van een leerling tegemoet gekomen gaat worden. Het handelingsplan is een bijlage bij het groepsplan en is erop gericht, dat de leerling weer gaat profiteren van het groepsplan. Het handelingsplan is van tijdelijke aard en is voor dezelfde periode als het groepsplan. Het handelingsplan wordt door de groepsleerkracht geëvalueerd. Bij onvoldoende resultaat of voortgang wordt de leerling opnieuw besproken in de bespreking of knooppunt.

Individuele leerlijn / ontwikkelingsperspectief

Soms kan het zo zijn dat een leerling na intensief begeleiden te weinig vooruitgang boekt en een groepsplan /

individueel handelingsplan niet meer volstaat. In het kader van passend onderwijs treffen wij dan in samenspraak met ouders voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften aparte voorzieningen en bieden wij planmatige zorg: een eigen leerlijn voor één of meerdere vakken. Bij voorkeur start een eigen leerlijn niet eerder dan groep 6. Daarvoor wordt geprobeerd met extra hulp de leerling zo lang mogelijk bij de groep te houden middels extra ondersteuning binnen of buiten de groep.

De eigen leerlijn wordt beschreven in het opgestelde ontwikkelingsperspectief (OPP).

Bij de beslissing om over te gaan tot een eigen leerlijn is er altijd overleg met de Intern Begeleider, de leerkracht(en) en ouders, aangevuld met andere deskundigen.

Verwijzing

Als de voorgaande stappen van de route, waaronder begeleiding door het knooppunt, onvoldoende effect hebben, kan het nodig zijn een kind te verwijzen. Hierbij worden de afspraken en beleidslijnen gevolgd, die binnen het samenwerkingsverband zijn opgesteld in het kader van passend onderwijs.

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten voor "De wereld van morgen", 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. Zie ook de MI cirkel van Howard Gardner. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

De talentontwikkeling van kinderen wordt zoveel als mogelijk vormgegeven in een inclusieve setting, waarbij alle beschikbare expertise en middelen worden ingezet om kinderen passend en thuisnabij bij hun onderwijs- en ondersteuningsbehoefte te kunnen bedienen.

4.24 Passend Onderwijs

De Zorgplicht

Vanaf 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs ingegaan. Vanaf dat moment heeft het schoolbestuur een zorgplicht. Dat betekent dat zij vanaf dat moment iedere leerling die extra ondersteuning nodig heeft een passende onderwijsplek moet bieden. Vroeger moesten ouders zelf op zoek naar een geschikte school.

Vanaf 1 augustus 2014 melden ouders hun kind aan bij de school van hun keuze. In de Wet Passend Onderwijs wordt een aanmeldingsprocedure geïntroduceerd. Hierin is nieuw dat een leerling voortaan schriftelijk aangemeld moet worden. De school heeft de taak om een passende onderwijsplek te bieden. Op de eigen school of, als de leerling daar beter op zijn plaats is, op een andere school in het reguliere onderwijs of het (voortgezet) speciaal onderwijs. Iedere school heeft een ondersteuningsprofiel opgesteld. Dit profiel is bedoeld om aan te geven welke ondersteuning een school kan bieden. De school van aanmelding kijkt of ze het kind een passende plek kan bieden. Kan de school uw kind niet toelaten, dan biedt ze binnen 6 weken een plek aan op een andere school waar het kind wel geplaatst kan worden. De school mag deze termijn 1 keer met maximaal 4 weken verlengen. Daarom is het van belang dat u uw kind minimaal 10 weken van te voren inschrijft bij de nieuwe school, zeker als het een verhuizing betreft.

Samenwerken

Om de zorgplicht te kunnen waarmaken en alle leerlingen een passend aanbod te kunnen bieden, werken reguliere scholen en scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs samen in een samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband heeft een ondersteuningsplan gemaakt. In dit plan ligt vast welke basisondersteuning alle scholen binnen het samenwerkingsverband bieden. Daarnaast is er vastgelegd hoe de extra ondersteuning georganiseerd wordt en hoe ze het geld gaan besteden. Alle basisscholen, en de scholen voor speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs van MosaLira vallen onder het Samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland.

Maatwerk

Passend Onderwijs kijkt vooral naar de mogelijkheden van leerlingen en wat er nodig is om het onderwijs te geven dat daarbij past. Dat kan met extra ondersteuning in de klas of het inrichten van nieuwe voorzieningen, maar ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Onderwijs op maat is nodig om elke leerling tot zijn recht te laten komen. Passend Onderwijs biedt deze ruimte. Wat Passend Onderwijs voor u en uw kind betekent, is afhankelijk van de

school en de keuzes die in het samenwerkingsverband worden gemaakt. Deze keuze bepaalt bijvoorbeeld of veel of extra ondersteuning in de reguliere klas wordt geboden, of er binnen het reguliere onderwijs speciale arrangementen worden ingericht of dat juist de extra ondersteuning vooral in het (voortgezet) speciaal onderwijs wordt geboden. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) stelt iedere school vast welke extra ondersteuning de school kan bieden, aanvullend op de basisondersteuning die alle scholen in het samenwerkingsverband bieden. Dit profiel borduurt voort op het ondersteuningsbeleid dat de school al heeft. Op pagina 6 vindt u een samenvatting van het profiel, zodat u weet welke extra ondersteuning de school wel en niet kan bieden.

Ontwikkelingsperspectief

Scholen zijn verplicht een ontwikkelingsperspectief op te stellen voor alle leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en het speciaal basisonderwijs. Ook is het opstellen van een ontwikkelingsperspectief verplicht voor leerlingen die extra ondersteuning krijgen in het regulier basisonderwijs. In een ontwikkelingsperspectief staat beschreven wat de verwachte uitstroombestemming van de leerling is en de onderbouwing daarvan. In het ontwikkelingsperspectief voor leerlingen in het regulier onderwijs wordt ook beschreven welke ondersteuning en begeleiding de leerling nodig heeft en hoe die wordt aangeboden. Het ontwikkelingsperspectief wordt door de leerkracht en de Intern Begeleider opgesteld. Een belangrijke rol is ook weggelegd voor u als ouders/verzorgers: u kunt de school van informatie voorzien over de situatie thuis of eerdere begeleiding op een andere school. Het ontwikkelingsperspectief wordt in overleg met de ouders vastgesteld. Ook daarna wordt er regelmatig (tenminste jaarlijks) overleg gevoerd met ouders en de leerling. Als daar aanleiding voor is wordt het ontwikkelingsperspectief bijgesteld.

Schoolbesturen voor primair onderwijs hebben met ingang van schooljaar 2014-2015 de opdracht om voor alle leerlingen passend onderwijs te organiseren. De schoolbesturen werken samen om invulling te geven aan de zorgplicht. Elk kind heeft recht op passend onderwijs, ongeacht niveau van leren en ontwikkeling. Schoolbesturen en scholen geven vorm aan passend onderwijs in het ondersteuningscontinuüm: hoogwaardige basisondersteuning en extra ondersteuning.

Uitvoering vindt plaats in afstemming met ketenpartners, zoveel mogelijk regulier en thuisnabij in één integraal plan binnen de beschikbare middelen. Hiertoe werken schoolbesturen samen in het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband is faciliterend bij het vormgeven van deze collectieve verantwoordelijkheid. Onze school valt onder het samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland. (www.swvp-mh.nl)

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Voor alle Cito-toetsen hebben we dezelfde norm vastgesteld; bij meer dan 40% onder de norm is het een zorgsignaal. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door onze leerlingvolgsystemen LOVS en ESIS. Bij de groepsbespreking 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 leraren van het cluster 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 oplossen
- Differentiatie aanpassen

De IB-ers voeren vervolgens klassenconsultaties (al dan niet met behulp van de Cadenza vaardigheidsmeter) uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

Twee keer per jaren volgen we ook de sociaal emotionele ontwikkeling middels de SCOL vragenlijst. De uitkomsten van deze vragenlijsten worden ook besproken en van daaruit eventueel acties ondernomen op individueel of groepsniveau. We hanteren de norm van SCOL voor het bepalen van wel of geen zorgsignaal.

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 twee leerlingvolgsystemen om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (LOVS

en ESIS-b). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen op clusterniveau. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een "diepte analyse van de CITO toetsen" op. Dit doen we op clusterniveau.

4.27 Toetsing en afsluiting

Het volgen van de ontwikkeling van de kinderen:

Hoe gaat het met het kind... welke ontwikkelingen maakt het door? Willen we samen verantwoordelijk zijn, gericht aanbod hebben, dan dienen we het kind goed in beeld te hebben en ook te houden. Daartoe maken we gebruik van diverse instrumenten en overlegsituaties.

Toetsen en toetskalender

We volgen onze leerlingen d.m.v. LOVS toetsen van CITO. We voeren de toetsgegevens in LOVS van CITO en registreren in ESIS. Dit conform de toetskalender, die ieder jaar wordt vastgesteld. Naast deze toetsen gebruiken we ook methodetoetsen en observaties.

In groep 8 doen alle leerlingen mee aan de centrale eindtoets van DIA. Eind groep 7 krijgen de leerlingen en hun ouders een voorlopig schooladvies voor het VO. In groep 8 krijgen ze hun definitieve schooladvies.

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.

- We hebben een beleid PO-VO (zie bijlage)

- Jaarlijks evalueren we de reeds gegeven adviezen van leerlingen die in VO-3 zitten en passen eventueel ons beleid aan. Dit wordt middels scholen op de kaart en de gegevens van de VO scholen eerst door de IB'er bovenbouw bekeken en daarna met de leerkrachten van de bovenbouw geëvalueerd.



4.29 Meer- en hoogbegaafdheid

Uitgedaagd worden! Daar draait het in het onderwijs toch om! Dat bereik je niet bij alle kinderen op dezelfde manier en met hetzelfde aanbod. Dat geldt zeker ook voor kinderen met een meer dan gemiddelde begaafdheid. Hiervoor is een apart protocol geschreven hoe we ons onderwijsaanbod op deze kinderen kunnen richten.

Werkdefinitie

Volgens Heller komt een leerling bij een optimale dynamiek tussen begaafdheidsfactoren (hoog IQ, creativiteit etc.), niet-cognitieve persoonlijkheidskenmerken (prestatiemotivatie, werk- en leerstrategieën etc.) en omgevingsfactoren (gezin- en groepsklimaat etc.) tot prestaties op (hoog)begaafd niveau op de verschillende prestatiegebieden.

Doel

We willen aansluiten bij de ontwikkelingskansen van leerlingen die meer-, hoogbegaafd zijn en bij leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.

Aanpak

Op onze school maken wij gebruik van het digitaal handelingsprotocol voor meer- en hoogbegaafdheid (DHH), wanneer er een hoge verdenking is van meer- of hoogbegaafdheid. Zes weken na instroom en aan het begin van groep 3 wordt de QuickScan afgenomen. Bij prestaties op begaafd niveau wordt er overgegaan tot compacten en verrijken. De leerlingen wordt de mogelijkheid geboden om te werken met ontwikkelingsgelijken.

Plaatsing in de bovenschoolse plusklas volgt wanneer de groepsleerkracht handelingsverlegen is.



5 Personeelsbeleid

5.1 Ons integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Het personeelsbeleid richt zich op het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten.
- We maken gebruik van de Cadenza kijkwijzer om zicht te houden op de competenties van de individuele leerkracht, maar ook wat dit zegt van de het team in zijn geheel.
- We maken gebruik van de IPB cyclus.
- Leerkrachten volgen scholing op teamniveau, maar zijn ook voor een belangrijk deel eigenaar van hun eigen ontwikkeling. Scholing is daarbij een middel, maar ook deelname aan de vele leernetwerken binnen MosaLira.
- Binnen de expertisegroep "Professionele cultuur" werken we aan een gezonde aanspreekcultuur, die nodig is om vanuit een professionele attitude, elkaar aan te spreken op de te realiseren doelen binnen onze school. Veiligheid en erkenning zijn hierbij belangrijke sleutelwoorden.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken uitsluitend 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.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). 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. De directeur is gecertificeerd registerdirecteur (RDO) en ingeschreven in het schoolleidersregister.

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 2023-2024
1	Aantal personeelsleden	35	35
2	Verhouding man/vrouw	4-31	8-27
3	L10-leraren	27	23
4	L11-leraren	4	8
5	IB'ers	3	3
6	Bouwcoördinatoren	3	3
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	4	4
9	Onderwijsassistenten	2	2
10	Taal/ leesspecialisten	1	3
11	Rekenspecialisten	1	3
12	Gedragsspecialist	1	3
13	HB specialist	1	1
14	Specialist Wereldoriëntatie	0	1

Naast de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker, streven we ook naar de ontwikkeling van specialismen binnen ons team. Dat doen we enerzijds door expertisegroepen in te richten. Maar daarnaast zouden we ook graag het werken met specialisten willen vergroten. Op dit moment hebben we een rekenspecialist en een taalspecialist in huis. Dit willen we graag uitbreiden. Met de toename van het aantal NT2 kinderen willen we ook graag eigen medewerkers opleiden om aan deze specifieke doelgroep tegemoet te kunnen komen.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, die intensief samenwerkt met het managementteam (MT). Het MT komt wekelijks bij elkaar en geeft van hieruit leiding aan de dagelijkse gang van zaken. De leden van het MT zijn de bouwleiders van de onder, midden en bovenbouw.

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, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken.
- De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
- De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit.
- De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
- De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en relevante coördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de Pabo en andere opleidsinstituten de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Pabo's. 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, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieboekje en de kijkwijzer).

5.8 Werving en selectie bij MosaLira

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio)

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 het beheer houdt, hetgeen in lijn 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 IPB cyclus

Binnen de IPB cyclus vinden de volgende gesprekken plaats:

- Het ontwikkelgesprek (inclusief POP)
- Het functioneringsgesprek
- Het beoordelingsgesprek
- Het normjaartaakgesprek (cupella)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP kan enerzijds gebruikt worden om te werken aan ontwikkelpunten uit bijvoorbeeld de Cadenza kijkwijzer. Ook eigen ontwikkeldoelen kunnen hierin beschreven worden, vaak in relatie tot een stuk scholing ter ondersteuning van deze ontwikkeling. Ook de keuze om deel te nemen aan een specifiek leernetwerk of deelname aan een expertisegroep, draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling. 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.

5.12 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 "Vergroot je wereld". Deze wordt gedragen door de kernwaarden vertrouwen, verbinding en vakmanschap.

Aan deze bouwstenen gaan we vormgeven 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 hieraan gekoppeld verzuimbeleid.

Het eigen regie nemen inzake het duurzaam inzetbaar zijn, is daarbij een belangrijke pijler. Dit sluit een 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.

5.13 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 het meest effectief.

MosaLira wil vanuit goed werkgeverschap mobiliteit binnen de stichting stimuleren om te voorkomen dat medewerkers vast gaan lopen. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en directeurs van MosaLira kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu, het team en de organisatie als geheel.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 20 scholen van de Stichting MosaLira. De directeur geeft - onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur - leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en de bovenbouw (die tevens IB'er zijn). Het MT wordt gevormd door de directie en de drie bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad, schoolraad en een medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school komt steeds meer los van het leerstofjaarklassensysteem. We werken steeds nadrukkelijker in clusters. Een cluster bestaat uit meerdere groepen van een leerjaar. Het cluster wordt toegerust met een deel van de formatie, die groter is dan enkel WTF 1,0 per groep. Op deze manier kan er met een schil gewerkt worden. Binnen het cluster wordt zelf bepaald hoe het personele plaatje wordt ingevuld, aangepast aan wat nodig is om goed onderwijs te kunnen organiseren. Door de intensievere samenwerking kent iedereen alle kinderen binnen het cluster en wordt er gericht groepsdoorbrekend gewerkt. Deze manier van werken wordt de komende jaren verder doorontwikkeld tot een vernieuwd onderwijsconcept.

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 samenwerken is. Zo hebben wij het vignet Veilige school behaald in schooljaar 2019-2020. Daarnaast hebben we twee anti-pestcoördinatoren en contactpersonen voor als iemand zich niet veilig voelt op school. Middels de gouden regels van school, die in ieder klas zichtbaar zijn, trachten we een doorgaande lijn hierin te behouden.

Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken door nieuwsbrieven te versturen in ons communicatiesysteem. Aan het begin van het schooljaar organiseren we een inloopavond waar ouders, samen met hun kind, de school kunnen bezoeken en zien hoe wij werken.

6.4 Veiligheid en Veilige School

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: Kwink. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen

worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in incidentele gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 7 BHV'ers.

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met WVM consult 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 personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. 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. 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 zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
6. Om op de hoogte te blijven van wat er allemaal speelt op school zet de directie regelmatig een "mededelingenrol" uit via de mail.

Communicatie is een belangrijk instrument. We gaan ervan uit dat ouders, school en eventueel derden, partners zijn in het begeleiden van de ontwikkeling van kinderen. De leerkracht is altijd eerste aanspreekpunt. De leerkracht is verantwoordelijk voor zijn/haar groep en de toegewezen kinderen. Vanuit deze verantwoordelijkheid neemt de leerkracht vervolgstappen richting Intern Begeleider en/of Directie.

Wij hebben de volgende vergaderstructuren:

- MT overleg
- Cluster-, bouw-, teamvergaderingen
- De ouderraad
- De medezeggenschapsraad
- De schoolraad

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen 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 dienstencentrum van MosaLira, 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
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts
- Ergotherapeute
- Fysiotherapeute
- Logopediste
- Team Jeugd gemeente Maastricht
- Praktijkondersteuner van de huisarts voor kinderen tot 18 jaar
- enz.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De intern begeleider van de onderbouw heeft structureel overleg met de vroeg- en voorschoolse opvang. Naast deze overleggen vinden er ook regelmatig observaties plaats van leerlingen die naar het basisonderwijs gaan.
- Binnen onze zorgstructuur zijn er regelmatig overleggen met externen om de onderwijsbehoeften van de leerling in kaart te brengen en te realiseren.

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. 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.

Wij zijn een school zijn die ouders en kinderen serieus neemt door:

- Overleg met ouders en kinderen is ingebed in structuren.
- Er is een MR, een schoolraad en een ouderraad.
- Er is een leerlingenraad die structureel met de directie “vergadert”!
- Er is een duidelijk beleid over de rol en inbreng van ouders en kinderen.
- “Zeggen wat je doet en doen wat je zegt”.
- Waar we met elkaar in verbinding staan via het ouderportaal “Schoudercom”.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze 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 waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Wij hebben een procedure vastgesteld m.b.t. advisering (zie bijlage)
- Bij de overdracht naar het VO hebben wij met iedere VO school een gesprek om de leerlingen door te spreken. Op het moment dat we deze gesprekken hebben, krijgen we ook de terugkoppeling van leerlingen die op dat moment aan het einde van hun eerste jaar zitten. Door deze gesprekken zijn wij op de hoogte wat de VO scholen van hun leerlingen verwachten en gebruiken we deze informatie bij ouder- en kindgesprekken.

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. 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.

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 Kleuterplein die redelijk 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. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Pedagogisch klimaat

Het realiseren van een eigentijdse, stimulerende en veilige speel-leeromgeving. We spelen op de talenten van kinderen in door hen te begeleiden in hun sprongsgewijze individuele ontwikkeling. We bieden hen hiervoor de ruimte en mogelijkheden. We leren kinderen om hun eigen keuzes te maken, kritisch na te denken en creatief oplossingen te bedenken. In de groepsopvang die de kinderopvang zo kenmerkt, leren kinderen als vanzelfsprekend rekening te houden met anderen, verschillen tussen elkaar te accepteren en voor zichzelf op te komen. In verbinding met ouders bereiden we hen voor op de wereld van straks.

De vier opvoedingsdoelen

- Het bieden van een gevoel van veiligheid (emotionele veiligheid) en vertrouwen.
- Het bevorderen van persoonlijke competentie.
- Het bevorderen van sociale competentie.
- Het eigen maken van waarden, normen en cultuur.

Vijf pedagogisch middelen:

- De pedagogische medewerker – kind interactie; hoe gaan pedagogisch medewerkers het kind met elkaar om; de kwaliteit van de relatie.
- De groep en het groepsproces: de rol en invloed van de groep kinderen en volwassenen.
- De binnen- buiten ruimte; de inrichting en het gebruik van de ruimte.
- De activiteiten die het kind kan doen of ondernemen: ontdekken, onderzoeken, proberen.
- De speelmaterialen: als waarmee het kind kan spelen, ontdekken en leren.

Visie op zorg vanuit de vroegschool.

Ieder kind op school verdient onze zorg. Het handelingsgericht werken (HGW) is het kader van waaruit we de leerlingbegeleiding gestalte geven. Met HGW beogen we de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding van al onze kinderen te verbeteren. HGW maakt adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concreet, zodat ons team effectief kan omgaan met verschillen tussen kinderen. HGW is een planmatige en cyclische werkwijze waarbij we de volgende zeven uitgangspunten toepassen.

1. De onderwijsbehoeften van kinderen staan centraal: wat heeft een kind nodig om onderwijsdoelen te behalen?
2. Het gaat om afstemming en wisselwerking: het gaat niet alleen om het kind, maar om het kind en de wisselwerking met zijn omgeving. Het gaat om het kind in deze groep, bij deze leerkracht, op deze school en van deze ouders.
3. De leerkracht doet ertoe: de leerkracht realiseert passend onderwijs en levert daarmee een cruciale bijdrage aan een positieve ontwikkeling van de kinderen.
4. Positieve aspecten zijn van groot belang: van zowel kind, leerkracht, school, de groep en ouders. Positieve factoren bieden aanknopingspunten voor het stellen van ambitieuze doelen en om een succesvol plan van aanpak te kunnen uitvoeren.
5. We werken constructief samen: samenwerking tussen leerkracht, kind, ouders interne en externe begeleiders is noodzakelijk om een effectieve aanpak te realiseren.
6. Ons handelen is doelgericht: het team formuleert korte- en lange termijn doelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle kinderen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.

7. De werkwijze is systematisch, in stappen en transparant: het is voor betrokkenen duidelijk hoe de school wil werken en waarom.

Visie op overdracht van de voorschool naar de vroegschool bij leerlingen met een ondersteuningsbehoefte

De aandachtsfunctionarissen van de voor- en vroegschool plannen samen 3 keer per jaar een overleg waarin de informatie van kinderen met zorgen of bij twijfel vanaf 3- 3,5 jaar gedeeld kan worden. Zo kan school zich tijdig voorbereiden op de komst van een kind en kunnen onderwijsbehoeften/ ondersteuningsbehoeften duidelijk in kaart gebracht worden. De aandachtsfunctionaris van de vroegschool kan ook komen observeren wanneer er zorgen of twijfels bij een kind zijn, om samen een goed beeld te vormen van wat een kind nodig heeft, ook voor in de vroegschoolperiode. Vanzelfsprekend wordt erbij zorgen in overleg met ouders gehandeld en moeten ouders toestemming geven voor het delen van de informatie van hun kind.

6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

Binnen het kindcentrum beschikken we over voorzieningen met betrekking tot de voor en naschoolse opvang: Het gebouw is geopend vanaf 07.30 uur tot 18.30 uur. Ouders kunnen gebruik maken van diverse arrangementen, die worden aangeboden door onze kindpartner MIK. Daarnaast gaan er ook leerlingen van onze school naar BSO de Boomhut en de English Daycare. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Kinderstralen.

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 en interne 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 geoormerkte 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.

Interne gel

Ouderbijdrage

De ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage, die wordt geïnd door de school en jaarlijks – na instemming van de oudergeleding van de MR – wordt vastgesteld. De directie legt jaarlijks verantwoording af aan de MR over de jaarlijkse hoogte en bestemming van de ouderbijdragen. Dit wordt ook gepubliceerd in de schoolgids.

Nadat het kind op school is toegelaten - dit is niet afhankelijk van het betalen van een geldelijke bijdrage - , wordt er een bijdrage gevraagd voor extra activiteiten en andere zaken die niet tot het gewone onderwijs behoren. Op onze school betalen 100% van onze ouders de ouderbijdrage. Daar zijn we samen heel trots op.

TSO Gelden

School is verplicht voor het organiseren van een TSO mogelijkheid op school. Hier mag een passende vergoeding voor gevraagd worden. De TSO kan in eigen beheer uitgevoerd worden, in deze situatie geschiedt registratie en facturering van SchouderCom. Alle ingekomen middelen voor de TSO worden aan de TSO besteed. Daarnaast kan de TSO uitgevoerd worden door een derde partij zoals Kinderstralen. De financiële geldstromen geschieden op dat moment via deze derde partij.

7.3 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.

7.4 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 5-tal expertisegroepen. De directie monitort de voortgang. We werken met 90-dagen plannen waarin we na 45 dagen een tussenevaluatie hebben waarin we aan het team melden waaraan is gewerkt en wat er nog op de planning staat. Tijdens de 90-dagen momenten wordt het plan geëvalueerd door het team en van daaruit wordt een nieuw plan gemaakt voor de nieuwe 90-dagen. Zo kunnen we drie plannen per jaar uitvoeren.

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 is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Ons vertrekpunt zijn de punten die naar voren zijn gekomen n.a.v. de teambijeenkomst in april 2019.

Vanuit de expertise groep professionele cultuur werken wij aan de vraag: Hoe willen wij als team met elkaar omgaan. Ons vertrekpunt is erkenning en ontmoeting.

- Beroepshouding en cultuur

Leraren zijn in staat te reflecteren op eigen handelen

Leraren voelen zich mede verantwoordelijk

Leraren kunnen en durven feedback te geven

- Communicatie

Leraren houden rekening met de gevoelens van anderen

Leraren vragen door als het nodig is

Leraren luisteren actief, oordeel loos en begripvol

- Schoolleiding

De schoolleiding communiceert effectief met het team

De schoolleiding zorgt voor een prettig leer- en prettig klimaat

De schoolleiding ondersteunt en begeleidt leraren bij hun werk

De schoolleiding benut capaciteiten van leraren in voldoende mate

Dit is geen traject waarbij je binnen bepaalde kaders en tijd kunt werken. Het laat zich ook niet vastleggen in een vooropgesteld plan. Het plan zal voortdurend aangepast worden op basis van ervaringen en opbrengsten. De teamsamenstelling zal hier een grote rol in spelen. Het is een complex proces waarbij steeds nieuwe facetten naar voren komen. Dit is een meerjarenplan.

Aandachtspunt

Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

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, 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (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 Beekveld & Terpstra. 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)

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

8.7 Inspectiebezoeken

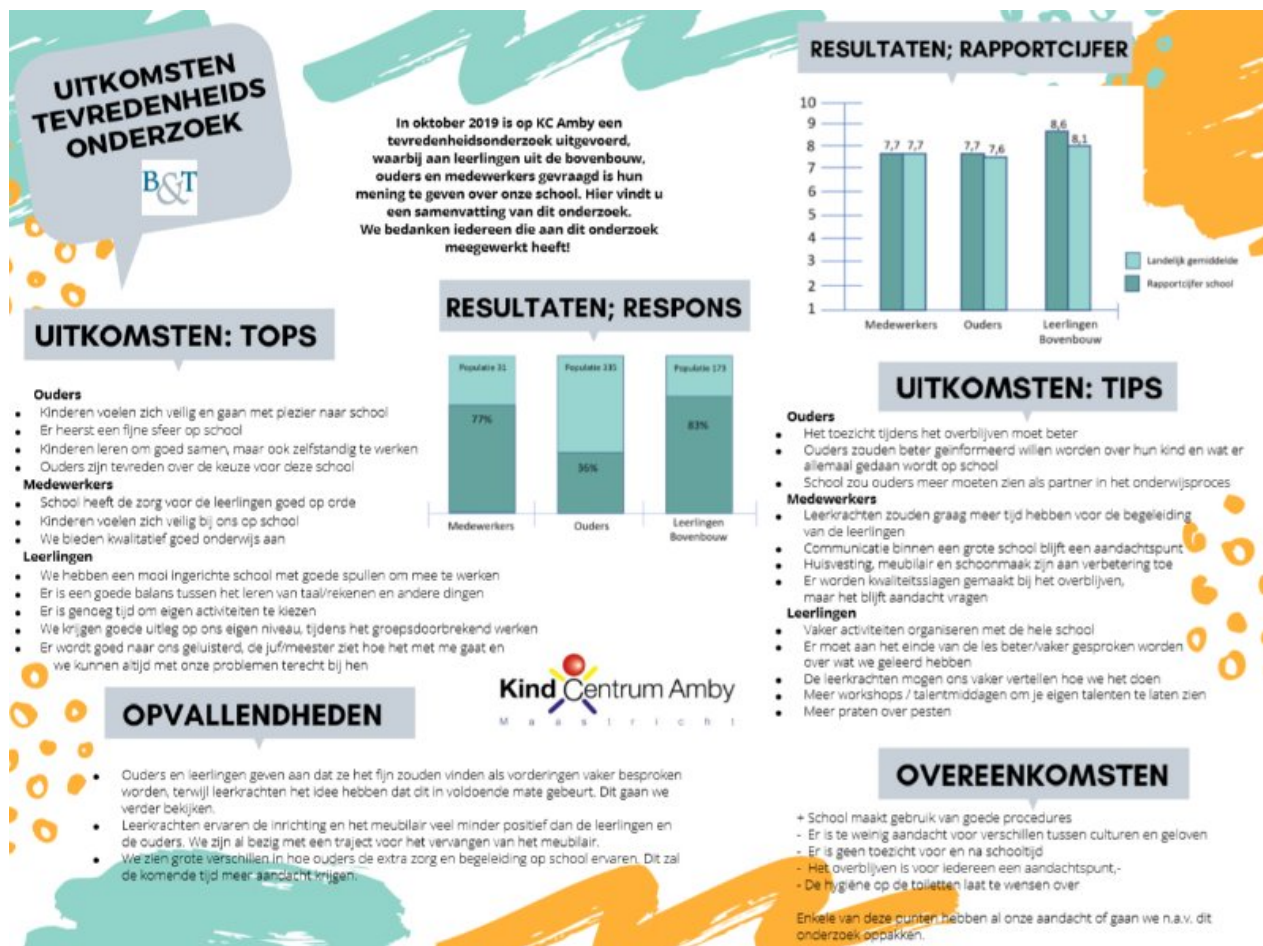
Onze school heeft op 25 juni 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement. Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we opgenomen in onze plannen van de expertisegroepen.

8.8 Vragenlijsten

De vragenlijst voor Leraren (Beekveld & Terpstra) is afgenomen in oktober 2019. De vragenlijst is gescoord door bijna alle leraren (31 van de 35). Het responspercentage was 77%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 7,7 op schaal van 10.

De vragenlijst voor Leerlingen (Beekveld & Terpstra) is afgenomen in oktober 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8 (173). Het responspercentage was 83%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,6. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad met leerlingen vanaf groep 5. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de directie en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

De vragenlijst voor Ouders (Beekveld & Terpstra) is afgenomen in oktober 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (335). Het responspercentage was 36%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 7,7.



Bovenstaande "Infographic Uitkomsten Tevredenheidsonderzoek 2019-2020" hebben we als terugkoppeling gedeeld met alle ouders/verzorgers.

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 is er een aantal zaken dat nog verdere versteviging vraagt, 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 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 je naar de bijlage.

9.2 Route

Na de evaluatie met de directeurs van het vorig strategisch beleidsplan, is door een voorbereidingsgroep, bestaande uit enkele directeurs, 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 directeurs, twee medewerkers van al onze locaties, de leden van de GMR en de RvT.

De directeurs 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 staven 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.

10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt
De visies van de school	Doorontwikkeling Visie op het Jonge Kind
Rekenen en wiskunde	Invoeren van WIG 5
Wereldoriëntatie	Koerskeuzetraject nieuwe Wereldoriëntatie methode
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
	De school biedt een breed aanbod aan
Didactisch handelen	De leraren plannen hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
Kwaliteitscultuur	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit