

Schoolplan 2020-2024

Basisschool John F. Kennedy MAASTRICHT

B A S I S S C H O O L
J O H N F
K E N N E D Y



waar
kleine
mensen
groot
worden

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	10
3 De grote ontwikkeldoelen	11
3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan	11
3.2 Slimmer leren	12
3.3 Gezond en gelukkig	12
3.4 Voor de wereld van morgen	13
3.5 Een stevige basis	14
3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk	14
4 Onderwijskundig beleid	15
4.1 De missie van de school	15
4.2 De visies van de school	16
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	17
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	17
4.6 Leerstofaanbod	18
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	19
4.8 Taallesonderwijs	21
4.9 Rekenen en wiskunde	22
4.10 Wereldoriëntatie	22
4.11 Kunstzinnige vorming	22
4.12 Bewegingsonderwijs	23
4.13 Wetenschap en Technologie	23
4.14 Engelse taal	24
4.15 Les- en leertijd	24
4.16 Pedagogisch handelen	25
4.17 Didactisch handelen	25
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	26
4.19 Klassenmanagement	26
4.20 Zorg en begeleiding	26
4.21 Afstemming	27
4.22 Extra ondersteuning	27
4.23 Talentontwikkeling	28
4.24 Passend Onderwijs	28
4.25 Opbrengstgericht werken	29

4.26 Resultaten	29
4.27 Toetsing en afsluiting	30
4.28 Vervolgsucces	30
5 Personeelsbeleid	32
5.1 Ons integraal Personeelsbeleid	32
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	32
5.3 Organisatorische doelen	32
5.4 De schoolleiding	33
5.5 Beroepshouding	34
5.6 Professionele cultuur	34
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	34
5.8 Werving en selectie bij MosaLira	34
5.9 Introductie en begeleiding	34
5.10 Taakbeleid	35
5.11 Collegiale consultatie	36
5.12 Klassenbezoek	36
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	36
5.14 Het personeelsdossier	36
5.15 Intervisie	37
5.16 Functioneringsgesprekken	37
5.17 Beoordelingsgesprekken	37
5.18 scholingsbeleid	37
5.19 Teambuilding	37
5.20 Verzuimbeleid	38
5.21 Mobiliteitsbeleid	38
6 Organisatiebeleid	39
6.1 Organisatiestructuur	39
6.2 Groeperingsvormen	39
6.3 Het schoolklimaat	39
6.4 Veiligheid en Veilige School	39
6.5 Arbobeleid	40
6.6 Interne communicatie	40
6.7 Samenwerking	41
6.8 Contacten met ouders	41
6.9 Overgang PO-VO	42
6.10 Privacybeleid	42
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	42
6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	43
7 Financieel beleid	44
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	44
7.2 Externe geldstromen	44
7.3 Interne geldstromen	44
7.4 Sponsoring	44
7.5 Begrotingen	45
8 Zorg voor kwaliteit	46
8.1 Kwaliteitszorg	46
8.2 Kwaliteitscultuur	46
8.3 Verantwoording en dialoog	46
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	47
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	47

8.6 Wet- en regelgeving	47
8.7 Inspectiebezoeken	47
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	48
8.9 Vragenlijst Leraren	48
8.10 Vragenlijst Leerlingen	48
8.11 Vragenlijst Ouders	48
9 Strategisch beleid	49
9.1 8. Strategisch beleid	49
9.2 Route	50
9.3 Voor onze leerlingen	50
10 Aandachtspunten 2020-2024	52
11 Meerjarenplanning 2020-2024	56
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	61
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	62

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Bouwen aan de toekomst

Voor u ligt het schoolplan van basisschool John F. Kennedy. Met dit schoolplan voldoen wij aan de wettelijke verplichting tot het opstellen van een schoolplan volgens de regels zoals bedoeld in artikel 10 en 12 van de Wet op het Primair Onderwijs. Het schoolplan is een document voor teamleden, medezeggenschapsraad, schoolraad, College van Bestuur en onderwijsinspectie en wordt elke 4 jaar herzien. Uiteraard stellen wij ook ouders in kennis van ons schoolplan. De periode 2020-2024 wordt voor de Kennedyschool een hele bijzondere, daar we letterlijk gaan bouwen aan een nieuw gebouw, waarin we samen met andere kindpartners een echt Integraal Kindcentrum gaan verwezenlijken. Met dit schoolplan willen we duidelijkheid bieden over de richting waarin onze school zich de komende jaren zal ontwikkelen en daarmee is het de wegwijzer voor iedere betrokkene bij onze school.

Het schoolplan 2020-2024 van de Kennedyschool is daarnaast een afgeleid document van het Koersplan 2019-2023 van stichting MosaLira. (zie hoofdstuk: De grote ontwikkeldoelen) Voor deze planperiode heeft MosaLira een viertal thema's uitgekozen waaraan zowel op school- als stichtingsniveau gewerkt wordt.

Om al onze voornemens en doelen succesvol te laten worden én van blijvende waarde te laten zijn voor onze school, is voortdurende aandacht voor implementatie en evaluatie essentieel.

Namens allen die betrokken waren bij de totstandkoming van dit schoolplan wens ik u veel leesplezier bij het doornemen van deze reisgids van basisschool John F. Kennedy, de school waar kleine mensen groot worden. Samen gaan we letterlijk en figuurlijk bouwen aan de toekomst! Ik wens alle uitvoerenden een goede, plezierige en succesvolle bouwtijd toe!

Marc Houben

Directeur

1.2 Doelen en functie

In ons schoolplan beschrijven we onze kwaliteit, onze missie en visie en staan de voornemens vermeld die betrekking hebben op de ontwikkeling van met name het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatiebeleid, financieel beleid en onze zorg voor kwaliteit. Onder het kopje 'kwaliteitsindicatoren' benoemen we de belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school. Onder het kopje 'aandachtspunten' formuleren we doelen voor deze schoolplanperiode. T.o.v. sommige onderdelen hebben we zelf de huidige situatie beoordeeld op een 4-puntschaal. U treft de beoordeling dan aan onder het kopje 'beoordeling'. Worden in dit schoolplan de doelen op hoofdlijnen aangegeven, in de jaarplannen worden de doelen steeds concreter en gedetailleerder uitgewerkt. Doelstellingen zijn daarbij kadergevend voor al onze plannen en daarmee ook voor de begroting. Het schoolteam stelt zich in de periode 2020-2024 onder leiding van het managementteam verantwoordelijk voor de uitvoer van dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft in haar vergadering van 10 juli ingestemd met het schoolplan en stelt zich verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het plan is beschreven. De directeur stelt het College van Bestuur minimaal twee keer per jaar op de hoogte van de bereikte stappen door middel van zogenaamde managementrapportages /schoolbezoeken.

1.3 Procedures

Bij het opstellen van het schoolplan hebben we gebruik gemaakt van de uitkomsten van externe en interne analyses. De volgende documenten zijn hiervoor gebruikt: interne audit MosaLira 2018, Ondersteuningsprofiel 2019, de kwaliteitsmeting van Beekveld & Terpstra uit november 2019, de SWOT-analyse met het team, de bevindingen van de onderwijsinspectie tijdens het thema-onderzoek 'didactisch handelen' in oktober 2019, de schoolzelfevaluatie en de evaluaties van het jaarplan 19-20. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van de opbrengsten van de Cadenza-vaardigheidsmeter, ingezet tijdens klassenconsultaties én gesprekken met leerkrachten en leden van medezeggenschapsraad en schoolraad. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. In de vergadering van 8 juli 2020 heeft de MR instemming gegeven m.b.t. het schoolplan. In haar bijeenkomst van 10 juli 2020 heeft het College van Bestuur van MosaLira ingestemd met het schoolplan en het daarmee vastgesteld. In de planperiode 2020-2024 zullen we voor de

start 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? Op die manier zorgen we voor een goede PDCA-cyclus (plan-do-check-act)

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	MosaLira
College van Bestuur	J. van Zomeren en J.P. Giesen
Adres + nummer:	Withuisveld 22
Postcode + plaats:	6226 NV
Telefoonnummer:	043 - 354 01 33
E-mail adres:	info@mosalira.nl
Website adres:	https://www.mosalira.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	John F.Kennedyschool
Directeur:	Marc Houben
Adres + nummer.:	Keurmeestersdreef 129
Postcode + plaats:	6216 ED Maastricht
Telefoonnummer:	0433440500
E-mail adres:	info@kennedy-bs.nl
Website adres:	https://www.kennedy-bs.nl/

2.2 Kenmerken van het personeel

De school wordt aangestuurd door een managementteam (MT) dat bestaat uit de directeur, twee interne begeleiders (IB-er) en een functionaris met speciale managementtaken (lid managementteam). De directeur is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken op school. Hij houdt zich met name bezig met beleidszaken op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Het MT-lid met speciale managementtaken ondersteunt hem bij de uitvoer van dat beleid én de dagelijkse aansturing van de school. De interne begeleiders coördineren de hulp aan leerlingen die extra zorg nodig hebben, onderhouden waar nodig contacten met hulpverleners en denken met leerkrachten, ouders en kinderen mee over wat er nodig is om zo optimaal mogelijk in de onderwijsbehoeften van groepen en individuele kinderen te voorzien. Onze school kent een viertal clusters: 1&2, 3&4, 5&6 en 7&8. De clustercoördinatoren (tevens MT-lid) leiden de vergaderingen van het cluster en regelen een aantal zaken voor het betreffend cluster.

In het team zijn circa 35 leerkrachten werkzaam. De groepsleerkrachten zorgen voor de dagelijkse lessen in de groep, houden de ontwikkeling van elk kind goed in de gaten, geven handen en voeten aan de extra zorg voor kinderen en voeren gesprekken met ouders.

Naast de groepsleerkrachten is er nog een aantal leerkrachten met speciale taken werkzaam in de school. De school heeft namelijk specialisten op het gebied van taal, lezen, rekenen, dyslexie, meer- & hoogbegaafdheid en ICT in huis. We tellen tevens één vakleerkracht muziek.

Last but not least beschikt de school over één administratieve kracht en één conciërge.

Van de 40 medewerkers zijn er 32 vrouw (80%) en 8 man (20%). De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019). De gemiddelde leeftijd van ons personeel per 1-9-2019 is 45 jaar.

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		3	
Tussen 50 en 60 jaar	1	7	2
Tussen 40 en 50 jaar	3	9	
Tussen 30 en 40 jaar		12	
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	34	2

Onze school heeft een gemêleerd lerarenteam wat leeftijd betreft. Nieuwe, jonge ideeën worden vermengd met een schat aan ervaring en dat heeft een goed effect op ons onderwijs en de samenwerking binnen ons team.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 497 leerlingen (1-10-2019). Onze school groeide tot twee jaar geleden nog steeds, maar inmiddels heeft de daling, die in Maastricht al langer zichtbaar was, ook de Kennedyschool bereikt. We verwachten dat het leerlingaantal de komende jaren stabiliseert op circa 490 leerlingen. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 30,0 (gemiddelde van de afgelopen 3 schooljaren). Dit is een gemiddelde schoolweging vergeleken met andere scholen. De schoolweging loopt namelijk van 20 tot 40. Hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de schoolpopulatie. Landelijk gemiddelde is 30,1 en van MosaLira is eveneens 30,0. De samenstelling van de schoolpopulatie van basisschool JF Kennedy kenmerkt zich door een groeiende diversiteit. De leerlingpopulatie is gemêleerd: uit alle sociale lagen van de bevolking bezoeken leerlingen onze school. De meeste kinderen hebben de Nederlandse nationaliteit en onze school mag, ondanks het feit dat in iedere klas wel een paar kinderen van allochtone afkomst zitten, een 'witte school' worden genoemd.

We zien dat bij 1 op de 5 kinderen een externe hulpverlener betrokken is. We noemen o.a. ergotherapie, logopedie, Team Jeugd gemeente, ambulante begeleiders.

Ruim 5% van onze leerlingen is meer/hoogbegaafd en in ons aanbod spelen we hierop in door o.a. in te zetten op Levelwerk en de Plusklas.

Wij hebben een groot verschil aan instapniveaus van onze leerlingen. Dat geldt voor zowel de instroom vanuit peuterspeelzaal en kinderopvang als de zij-instroom vanuit andere basisscholen. Zeker in de laatste schooljaren hebben we veel zij-instromers mogen begroeten. Dit alles betekent dat we het onderwijs in de klas afstemmen op drie niveaus. Voor alle niveaus geldt dat we een taalrijke omgeving moeten creëren. We zullen de leertijd moeten afstemmen op de onderwijsbehoeftes. Ook is het gebruik van het directe instructiemodel belangrijk, omdat de leerlingen dan de instructie ontvangen die bij hun onderwijsbehoefte hoort en er doelgericht kan worden gewerkt. We hanteren handelingsgericht werken in alle groepen.

We zien de afgelopen jaren een toename van het aantal leerlingen met een VVE-indicatie en een taalachterstand. Ook zien we een lichte toename van kinderen die bij de start aan onze school geen Nederlandse taal spreken. Een en ander betekent dat we veelvuldig contacten hebben met logopedisten en blijvend dienen te investeren in ons woordenschaataanbod en ons (begrijpend) leesonderwijs.

Een zeer groot deel van onze kinderen maakt gebruik van de TSO en een klein deel van de BSO. Bij deze ouders zijn er minder haal- en brengcontacten. We moeten en willen dus eveneens actief investeren in oudercontacten.

Circa 20% van onze leerlingen groeit op in een incompleet gezin. Dit betekent dat een aantal van deze kinderen recent (of er middenin zitten) te maken heeft gehad met een grote verandering in het leven. Deze kinderen kunnen een basale levensbehoefte als veiligheid even kwijt zijn (geweest). Dit kan scheefgroei in de sociaal – emotionele ontwikkeling tot gevolg hebben. Wij zullen daar dus specifieke aandacht voor moeten hebben binnen onze school.

We merken verder op dat onze school weliswaar een Katholieke school is, maar dat een groot aantal leerlingen geen Katholieke achtergrond heeft en dat een steeds kleiner wordend deel van de kinderen met een Katholieke achtergrond daadwerkelijk praktiserend Katholiek is.

2.4 Kenmerken van de ouders

De school ligt in de Maastrichtse wijk Belfort en is met bijna 500 leerlingen de grootste basisschool van Maastricht. Circa 31% van onze leerlingen komt uit het postcodegebied 6216 (Belfort, Pottenberg en Annadal), 42% uit het postcodegebied 6215 (Daalhof en Hazendans), 7% uit postcodegebied 6217 (Brusselsepoort, Malpertuis en Caberg) 8% uit postcodegebied 6218 (Malberg, Oud-Caberg), 4% uit postcodegebied 6214 (Mariaberg) en de overige 8% komt uit verder weg gelegen Maastrichtse wijken, het heuvelland of België. We kennen een zeer gemêleerde ouderpopulatie; kinderen van heel hoog tot heel laag opgeleide ouders bezoeken onze school. Sinds het afschaffen van de gewichtenregeling vragen wij ouders niet meer naar hun opleidingsniveau. In de loop der jaren hebben wij wel gezien dat de instroom van kinderen van ouders met een lager opleidingsniveau wel is toegenomen. Eveneens is het percentage leerlingen dat afkomstig is van buiten de postcodegebieden 6215 en 6216 in de afgelopen jaren toegenomen. Verder valt op dat 1 op de 5 kinderen gescheiden ouders heeft en ook dat is een hoger percentage dan een aantal jaren geleden. Onze school kent een goede ouderbetrokkenheid, getuige ook de vele vrijwilligers die actief zijn in onze school.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Groepsgrootte -> klein, geen combigroepen, driestroom	Gebouw is toe aan vervanging, o.a. akoestiek lokalen, binnenklimaat en te weinig ruimte
Groepsdoorbrekend rekenen	Nu geen FTE voor RT en ICT
Pedagogisch klimaat: structuur en rust	ICT, o.a. te weinig hardware nog.
Samenwerking met BV Kinderopvang Pinokkio, doorgaande lijn peuters-kleuters	Verkeersveiligheid rondom school
Ouderbetrokkenheid, goed oudercontact	
Tijdig vernieuwen van methodes	
Opbrengstgericht en oplossingsgericht werken	
Wekelijks paralleloverleg	
Plusgroep binnen school	
Gezonde school	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Nieuw schoolgebouw	Verkeerde kijk potentiële ouders op grootte van de school.
Nog sterkere samenwerking met BV Kinderopvang Pinokkio	Lerarentekort(grotere groepen) en daardoor wellicht verhoging werkdruk
Realiseren echt Kern Kindcentrum (KKC) in nieuwbouw door samenwerking met Kinderopvang en zorgpartners als Xonar en Radar	Minder aanmeldingen door oude gebouw en/of wanneer plannen nieuwbouw te lang niet concreet worden of bouwproces vertraging oploopt of tijdelijke huisvesting niet op maat of niet kwalitatief in orde is.
Drie-aanpak: nog meer differentiëren, ook bij groepsdoorbrekend rekenen	

2.6 Risico's

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2024 willen we met de volgende zaken rekening houden:

* Lerarentekort en daardoor verhoging werkdruk en /of grotere groepen

- * Digitalisering: goede infrastructuur en ICT-vaardige medewerkers
- * Scholing en professionalisering leraren en leidinggevendenden, ook in relatie tot ontwikkeling tot echt Kern Kindcentrum
- * Toename leerlingaantal met meervoudige problematiek, meer bijzondere onderwijsbehoeften

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Vanuit verschillende invalshoeken komen er op het onderwijs allerlei ontwikkelingen af. Externe ontwikkelingen waarop we als school willen en moeten reageren. Deze ontwikkelingen kunnen zowel een kans als bedreiging vormen. Uiteraard willen we de kansen benutten om onze kwaliteit te vergroten. Nadelige gevolgen van ontwikkelingen proberen we zoveel mogelijk te beperken om de rust en stabiliteit van ons onderwijs en onze organisatie te bewaren. Hieronder enkele ontwikkelingen waarmee we in deze schoolplanperiode te maken hebben:

- Een toename van opvoedingstaken die bij school worden gelegd.
- Veel aandacht voor Passend Onderwijs.
- Toename aantal leerlingen met een meervoudige problematiek in het reguliere basisonderwijs.
- De hogere eisen die de samenleving aan de school stelt.
- De verharding van de samenleving enerzijds en de maatschappelijk roep om 'normen en waarden' anderzijds.
- De steeds grotere waarde die aan schoolresultaten/toetsscores wordt gehecht en de vergelijking ervan met andere scholen.
- Vernieuwde toezichtkader onderwijsinspectie.
- Nieuwe CAO PO.
- De vergrijzing van het onderwijspersoneel en de daaraan gerelateerde uitstroom van ervaren personeel en inpassing startende leerkrachten.
- De krapte op de arbeidsmarkt, waardoor het moeilijker wordt om voldoende en goed gekwalificeerd personeel te vinden voor zowel vervangingen als vaste banen.
- De toenemende ontwikkelingen m.b.t. VVE die zullen leiden tot vroegere signalering van problematiek en vragen om tijdige interventies.
- De ontwikkeling van ICT in samenleving en onderwijs.
- De doorontwikkeling van kindcentra en uitvoering van het integraal huisvestingsplan binnen de gemeente Maastricht.
- Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling).
- Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren.

3 De grote ontwikkeldoelen

3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan

Het koersplan van MosaLira, welk in 2019 tot stand is gekomen, is getiteld 'Ons Verhaal'. Een verhaal dat samen met velen is geschreven. Net als bij het vertellen van verhalen en het luisteren ernaar, ontstaat verbinding als je de tijd en ruimte neemt elkaar te ontmoeten om samen een verhaal te schrijven. Door ont-moeten gaat energie stromen, voed je elkaar en vergroot je elkaars wereld. We hebben deze ontmoetingen georganiseerd voor medewerkers, leerlingen, ouders en onze partners in het werkveld. Samen hebben wij input gegeven om te komen tot wat we nu aan het papier toevertrouwen. Geen verhaal dat nu ontstaan is, maar een verhaal dat verder gaat waar we gebleven zijn en tegelijkertijd de belofte draagt van verandering en vernieuwing.

We schrijven Ons Verhaal, om ervoor te zorgen dat het gelezen kan worden, we vertellen Ons Verhaal aan iedereen die er nieuwsgierig naar is en ervoor openstaat en bovenal, we laten u Ons Verhaal beleven. U 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 uw 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 in 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 u verrassen, verwonderen of verbazen. Praat erover met anderen, vertel het verder en maak het rijker door uw beelden en praktijk toe te voegen. We nodigen u van harte uit Ons Verhaal, uw 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 op een bepaald gebied 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 de jaarplannen 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 met 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.

3.3 Gezond en gelukkig

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

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

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

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

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

3.4 Voor de wereld van morgen

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

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

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

We nemen deze opdracht zeer serieus en geven de leerlingen 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 kansengelijkheid, wereldvrede en geluk.



3.5 Een stevige basis

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

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

3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk

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

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

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

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

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De school waar kleine mensen groot worden...

De John F. Kennedyschool maakt samen met Stg. Kinderopvang Pinokkio deel uit van Kindcentrum Belfort. Er is veel belangstelling voor onze school. Dat heeft onder andere te maken met de tevredenheid van de ouders en de leerlingen; bij de laatste meting (november 2019) waardeerden de ouders de kwaliteit van de school met een gemiddelde van 7,8 en de leerlingen gaven de school gemiddeld een 8,4.

Basisschool John F. Kennedy bestaat al meer dan 50 jaar. In al die tijd heeft de school veel ontwikkelingen doorgemaakt. In de komende jaren bouwen we letterlijk en figuurlijk voort op de stevige fundamenten die in het verleden zijn gelegd. We koesteren de goede ontwikkelingen en richten ons vizier op de toekomst. We dromen, met de oren en ogen goed open, over de toekomst van het onderwijs. Vast staat voor ons dat het kind nu en in de toekomst centraal staat. In onze visie en de uitwerking ervan beschrijven wij hoe wij denken dat kinderen optimaal kunnen leren en leven, uit zichzelf halen wat erin zit en welke bijdrage wij als school hieraan kunnen leveren. We zien onze visie niet als een statisch geheel. Sommige zaken zijn al gerealiseerd, andere zaken willen we graag aanpakken in de (nabije) toekomst, rekening houdend met het feit dat we leven in een snel veranderende maatschappij, hetgeen tot nieuwe inzichten kan leiden.

Missie

Het is onze missie een goede en stabiele school te zijn, waarin we erin slagen een veilig leer- en leefklimaat te creëren, zodat iedereen elkaar accepteert en met plezier naar school komt. We willen een school zijn waarin we duidelijkheid en structuur bieden, kinderen op een positieve wijze benaderen en uitdagen, met leerkrachten die elk kind begeleiden in zijn of haar ontwikkeling. Een school die veel waarde hecht aan goede communicatie en samenwerking met ouders en onze kindpartners.

Parels

We benoemen hieronder een aantal parels, welke we in de afgelopen jaren hebben gerealiseerd en waar we trots op zijn.

	Parel	Standaard
	Onze kleutergroepen werken met de methodiek Speelplezier	OP3 - Didactisch handelen
	In de groepen 3 t/m 8 rekenen wij groepsdoorbrekend	OP3 - Didactisch handelen
	Alle groepen hebben les van Toon je Talent, in de groepen 5 wordt wekelijks gewerkt aan de talentontwikkeling van de leerlingen en alle leerlingen in groep 6 bespelen een jaar lang een blaasinstrument	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Wij hebben verschillende collega's met een specialisatie (Dyslexie, hoogbegaafdheid, Rots en Water, Meidenvenijn, rekenen, taal/lezen)	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Overwegend kleine groepen	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Onze school is een gezonde school en heeft op meerdere gebieden certificaten hiervoor behaald	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden:



Goede communicatie

Wij vinden het van belang goed en tijdig te communiceren naar alle betrokkenen bij onze school. Transparantie, respect voor elkaars mening en het voeren van de dialoog vinden wij belangrijk. Goede communicatie zorgt voor draagvlak voor ons dagelijks handelen en gemeenschappelijk belang.



Veel leren

We staan ervoor dat kinderen die de school verlaten het maximale uit zichzelf hebben gehaald. Leerkrachten bieden instructie en ondersteuning én structuur om de competenties van leerlingen te vergroten en hun competentiegevoel te versterken. Ook onze teamleden willen leren in een professionele cultuur waarin we openstaan voor feedback en reflecteren op ons eigen handelen. We werken dus blijvend aan onze kennis en vakbekwaamheid.



Brede ontwikkeling

Naast de cognitieve ontwikkeling vormen de cultureel-creatieve, sociaal-emotionele en motorische vaardigheden belangrijke pijlers binnen ons onderwijs.



Samenwerken met iedereen

Samen kennis delen; alleen ga je sneller, samen kom je verder. We werken als collega's samen in parallelgroepen en clusters en onderhouden goede contacten met onze kindpartners en ouders. Samen willen we het beste voor de kinderen aan ons toevertrouwd. Kinderen laten we o.a. middels coöperatieve werkvormen samen leren en werken.



Veilige, gestructureerde en stimulerende leeromgeving

Onze school is een plek waar kinderen zich durven en kunnen uiten, fouten mogen maken, maar waar ook eisen worden gesteld. Structuur en duidelijkheid is belangrijk voor kinderen. In ons nieuwe gebouw willen we een nog rijkere en meer stimulerende leeromgeving creëren.



Tradities vieren

We hebben oog en oor voor tradities en feesten en laten kinderen ook op deze manier kennismaken met de cultuur van onze stad, provincie en ons land.



Iedereen telt

Je mag zijn wie je bent. We houden rekening met elkaar en hebben wederzijds respect voor elkaar. We sluiten zoveel mogelijk aan op de onderwijsbehoefte van ieder kind. We maken gebruik van de verschillende talenten en expertises van leerkrachten.

4.2 De visies van de school

Onderwijskundige visie

Binnen Kindcentrum Belfort en specifiek basisschool John F. Kennedy staat de totale ontwikkeling van het kind centraal. We willen een school zijn waar kleine mensen letterlijk en figuurlijk groot worden en we staan ervoor dat kinderen die de school verlaten het maximale uit zichzelf hebben gehaald. Naast de cognitieve ontwikkeling vormen de cultureel-creatieve, sociaal-emotionele en motorische vaardigheden belangrijke pijlers binnen ons onderwijs. Het kind centraal stellen betekent dat we, in ons onderwijs, met behulp van eigentijdse onderwijsvormen, aansluiten op de onderwijsbehoeften van elk kind. Dat betekent dat de leerkracht een cruciale rol speelt in enerzijds het aanbieden van instructie op maat en anderzijds als begeleider en coach bij het meer onderzoekend en ontdekkend leren.

Pedagogische visie

Het klimaat van onze school is ondersteunend, uitdagend en biedt veiligheid. Onze school is een plek waar kinderen zich durven en kunnen uiten, fouten mogen maken, maar waar ook eisen worden gesteld. Structuur en duidelijkheid is belangrijk voor kinderen. Belangrijke waarden voor ons zijn zelfstandigheid én samenwerken. We gaan op een respectvolle en positieve wijze met elkaar om. Onze school kenmerkt zich in pedagogisch opzicht door:

- * Een ordelijke en stimulerende (onderwijs)omgeving met klaslokalen en in de zeer nabije toekomst ook leerpleinen
- * Een sfeer van verbondenheid met letterlijk en figuurlijk ruimte voor samenwerking
- * Herkenning van én waardering voor ieders kwaliteiten en talenten
- * Ruimte voor zelfstandigheid en autonomie

* Een kader van structuur en duidelijkheid

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is van oorsprong een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden wel structureel en expliciet aandacht aan katholieke feesten. In alle groepen wordt in de week voor Kerst en Pasen expliciet aandacht gegeven aan deze feesten. 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. De normen en waarden van onze cultuur zijn in ons onderwijs het uitgangspunt. 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We geven expliciet aandacht aan bepaalde Katholieke feesten.
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.

Aandachtspunt	Prioriteit
We besteden gericht aandacht aan de seksuele identiteit	gemiddeld
We besteden aandacht aan wereldgodsdiensten en bijbehorende feesten	gemiddeld

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Inzetten van Rots- en Watertraining op groeps- en leerlingniveau	hoog
Borgen methode en volgmodel SEO in kleutergroepen	gemiddeld

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

De school is bij uitstek de plek waar kinderen van verschillende culturen en achtergronden elkaar ontmoeten en zo van elkaar kunnen leren. Scholen zijn wettelijk verplicht een bijdrage te leveren aan de integratie van leerlingen in de Nederlandse samenleving. Actief burgerschap en sociale integratie dienen deel uit te maken van het onderwijsaanbod. Binnen onze school leren we kinderen sociale gedragsregels om zo op een respectvolle manier samen te leven. We leren hen dit o.a. met behulp van de methode KWINK. We leren kinderen mee te doen in school; mee te praten en mee te beslissen, o.a. in de leerlingenraad. We proberen bij kinderen bewustzijn te ontwikkelen van de eigen sociale omgeving en daar zorg voor te laten dragen. We oefenen dit in school o.a. middels contacten met Radar en de oudersociëteit. We gebruiken de methode Veilig Wijs om bij kinderen bewustzijn te ontwikkelen t.a.v. de seksuele diversiteit binnen onze samenleving. We leren kinderen zuinig om te gaan met onze omgeving (milieu) en zetten kinderen aan tot duurzaam handelen, o.a. middels projecten al dan niet gekoppeld aan de methode Zaken van Zwijssen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van én respect voor andere opvattingen en overtuigingen, waaronder seksuele diversiteit.

Aandachtspunt	Prioriteit
We beschikken een visie op Burgerschap en hebben doelen concreet omschreven	gemiddeld
We besteden aandacht aan meedoen, aan participatie, aan met anderen iets doen	gemiddeld
We besteden nog explicieter aandacht aan democratisch handelen en maken daarbij de koppeling naar onze staatsinrichting	laag
Implementatie methode Veilig Wijs	hoog

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 onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Om de ontwikkeling van kinderen te volgen en de aangeboden leerstof te toetsen maken we gebruik van zowel methodegebonden toetsen als de methode-onafhankelijke toetsen van met name Cito. Wij geloven in de combinatie van leren en werken 'op papier' en digitaal via laptops.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
2.	We werken groepsdoorbrekend tijdens de rekenlessen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	We sluiten methodisch aan op de voorschool van Pinokkio.
5.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,07

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie methode Speelplezier in kleutergroepen	hoog
Uitbreiden aantal devices	hoog
Leerlijn ICT voor kinderen	laag

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend 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 methode-onafhankelijke toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Speelplezier gr. 1 en 2	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	Cito vervangen
	Veilig Leren Lezen gr. 3	Methodegebonden toetsen. Cito: DMT en AVI	
	Taal in beeld gr. 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen.	
Technisch lezen	Veilig leren lezen groep 3	Methodegebonden toetsen. Cito: DMT en AVI	
	Estafette groepen 4 t/m 6	Cito: DMT en AVI	
Begrijpend lezen	NieuwsbegripXL groepen 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Spelling	Spelling in beeld groepen 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Spelling	
Schrijven	Pennenstreken groepen 3 t/m 6	-	
Engels	The Team Groepen 7 en 8	Methodegebonden toetsen	Methode vervangen
Rekenen	Speelplezier groep 1 en 2	Cito: Rekenen en wiskunde	Cito vervangen
	Wereld in getallen groep 3 t/m 8	Methodegebonden toetsen Cito: Rekenen en Wiskunde	
	Met sprongen vooruit groep 1 t/m 8		
Geschiedenis	Zaken van Zwijssen	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Zaken van Zwijssen	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Zaken van Zwijssen	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Zaken van Zwijssen	Methodegebonden toetsen	
Verkeer 4 t/m 7	De verkeerskrant	Methodegebonden toetsen	
	De verkeerskrant groep 7	Theorie en praktijkexamen	
Muziek	Eigenwijs Digitaal gr. 3 t/m 8		
Bewegingsonderwijs	Vakwerkplan gemeente Maastricht	Methodegebonden toetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwink	SCOL	

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie groeiwijzer Speelplezier in kleutergroepen en oriëntatie en wellicht ook invoer van methode-onafhankelijke toetsing-/observatiesysteem kleuters ter vervanging van huidige Cito kleutertoetsen	hoog
Oriëntatie op andersoortig rapport en mogelijke invoer ervan in groepen 1 t/m 8	gemiddeld
Doorgaande lijn gr. 2 - gr. 3: Hoekenwerk in groep 3	gemiddeld
Digitalisering Cito-Toetsen	gemiddeld

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. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met o.a. ouders, de voorschool en logopedisten. Op basis van die informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Indien nodig kunnen we voor de begeleiding van NT2-kinderen een beroep doen op het Dienstencentrum van MosaLira. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). Het leesplezier van leerlingen wordt bevorderd door een rijk en gevarieerd aanbod van boeken in onze eigen schoolbib en leesbevorderende activiteiten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Al jarenlang hele goede resultaten op het gebied van technisch lezen.
2.	Gebruik van de methodiek Speelplezier bij de kleuters. Deze methode zet sterk in op uitbreiding woordenschat en verwerven taal d.m.v. spel
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator en taalwerkgroep
4.	De leraren werken met groepsplannen bij de vakken technisch lezen, spelling en begrijpend lezen.
5.	De school beschikt over een groot aanbod van boeken in de eigen bieb en stimuleert het lezen o.a. door deelname aan kinderboekenweek, nationale voorleeswedstrijd, e.d.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnatie in de ontwikkeling.	gemiddeld
De leraren hanteren de didactiek van woordenschatonderwijs en creëren een taalrijke leeromgeving	gemiddeld
De leraren integreren begrijpend leesonderwijs in de zaakvakken	gemiddeld
We stellen schoolnormen vast voor de vakken technisch lezen, spelling en begrijpend lezen	hoog
Actualiseren taalbeleidsplan	gemiddeld
Onderzoeken uitbreiding groepsdoorbrekend werken bij spelling en lezen en indien positieve uitkomst invoer ervan	laag
Kinderen leren omgaan met Multiple Choice Teksten, m.b.v. Hulpboek Cito	gemiddeld
Implementeren Nieuwsbegrip XL	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet dagelijks aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Elke ochtend wordt vanaf medio groep 3 t/m 8 groepsdoorbrekend gerekend. Leerlingen worden ingedeeld in 3 niveaus en krijgen binnen hun eigen niveau zo de instructie en verwerking aangeboden die bij de leerling past. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. In schooljaar 2020-2021 wordt in de groepen 3 t/m 7 gestart met de inmiddels 5e versie van de methode Wereld in Getallen. Een jaar later zal ook groep 8 met deze vernieuwde versie gaan werken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Vrijwel alle leerkrachten hebben de cursus 'Met sprongen vooruit' gevolgd. In de groepen wordt gewerkt met spellen behorende bij die methode en wordt extra aandacht gegeven aan automatiseren.
2.	We werken bij rekenen met groepsplannen;
3.	We werken groepsdoorbrekend met niveaugroepen.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnaties in de ontwikkeling	gemiddeld
Leraren kunnen werken met vertaalcirkel handelingsmodel en het drieslag model.	gemiddeld
Invoer en implementatie nieuwe methode WIG 5 in groep 3 t/m 7, jaar later in groep 8.	hoog
Gebruik Nieuwsrekenen voor aanpak 3. Eventueel uitbreiden naar aanpak 1 / 2	hoog
Koppelen MSV aan WIG 5	gemiddeld

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, wetenschap & techniek, 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 belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij zijn een gecertificeerde gezonde school en besteden middels projecten aandacht hieraan. We breiden het aantal certificaten jaarlijks uit.
2.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur.
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs middels een methode

Aandachtspunt	Prioriteit
Meer inzetten van onderzoekend en ontdekkend leren	gemiddeld
Drie keer per schooljaar gezonde week organiseren	gemiddeld

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle groepen nemen deel aan de lessen van Toon je Talent; een lessencyclus inclusief een bezoek aan een culturele instelling. De groepen 5 hebben wekelijks les. Zij ondergaan de zogenaamde cultuurboost waarin leerlingen kennismaken met de disciplines: dans, muziek, beeldend en toneel.
2.	Wij beschikken over een methode en vakleerkracht voor het vak muziek

Aandachtspunt	Prioriteit
Certificering van onze twee cultuurcoördinatoren	hoog
Opstellen cultuurbeleidsplan	gemiddeld
Oriëntatie en mogelijke invoer methode tekenen & handvaardigheid	laag
Samenwerking met muziekvereniging uit de buurt; blazersklas 2.0	gemiddeld
Kwaliteitsimpuls muziekllessen: Implementatie muziekmethode Eigenwijs Digitaal.	hoog

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, omdat dit bijdraagt aan een gezonde leefstijl, een betere motoriek en we ook sportieve talenten van kinderen willen ontwikkelen. Er is dus een sterke samenhang met de principes van de Gezonde School, waarvan we inmiddels de vignetten 'bewegen en sport' en 'voeding' hebben behaald. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je samen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
3.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding (vakwerkplan)
4.	Onze school heeft een werkgroep Gezond & Bewegen en beleid hieromtrent.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werken met een vakleerkracht bewegingsonderwijs die tevens kartrekker is van de werkgroep Gezond & Bewegen	hoog
Inrichten speelterrein, na afronding nieuwbouw, met diversiteit aan beweegplekken	laag
Uitbreiden vignetten gezonde school (o.a. seksualiteit & relaties)	hoog
Invoer vakwerkplan in kleutergroepen	gemiddeld

4.13 Wetenschap en Technologie

Techniekonderwijs biedt veel mogelijkheden tot onderzoekend en ontdekkend leren. Leerlingen proberen dingen uit, stellen vragen, evalueren en gaan actief aan de slag. Techniek sluit heel goed aan bij de nieuwsgierigheid, creativiteit en het probleemoplossend vermogen van kinderen. 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
2.	We beschikken over een werkgroep Wetenschap & Techniek

Aandachtspunt	Prioriteit
Inzetten op talenten van leerkrachten	gemiddeld
In 2020 is gestart met de nieuwe methode Zaken van Zwijssen. We dienen de juiste materialen per leerjaar aan te schaffen zodat de leerlingen ook meer handelend en onderzoekend aan het werk kunnen. De werkgroep maakt leskisten, behorende bij de methode.	hoog
De methode Zaken van Zwijssen geeft ook mogelijkheid tot het organiseren van projectweken. We plannen schoolbreed projectweken	hoog

4.14 Engelse taal

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 7 en 8 besteden we structureel middels een methode aandacht aan de Engelse taal

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitkiezen, invoeren en implementeren nieuwe methode voor groep 7 en 8	hoog
Oriëntatie op mogelijke uitbreiding Engelse lessen naar leerjaar 6 (en 5)	gemiddeld
Oriëntatie op naschools aanbod Engels (door externe partner)	laag

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00u. en 13.00u. In de middag is er les van 13.00u tot 15.00u. Op woensdag zijn de tijden: 08.30u. – 12.30u. De groepen 1 t/m 4 hebben op vrijdagmiddag vrij. 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. Ook willen we op jaarbasis voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel/urenoverzicht, een weekoverzicht en een dagplanning. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.16 Pedagogisch handelen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,88

Aandachtspunt	Prioriteit
Verder versterken samenwerking tussen leerlingen, o.a. middels coöperatieve werkvormen	gemiddeld

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leerkrachten maken gebruik van het Directe Instructie Model
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
6.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7.	De leraren zorgen voor betrokkenheid

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,31

Aandachtspunt	Prioriteit
Kwaliteit van feedback aan leerlingen verbeteren	hoog

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerlingen werken met dagtaken en weektaken
2.	De leraren laten de leerlingen regelmatig samenwerken en elkaar ondersteunen
3.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
4.	Leerlingen leveren een bijdrage aan het schoolbeleid middels inbreng via de leerlingenraad

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor een leeromgeving die uitnodigt tot actief bezig zijn (actief leren)	gemiddeld

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Aandachtspunt	Prioriteit
In kader van nieuwbouw nadenken en plannen maken m.b.t. gebruik lokalen en leerpleinen	gemiddeld

4.20 Zorg en begeleiding

We streven er naar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het CITO LOVS (cognitieve ontwikkeling) en het LVS SCOL (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons 'protocol leerlingenzorg' staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Jaarlijks evalueren we dit protocol en stellen bij / vullen aan waar nodig. Tevens beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP) (zie bijlage). 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), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (aanpak 1-2-3) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
2.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6.	De interne begeleiders coördineren de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,4

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie op ander leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem en mogelijke invoer ervan. (ParnasSys)	laag

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren zorgen voor een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren minimaal twee keer per jaar een groepsplan op (verschilt per vak, zie protocol leerlingenzorg). In het groepsplan onderscheiden we aanpak 1 (extra ondersteuning), aanpak 2 (basis) en aanpak 3 (verdiept arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie en differentiatie in verwerking
3.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (aanpak 1-2-3))

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren geven meer andersoortige instructie aan de meer- /hoogbegaafde leerlingen	gemiddeld
De leraren stemmen de verwerking nog meer af op verschillen tussen leerlingen (3 niveaus)	gemiddeld
Differentieren op basis van leerstijlen van leerlingen	laag
Update beleidstuk HB: Plusgroep, DHH, levelwerk. Communicatielijns Plusklas-reguliere groep	hoog
Uitbereiden verrijkingsmaterialen	laag

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de

leeftijdsgenoten, stellen we een ontwikkelingsperspectief (OPP) op. Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

4.23 Talentontwikkeling

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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	gemiddeld

4.24 Passend Onderwijs

Onze stichting maakt deel uit van het samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland. Wilt u meer weten over dit samenwerkingsverband, kijk dan op de 'ouder-en-kind-pagina' van MosaLira. Daar staat beschreven hoe wij omgaan met Passend Onderwijs en onze indeling van de zorgniveaus. Wij vinden in ieder geval dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. Zie voor meer info ook ons SOP (schoolondersteuningsprofiel). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,33

Aandachtspunt	Prioriteit
Opstellen nieuw SOP	gemiddeld

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem CITO LOVS in combinatie met ESIS. We maken jaarlijks a.d.h.v. de M-toetsen van Cito een schoolzelfevaluatie/diepte-analyse met dwarsdoorsneden en trendanalyses. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). We hanteren hier anno 2020 nog geen specifieke eigen schoolnorm, maar het landelijk gemiddelde. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score (het landelijk gemiddelde) is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
2.	We maken jaarlijks op basis van de M-toetsen een schoolzelfevaluatie / diepte-analyse

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren kunnen toetsgegevens adequaat analyseren en ook relateren aan hun eigen handelen	gemiddeld
Voor de basisvakken(taal-lezen-reken-spelling) maken we gebruik van schoolnormen en we evalueren hierop.	hoog
Opstellen diepteanalyse in tijd versnellen en er een 'levendiger' document van maken i.s.m. team (o.a. bij start schooljaar nadrukkelijk onder aandacht brengen nieuwe leerkracht)	hoog

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (CITO LOVS in combinatie met ESIS en SCOL). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. 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 overzicht op van het aantal verlengers en het aantal zittenblijvers. Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we maximum-normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
5.	Het aantal zittenblijvers is minder dan 3% (groep 3 t/m 8)
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
8.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3,33

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het CITO LOVS en ESIS. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de oudergesprekken n.a.v. het rapport geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de Centrale Eindtoets. Leerlingen krijgen aan het eind van groep 7 al een voorlopig VO-advies. Ouders krijgen medio groep 8 het definitieve VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in het protocol leerlingenzorg. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (CITO LOVS en ESIS)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Centrale Eindtoets)
6.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
7.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88

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 die we ontvangen van de VO-scholen en van de website 'Scholen op de kaart'. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

5 Personeelsbeleid

5.1 Ons integraal Personeelsbeleid

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
2.	We gebruiken de Cadenza-vaardigheidsmeter als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer)

Aandachtspunt	Prioriteit
Tijdsfasering Gesprekkencyclus IPB goed uitvoeren	hoog

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

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

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2020	Gewenste situatie 2024
1	Aantal personeelsleden	40	40
2	Verhouding man/vrouw	8-32	10-30
3	L10-leraren	28	27
4	L11-leraren	6	6
5	Aantal IB'ers	2	2
7	Geschoolde schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	2	2
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Rekenspecialist	1	1
13	Leesspecialist	1	1
14	vakleerkracht muziek	1	1
15	vakleerkracht bewegingsonderwijs	0	1
16	conciërge	1	1
17	administratieve kracht	1	1

Onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. MosaLira heeft in 2020 een nieuw functiebouwwerk vastgesteld, welk in 2020-2021 in de organisatie wordt geïmplementeerd.

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Opleiden gedragsspecialist	gemiddeld
In kader van 'anders organiseren onderwijs' onderzoeken meerwaarde inzet onderwijsassistenten	laag

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en het managementteam van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Uiteraard vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers en aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren kunnen en durven elkaar feedback te geven	hoog
De leraren bespreken zaken op de plekken waar ze thuis horen.	hoog

5.6 Professionele cultuur

MosaLira en onze school hechten grote waarde aan een professionele cultuur, samen leren en werken. Daarom werken we op stichtingsniveau met expertisegroepen binnen het directieurenberaad en diverse leernetwerken die toegankelijk zijn voor alle personeelsleden. De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Daarom worden er o.a. jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd en worden er conform de IBP- cyclus gesprekken gevoerd met onderwijzend personeel. We gebruiken de vaardigheidsmeter van Cadenza voor het uitvoeren van goede klassenbezoeken. Daarnaast gebruiken we de leernetwerken van MosaLira om kennis en ervaring te delen en onze professionele cultuur te versterken.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen onze stichting staat leren en ontwikkelen centraal. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen en medewerkers, maar wij vinden het ook belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen binnen de opleidingsscholen van MosaLira. Wij vinden het belangrijk om voldoende ruimte te creëren om een stagiair goed te kunnen begeleiden. Om die reden wordt jaarlijks binnen de opleidingsscholen geïnventariseerd hoeveel stagiaires er in dat jaar begeleid kunnen worden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en een teamafvaardiging. 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. M.b.t. Pabo-stagiaires geldt dat derde en vierde jaars stagiaires worden uitgenodigd om deel te nemen aan het leernetwerk 'starters' van MosaLira. Dit is een leernetwerk voor derde en vierde jaars studenten én startende leerkrachten met maximaal 2 jaar werkervaring. De inhoud van het leernetwerk wordt door de deelnemers zelf bepaald met ondersteuning vanuit HR. Het doel van het leernetwerk is om met en van elkaar te leren, ervaringen uit te wisselen en elkaar te vinden en te ondersteunen. Ook is het mogelijk om een spreker uit te nodigen over een bepaald thema.

5.8 Werving en selectie bij MosaLira

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

5.9 Introductie en begeleiding

MosaLira beseft dat het bij realisering van onderwijskundige ambities in hoge mate afhankelijk is van haar werknemers. MosaLira verwacht van haar werknemers dat zij verantwoordelijkheid nemen over hun professionele ontwikkeling met als doel duurzaam en breed inzetbaar te blijven. Als werkgever hebben wij een ondersteunende rol

naar onze medewerkers. Op deze manier menen wij onze kinderen nu, maar zeker ook in de toekomst, te kunnen blijven bedienen.

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

Een goede introductie van nieuwe werknemers gaat verder dan het regelen van een sleutel en het klaarzetten van een computer. Het is belangrijk dat zij kennis maken met de cultuur van de 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.

Nieuwe leraren krijgen op onze school een vast aanspreekpunt vanuit het MT toegewezen én een aanspreekpunt bij de clustercollega's. Naast de uren duurzame inzetbaarheid krijgen zij een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Koppelen nieuwe collega aan MT-lid en clustercollega	gemiddeld

Bijlagen

1. Beleid MosaLira introductie en startende leerkrachten

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 hoofdlijnen, 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 is met de CAO. In bijgevoegd document worden achtereenvolgens de belangrijkste uitgangspunten van het werkverdelingsbeleid besproken. Ook staan de verschillende fasen in het realiseren van het werkverdelingsplan beschreven. Tenslotte zijn belangrijke uitgangspunten beschreven die dienen ter ondersteuning van de leidinggevende bij de invulling van de individuele normjaartaak. Deze zijn zowel van praktische als procedurele aard.

Kort samengevat werken we op de Kennedyschool als volgt: Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. De directeur stelt een werkverdelingsplan op, welk instemming geniet van de P-MR. In Cupella worden de taken van iedere leerkracht vastgelegd en voor akkoord door werknemer en directeur ondertekend. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten en of de uren voor iedere taak passend zijn. Het hele team draagt daar ideeën voor aan en de P-MR komt met een voorstel richting de directie. Bij de intekening voor taken gaan we, zoveel mogelijk, uit van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Aandachtspunt	Prioriteit
Bespreken uitkomsten onderzoek PsychoSociale Arbeidsbelasting en eventueel opstellen plan van aanpak	hoog

Bijlagen

1. Werkverdeling en taakbeleid MosaLira

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden gerealiseerd en wat er nog verbeterd kan worden. Degene die een consultatie uitvoert doet dit bijv. wanneer zijn/haar groep muzikles of gym heeft van een vakleerkracht. Ook een deel van de werkdrukken wordt ingezet voor collegiale consultaties. Wanneer de flexibele schil niet ingezet hoeft te worden voor vervangingen, kunnen leerkrachten gericht bij elkaar gaan kijken. Vooraf geven collega's aan elkaar aan waar ze naar komen kijken. De leerkracht geeft dan een specifieke les. Na de les, evalueren de leerkrachten samen de consultatie en wordt er indien gewenst een vervolgspraak gemaakt. Leerkrachten nemen hierin in principe zelf initiatief. In functioneringsgesprekken komt collegiale consultatie ter sprake en worden, waar nodig, eventuele concrete afspraken hieromtrent vastgelegd.

Aandachtspunt	Prioriteit
We formuleren specifieke doelen voor de collegiale consultatie en geven na de consultatie een korte terugkoppeling aan het MT	gemiddeld

5.12 Klassenbezoek

Het MT legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid 2 klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we de kijkwijzer van Triqs. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek. Er worden (maximaal) een drietal ontwikkelpunten geformuleerd. Na ongeveer 2 maanden vindt de tweede observatie plaats. Het teamlid kan zo zijn/haar ontwikkeling laten zien, hetgeen ook wordt vastgelegd in het 'hermetingsformulier' waarin ook nieuwe ontwikkeldoelen kunnen worden vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en zijn met name bedoeld om de sfeer in de groep te proeven en eventueel individuele leerlingen beter in beeld te krijgen (bijv. door IB-er). Ook nu is er achteraf tijd voor feedback en feedforward en wordt, indien relevant voor het ontwikkelproces van het teamlid, e.e.a. middels een kort verslagje in het personeelsdossier van de medewerker vastgelegd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Tweejaarlijks Triqs-bezoek bij alle leerkrachten. Kijkwijzer aanpassen bij kleuters	hoog
Het MT legt flitsbezoeken af.	gemiddeld

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

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

5.14 Het personeelsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd personeelsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de schoolleiding én de leraren zelf; het dossier is via MijnMosaLira in te zien en daarnaast in papieren variant op school aanwezig in de directiekamer. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentieijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. een klassenbezoek

Aandachtspunt	Prioriteit
Digitalisering dossier en inhoud volledig zichtbaar maken voor medewerker	gemiddeld

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in clusters en parallellen. In die settings is er de mogelijkheid om intervisiesessies te organiseren en gezamenlijk een casus te bespreken, schoolthema's gezamenlijk uit te werken, te reflecteren op de scores van personeelsenquête's, e.d. Ieder cluster kent een voorzitter, die tevens lid is van het MT.

Binnen MosaLira bestaan tevens tal van leernetwerken, die op jaarbasis een aantal keer samenkomen. Er zijn leernetwerken voor diverse vakgebieden (bijv. burgerschap, begrijpend lezen, e.d.) en voor bepaalde functies of rollen (bijv. IB-ers, directeuren, contactpersonen). Ook in deze leernetwerken vinden vormen van intervisie plaats.

5.16 Functioneringsgesprekken

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

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze stichting beschikt over een Regeling IPB-gesprekkencyclus (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

Bijlagen

1. IBP Cyclus MosaLira

5.18 scholingsbeleid

MosaLira beseft dat het bij de realisering van haar onderwijskundige ambities in hoge mate afhankelijk is van de deskundigheid en inzet van haar werknemers. Om zo goed als mogelijk te blijven anticiperen op de continu veranderende samenleving, onderschrijft MosaLira het belang tot blijvende aandacht voor (verdere) professionalisering van werknemers. Werknemers nemen de regie over hun eigen professionele ontwikkeling zodat zij – nu en in de toekomst - duurzaam en breed inzetbaar blijven. MosaLira wil haar werknemers hierbij faciliteren. Op deze manier menen wij onze kinderen nu, maar zeker ook in de toekomst, te kunnen blijven bedienen. Op stichtingsniveau is scholingsbeleid vastgesteld (zie bijlage). Scholing komt binnen onze school aan de orde bij de functioneringsgesprekken en normjaartaakgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Teamscholingen hebben uiteraard een verplichtend karakter. Alle scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Aandachtspunt	Prioriteit
ICT-scholing op maat: Windows, Word, Powerpoint, Presenter, MST,	hoog

Bijlagen

1. scholingsbeleid

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. In de parallelvergadering zitten de leerkrachten van een leerjaar bij elkaar. In de clustervergadering zijn leerkrachten van twee opeenvolgende leerjaren

vertegenwoordigd: cluster 1/2, 3/4, 5/6, 7/8. Het schooljaar kent verder een plenaire openingsvergadering voor alle teamleden en een 4-tal studiedagen, waarin we vaak ook plenair overleggen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks in het eerste semester van het schooljaar een zogenaamde bindingsactiviteit, welk elk jaar wordt georganiseerd door een ander parallel.

5.20 Verzuimbeleid

Vanuit het vastgesteld koersplan van MosaLira is 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. Gezonde 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 aan bij het Rijnlands gedachtengoed waarbij eigenaarschap belangrijk is. Als organisatie, willen we hier onze medewerkers optimaal in ondersteunen en stimuleren. De verdere uitwerking hiervan in acties en aangepast beleid, zal in de uitrol van het strategisch beleidsplan worden meegenomen. MosaLira beschikt over verzuimbeleid (zie bijlage). In het kort: Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur (telefonisch en via MijnMosaLira). De directeur regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur (telefonisch en via MijnMosaLira). Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de HR-consulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd.

Bijlagen

1. Verzuimbeleid MosaLira

5.21 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 (zie bijlage) biedt medewerkers en directeuren van MosaLira kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu, het team en de organisatie als geheel.

Bijlagen

1. Mobiliteitsbeleid

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 20 scholen van Stichting MosaLira. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Het managementteam bestaat uit de directeur, een MT-lid met managementtaken en twee IB-ers. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, schoolraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Van bijna elk leerjaar is een driestroom. In uitzonderlijke gevallen kan een combinatiegroep worden geformeerd. De Kennedyschool streeft naar het formeren van groepen met een landelijk gemiddelde groeps grootte of kleiner, mits dit uiteraard financieel haalbaar is. Door geen grote groepen te creëren willen we ervoor zorgen dat kinderen en hun talenten letterlijk en figuurlijk gezien worden. We streven binnen de driestroom naar enigszins gelijke groepen wat onderwijsbehoeften betreft. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. Bij Rekenen werken we in de groepen 3 t/m 8 groepsdoorbrekend. Kinderen kunnen zo op hun eigen niveau rekenen en meer afgestemde aandacht en begeleiding krijgen.

6.3 Het schoolklimaat

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school is een veilige school
2.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
3.	We informeren ouders middels informatieavonden, nieuwsbrieven en berichten op Facebook en SchouderCom over het reilen en zeilen binnen klassen en school.

6.4 Veiligheid en Veilige School

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). De school beschikt sinds schooljaar 2019-2020 over het predicaat Veilige School. Het Veiligheidsplan is compleet en wordt aangepast indien wenselijk. De komende jaren moet het Veiligheidsplan geborgd worden.

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 contactpersonen analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast. Deze gegevens worden ook bovenscholsgedeeld.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Dit zijn met name gedragsregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school heeft een anti-pestcoördinator, die tevens de opleiding voor 'Rots- en Water training' heeft gevolgd. Drie medewerkers hebben de opleiding voor de aanpak van 'meidenvenijn' gevolgd. Incidenteel wordt er aan een groep één van deze trainingen aangeboden.

De school beschikt 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.

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: SCOL. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een tweetal contactpersonen. De stichting beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt ook over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school

beschikt over voldoende BHV'ers. Twee keer per jaar wordt er een ontruimingsoefening gehouden.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,82

Aandachtspunt	Prioriteit
Verduidelijken van de incidentenregistratie; wanneer noteren en wanneer niet.	gemiddeld
Borgen veiligheidspan: o.a. antipestprotocol, meldcode, ontruimingsoefening	hoog
Aandacht voor mediawijsheid / veilig 'online'	gemiddeld
Opleiden preventiemedewerker	gemiddeld

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met 'WVM-bedrijfsartsen' een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de HRM-medewerker 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. Daarnaast maken we een keer in de 4 jaar een Risico Inventarisatie en Evaluatie en het daaraan gerelateerde Plan van Aanpak wordt uitgevoerd. 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 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. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
4. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

We gebruiken de Sharepoint-omgeving voor het opslaan van allerlei schooldocumenten en dagelijkse mededelingen. We hanteren daarnaast e-mail en SchouderCom als communicatiemiddel. Daarnaast is er de zogenaamde groepsapp 'JFK Officieel.' De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school

zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wekelijks is er paralleloverleg en circa 6 keer per jaar staat een clusterovergadering op de agenda
2.	Het MT vergadert tweewekelijks
3.	De SR en MR vergadert ongeveer 1 keer per 6 weken
4.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: e-mail, portal, JFK-app, postvakken

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitwisseling informatie en onderhouden contact tussen SR en MR	gemiddeld
Opschonen SharePoint-omgeving	hoog

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen, met name met BV Kinderopvang Pinokkio. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen, het realiseren van een doorgaande leerlijn en organisatorische zaken als gezamenlijk gebruiker van hetzelfde gebouw en terrein. We proberen samen toe te werken naar één echt kindcentrum aangestuurd door één directie. Daarnaast werken we samen met Kinderstralen LOS voor de verzorging van de TSO. Er is tevens een goed contact 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 Passend Onderwijs en met externe zorgpartners. In het kader van de zorg (o.a. Knooppunt) onderhouden wij contacten met:

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

Als opleidingsschool houden we contact met met name de Pabo in Sittard en het Vista College in Maastricht.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. voorschoolse educatie voeren we loyaal uit. Tevens werken we nu en in de komende jaren intensief samen met de gemeente, BV Kinderopvang Pinokkio, Stg. Radar, Stg. Xonar én de vereniging Suringar om gezamenlijk een nieuw Kindcentrumgebouw te realiseren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
3.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
4.	We overleggen structureel met zorgpartners (knooppunt overleg)
5.	We overleggen structureel met de gemeente

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,92

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: een

goede sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van (hun) kind(eren). Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind, zodat we in de begeleiding een breed draagvlak creëren en daarmee de kansen van slagen optimaliseren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken via SchouderCom
3.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoer startgesprekken bij start schooljaar	gemiddeld
Ouders informeren over leerstof per semester per jaargroep (bijv. Snap je Kind)	gemiddeld
Organisatie kijkochtenden /inloopochtenden	gemiddeld

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 waar onze leerlingen naar toe gaan. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We monitoren of onze adviezen effectief zijn
4.	We zorgen voor een warme overdracht bij de overstap naar het voortgezet onderwijs

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan, volgens wetgeving AVG. Het privacyreglement maakt onderdeel uit van ons veiligheidsplan. 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. Jaarlijks geven ouders ook opnieuw schriftelijk toestemming voor het gebruik van beeldmateriaal in de diverse mediakanalen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt intensief samen met BV Kinderopvang Pinokkio. De samenwerking bestaat o.a. uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Speelplezier en daarmee sluiten we naadloos aan

op het aanbod in de peuterspeelzaal, alwaar dezelfde methode wordt gebruikt. Wanneer peuters kiezen voor onze school is er in alle gevallen sprake van een warme overdracht. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod
2.	We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
3.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
4.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorontwikkelen samenwerking Vroeg- en voorschool. Uitgroeien tot een echt Kern Kind Centrum	hoog
Creëren zogenaamde 0-groep (oudste peuters/jongste kleuters) in nieuwbouw	laag

6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

Onze school vormt samen met BV Kinderopvang Pinokkio Kindcentrum Belfort. Vanaf 7:30 uur kunnen kinderen terecht bij Pinokkio voor de voorschoolse opvang. Vanaf 15:00 uur tot 18:30 uur kunnen kinderen ook terecht voor de naschoolse opvang van Pinokkio. De opvang is binnen school.

De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Kinderstalen.

Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Schoolshaken, Wiekentschool, muziekverenigingen en docenten van Toon je Talent.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is voor- en naschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

7.2 Externe geldstromen

Scholen ontvangen rijksbijdragen waarover 11% gealloceerd wordt naar bestuursniveau. Deze subsidies betreffen Lumpsum subsidies tenzij anders aangegeven. Voor de besteding van de prestatieboxgelden en de werkdrukmiddelen wordt van de directeur, per schooljaar, een verantwoording van de besteding verwacht. Voor 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.

7.3 Interne geldstromen

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. Ouders worden hierover per nieuwsbrief geïnformeerd. 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. Mocht de bijdrage niet of slechts gedeeltelijk betaald worden, dan kan het kind worden uitgesloten van de activiteiten waarvoor niet betaald is. De school is wél verplicht om het kind deel te laten nemen aan het reguliere onderwijsprogramma.

TSO Gelden

School is verplicht voor het organiseren van een TSO mogelijkheid op school. Op onze school wordt de TSO uitgevoerd door een derde partij, genaamd Kinderstralen. De financiële geldstromen geschieden via deze derde partij.

7.4 Sponsoring

Het kan voorkomen dat de school iets wil en dat daar geen geld voor is. Er wordt dan wel eens gebruik gemaakt van sponsoren. Dit zijn vaak ondernemers die in geld of in natura iets voor de school willen betekenen. Wij maken daar dankbaar gebruik van. We zullen ons onderwijs nooit laten afhangen van sponsorgelden en we zullen ook nooit verplichtingen aangaan, die gebaseerd zijn op sponsorgelden. Ook zullen wij ons niet verplichten tot tegenprestaties.

Wij zijn gehouden aan het Convenant over sponsoring dat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft afgesloten met de besturen- en ouderorganisaties.

7.5 Begrotingen

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

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

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

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en evaluatie jaarplan)
2.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,5

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een heldere en gedragen missie en visie.
2.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
3.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
We vertalen onze missie en visie nog meer in concrete gedragsindicatoren.	gemiddeld
Jaarlijks stellen we een professionaliseringsplan op voor de school	gemiddeld

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 beschikken over een schoolraad die fungeert als klankbordgroep en 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 evaluatie op teamniveau. Tot op heden is dat een intern stuk. In de toekomst gaan we werken met een vorm van jaarverslag voor onze stakeholders. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,8

Aandachtspunt	Prioriteit
Werken met onderwijsportfolio voor in brede zin in beeld brengen van onderwijskwaliteit, mede ook als verantwoording richting stakeholders	hoog

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. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Aandachtspunt	Prioriteit
basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO	gemiddeld

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 geoordeeld als "eigen kwaliteitsaspecten". Een aantal 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 Schoolondersteuningsplan (SOP) leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het SOP voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 10 oktober 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. Het betrof een zogenaamd themaonderzoek met als thema 'didactisch handelen'. We beschikken over een zelf gemaakt verslag met bevindingen, daar de inspecteur bij een dergelijk onderzoek geen rapportage naar de school stuurt. De inspecteur gaf aan dat de schoolleiding een goed beeld heeft van haar eigen kwaliteit op het gebied van didactisch handelen en bevestigde het eigen oordeel 'ruim voldoende' van de school. Zie bijlage: verslag inspectiebezoek10-10-2019

Bijlagen

1. Verslag inspectiebezoek 10102019

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie**8.9 Vragenlijst Leraren**

Het instrument Qschool is een hulpmiddel om de kwaliteit van een school in kaart te brengen. Het instrument bevat standaardvragenlijsten voor diverse doelgroepen in het onderwijs waaronder leerlingen, ouders, medewerkers en management. Met behulp van de vragenlijsten wordt de kwaliteitsperceptie van deze doelgroepen in kaart gebracht. De resultaten van vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern. Deze kwaliteitsmeter is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2019. Het responspercentage was 92%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school en waardeerden de school met een 7,7 hetgeen gelijk is aan het landelijk gemiddelde. Zie bijlage voor het volledige kwaliteitsonderzoek.

Aandachtspunt	Prioriteit
afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld

Bijlagen

1. kwaliteitsonderzoek Kennedyschool 2019

8.10 Vragenlijst Leerlingen

Het instrument Qschool is een hulpmiddel om de kwaliteit van een school in kaart te brengen. Het instrument bevat standaardvragenlijsten voor diverse doelgroepen in het onderwijs waaronder leerlingen, ouders, medewerkers en management. Met behulp van de vragenlijsten wordt de kwaliteitsperceptie van deze doelgroepen in kaart gebracht. De resultaten van vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern. Deze kwaliteitsmeter is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2019. Het responspercentage van de leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 was 96%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen heel tevreden over de school en waardeerden de school met een 8,4 hetgeen boven het landelijk gemiddelde is. Zie bijlage voor het volledige kwaliteitsonderzoek. 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. De raad komt circa 6 keer per schooljaar bijeen onder leiding van een MT-lid en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Aandachtspunt	Prioriteit
afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld

8.11 Vragenlijst Ouders

Het instrument Qschool is een hulpmiddel om de kwaliteit van een school in kaart te brengen. Het instrument bevat standaardvragenlijsten voor diverse doelgroepen in het onderwijs waaronder leerlingen, ouders, medewerkers en management. Met behulp van de vragenlijsten wordt de kwaliteitsperceptie van deze doelgroepen in kaart gebracht. De resultaten van vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern. Deze kwaliteitsmeter is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2019. Het responspercentage van de ouders was 46%. De ouders zijn gemiddeld genomen heel tevreden over de school en waardeerden de school met een 7,8 hetgeen boven het landelijk gemiddelde is. Zie bijlage voor het volledige kwaliteitsonderzoek. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van ouders niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert, naast de MR, ook een schoolraad. De raad komt circa 6 keer per schooljaar bijeen onder leiding van de directeur en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Aandachtspunt	Prioriteit
afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld

9 Strategisch beleid

9.1 8. Strategisch beleid

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 Rijlands 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.

Bijlagen

1. Koersplan 2019-2023

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.

Bijlagen

1. Leerlingversie Koersplan 2019-2023

10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Levensbeschouwelijke identiteit	We besteden gericht aandacht aan de seksuele identiteit	gemiddeld
	We besteden aandacht aan wereldgodsdiensten en bijbehorende feesten	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Inzetten van Rots- en Watertraining op groeps- en leerlingniveau	hoog
	Borgen methode en volgmodel SEO in kleutergroepen	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	We beschikken een visie op Burgerschap en hebben doelen concreet omschreven	gemiddeld
	We besteden aandacht aan meedoen, aan participatie, aan met anderen iets doen	gemiddeld
	We besteden nog explicieter aandacht aan democratisch handelen en maken daarbij de koppeling naar onze staatsinrichting	laag
	Implementatie methode Veilig Wijs	hoog
Leerstofaanbod	Implementatie methode Speelplezier in kleutergroepen	hoog
	Uitbreiden aantal devices	hoog
	Leerlijn ICT voor kinderen	laag
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Implementatie groeiwijzer Speelplezier in kleutergroepen en oriëntatie en wellicht ook invoer van methode-onafhankelijke toetsing-/observatiesysteem kleuters ter vervanging van huidige Cito kleutertoetsen	hoog
	Oriëntatie op andersoortig rapport en mogelijke invoer ervan in groepen 1 t/m 8	gemiddeld
	Doorgaande lijn gr. 2 - gr. 3: Hoekenwerk in groep 3	gemiddeld
	Digitalisering Cito-Toetsen	gemiddeld
Taallesonderwijs	De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnatie in de ontwikkeling.	gemiddeld
	De leraren hanteren de didactiek van woordenschatonderwijs en creëren een taalrijke leeromgeving	gemiddeld
	De leraren integreren begrijpend leesonderwijs in de zaakvakken	gemiddeld
	We stellen schoolnormen vast voor de vakken technisch lezen, spelling en begrijpend lezen	hoog
	Actualiseren taalbeleidsplan	gemiddeld
	Onderzoeken uitbreiding groepsdoorbrekend werken bij spelling en lezen en indien positieve uitkomst invoer ervan	laag
	Kinderen leren omgaan met Multiple Choice Teksten, m.b.v. Hulpboek Cito	gemiddeld
	Implementeren Nieuwsbegrip XL	hoog
Rekenen en wiskunde	De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnaties in de ontwikkeling	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Leraren kunnen werken met vertaalcirkel handelingsmodel en het drieslag model.	gemiddeld
	Invoer en implementatie nieuwe methode WIG 5 in groep 3 t/m 7, jaar later in groep 8.	hoog
	Gebruik Nieuwsrekenen voor aanpak 3. Eventueel uitbreiden naar aanpak 1 / 2	hoog
	Koppelen MSV aan WIG 5	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Meer inzetten van onderzoekend en ontdekkend leren	gemiddeld
	Drie keer per schooljaar gezonde week organiseren	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	Certificering van onze twee cultuurcoördinatoren	hoog
	Opstellen cultuurbeleidsplan	gemiddeld
	Oriëntatie en mogelijke invoer methode tekenen & handvaardigheid	laag
	Samenwerking met muziekvereniging uit de buurt; blazersklas 2.0	gemiddeld
	Kwaliteitsimpuls muzieklessen: Implementatie muziekmethode Eigenwijs Digitaal.	hoog
Bewegingsonderwijs	Werken met een vakleerkracht bewegingsonderwijs die tevens kartrekker is van de werkgroep Gezond & Bewegen	hoog
	Inrichten speelterrein, na afronding nieuwbouw, met diversiteit aan beweegplekken	laag
	Uitbreiden vignetten gezonde school (o.a. seksualiteit & relaties)	hoog
	Invoer vakwerkplan in kleutergroepen	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	Inzetten op talenten van leerkrachten	gemiddeld
	In 2020 is gestart met de nieuwe methode Zaken van Zwijsen. We dienen de juiste materialen per leerjaar aan te schaffen zodat de leerlingen ook meer handelend en onderzoekend aan het werk kunnen. De werkgroep maakt leskisten, behorende bij de methode.	hoog
	De methode Zaken van Zwijsen geeft ook mogelijkheid tot het organiseren van projectweken. We plannen schoolbreed projectweken	hoog
Engelse taal	Uitkiezen, invoeren en implementeren nieuwe methode voor groep 7 en 8	hoog
	Oriëntatie op mogelijke uitbreiding Engelse lessen naar leerjaar 6 (en 5)	gemiddeld
	Oriëntatie op naschools aanbod Engels (door externe partner)	laag
Pedagogisch handelen	Verder versterken samenwerking tussen leerlingen, o.a. middels coöperatieve werkvormen	gemiddeld
Didactisch handelen	Kwaliteit van feedback aan leerlingen verbeteren	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leraren zorgen voor een leeromgeving die uitnodigt tot actief bezig zijn (actief leren)	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Klassenmanagement	In kader van nieuwbouw nadenken en plannen maken m.b.t. gebruik lokalen en leerpleinen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Oriëntatie op ander leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem en mogelijke invoer ervan. (ParnasSys)	laag
Afstemming	De leraren geven meer andersoortige instructie aan de meer-/hoogbegaafde leerlingen	gemiddeld
	De leraren stemmen de verwerking nog meer af op verschillen tussen leerlingen (3 niveaus)	gemiddeld
	Differentieren op basis van leerstijlen van leerlingen	laag
	Update beleidstuk HB: Plusgroep, DHH, levelwerk. Communicatielijnen Plusklas-reguliere groep	hoog
	Uitbereiden verrijkingsmaterialen	laag
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	gemiddeld
Passend Onderwijs	Opstellen nieuw SOP	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	De leraren kunnen toetsgegevens adequaat analyseren en ook relateren aan hun eigen handelen	gemiddeld
	Voor de basisvakken(taal-lezen-reken-spelling) maken we gebruik van schoolnormen en we evalueren hierop.	hoog
	Opstellen diepteanalyse in tijd versnellen en er een 'levendiger' document van maken i.s.m. team (o.a. bij start schooljaar nadrukkelijk onder aandacht brengen nieuwe leerkracht)	hoog
Ons integraal Personeelsbeleid	Tijdsfasering Gesprekkencyclus IPB goed uitvoeren	hoog
Organisatorische doelen	Opleiden gedragsspecialist	gemiddeld
	In kader van 'anders organiseren onderwijs' onderzoeken meerwaarde inzet onderwijsassistenten	laag
Beroepshouding	De leraren kunnen en durven elkaar feedback te geven	hoog
	De leraren bespreken zaken op de plekken waar ze thuis horen.	hoog
Introductie en begeleiding	Koppelen nieuwe collega aan MT-lid en clustercollega	gemiddeld
Taakbeleid	Bespreken uitkomsten onderzoek PsychoSociale Arbeidsbelasting en eventueel opstellen plan van aanpak	hoog
Collegiale consultatie	We formuleren specifieke doelen voor de collegiale consultatie en geven na de consultatie een korte terugkoppeling aan het MT	gemiddeld
Klassenbezoek	Tweejaarlijks Triqs-bezoek bij alle leerkrachten. Kijkwijzer aanpassen bij kleuters	hoog
	Het MT legt flitsbezoeken af.	gemiddeld
Het personeelsdossier	Digitalisering dossier en inhoud volledig zichtbaar maken voor medewerker	gemiddeld
scholingsbeleid	ICT-scholing op maat: Windows, Word, Powerpoint, Presenter, MST,	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Veiligheid en Veilige School	Verduidelijken van de incidentenregistratie; wanneer noteren en wanneer niet.	gemiddeld
	Borgen veiligheidspan: o.a. antipestprotocol, meldcode, ontruimingsoefening	hoog
	Aandacht voor mediawijsheid / veilig 'online'	gemiddeld
	Opleiden preventiemedewerker	gemiddeld
Interne communicatie	Uitwisseling informatie en onderhouden contact tussen SR en MR	gemiddeld
	Opschonen SharePoint-omgeving	hoog
Contacten met ouders	Invoer startgesprekken bij start schooljaar	gemiddeld
	Ouders informeren over leerstof per semester per jaargroep (bijv. Snap je Kind)	gemiddeld
	Organisatie kijkochtenden /inloopochtenden	gemiddeld
Voor- en vroegschoolse educatie	Doorontwikkelen samenwerking Vroeg- en voorschool. Uitgroeien tot een echt Kern Kind Centrum	hoog
	Creëren zogenaamde 0-groep (oudste peuters/jongste kleuters) in nieuwbouw	laag
Kwaliteitscultuur	We vertalen onze missie en visie nog meer in concrete gedragsindicatoren.	gemiddeld
	Jaarlijks stellen we een professionaliseringsplan op voor de school	gemiddeld
Verantwoording en dialoog	Werken met onderwijsportfolio voor in brede zin in beeld brengen van onderwijskwaliteit, mede ook als verantwoording richting stakeholders	hoog
Het meten van de basiskwaliteit	basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO	gemiddeld
Vragenlijst Leraren	afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	afname kwaliteitsmeter PO	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2020-2024

Thema	Aandachtspunt	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24
Levensbeschouwelijke identiteit	We besteden gericht aandacht aan de seksuele identiteit				
	We besteden aandacht aan wereldgodsdiensten en bijbehorende feesten				
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Inzetten van Rots- en Watertraining op groeps- en leerlingniveau				
	Borgen methode en volgmodel SEO in kleutergroepen				
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	We beschikken een visie op Burgerschap en hebben doelen concreet omschreven				
	We besteden aandacht aan meedoen, aan participatie, aan met anderen iets doen				
	We besteden nog explicieter aandacht aan democratisch handelen en maken daarbij de koppeling naar onze staatsinrichting				
	Implementatie methode Veilig Wijs				
Leerstofaanbod	Implementatie methode Speelplezier in kleutergroepen				
	Uitbreiden aantal devices				
	Leerlijn ICT voor kinderen				
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Implementatie groeiwijzer Speelplezier in kleutergroepen en oriëntatie en wellicht ook invoer van methode-onafhankelijke toetsing-/observatiesysteem kleuters ter vervanging van huidige Cito kleutertoetsen				
	Oriëntatie op andersoortig rapport en mogelijke invoer ervan in groepen 1 t/m 8				
	Doorgaande lijn gr. 2 - gr. 3: Hoekenwerk in groep 3				
	Digitalisering Cito-Toetsen				
Taalleesonderwijs	De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnatie in de ontwikkeling.				
	De leraren hanteren de didactiek van woordenschatonderwijs en creëren een taalrijke leeromgeving				
	De leraren integreren begrip lesonderwijs in de zaakvakken				
	Actualiseren taalbeleidsplan				
	Onderzoeken uitbreiding groepsdoorbrekend werken bij spelling en lezen en indien positieve uitkomst invoer ervan				
	Kinderen leren omgaan met Multiple Choice Teksten, m.b.v. Hulpboek Cito				
	Implementeren Nieuwsbegrip XL				

Thema	Aandachtspunt	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24
Rekenen en wiskunde	De leraren voeren diagnostische gesprekken om meer inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken en stagnaties in de ontwikkeling				
	Leraren kunnen werken met vertaalcirkel handelingsmodel en het drieslag model.				
	Invoer en implementatie nieuwe methode WIG 5 in groep 3 t/m 7, jaar later in groep 8.				
	Gebruik Nieuwsrekenen voor aanpak 3. Eventueel uitbreiden naar aanpak 1 / 2				
	Koppelen MSV aan WIG 5				
Wereldoriëntatie	Meer inzetten van onderzoekend en ontdekkend leren				
	Drie keer per schooljaar gezonde week organiseren				
Kunstzinnige vorming	Certificering van onze twee cultuurcoördinatoren				
	Opstellen cultuurbeleidsplan				
	Oriëntatie en mogelijke invoer methode tekenen & handvaardigheid				
	Samenwerking met muziekvereniging uit de buurt; blazersklas 2.0				
	Kwaliteitsimpuls muzieklessen: Implementatie muziekmethode Eigenwijs Digitaal.				
Bewegingsonderwijs	Werken met een vakleerkracht bewegingsonderwijs die tevens kartrekker is van de werkgroep Gezond & Bewegen				
	Inrichten speelterrein, na afronding nieuwbouw, met diversiteit aan beweegplekken				
	Uitbreiden vignetten gezonde school (o.a. seksualiteit & relaties)				
	Invoer vakwerkplan in kleutergroepen				
Wetenschap en Technologie	Inzetten op talenten van leerkrachten				
	In 2020 is gestart met de nieuwe methode Zaken van Zwijsen. We dienen de juiste materialen per leerjaar aan te schaffen zodat de leerlingen ook meer handelend en onderzoekend aan het werk kunnen. De werkgroep maakt leskisten, behorende bij de methode.				
	De methode Zaken van Zwijsen geeft ook mogelijkheid tot het organiseren van projectweken. We plannen schoolbreed projectweken				
Engelse taal	Uitkiezen, invoeren en implementeren nieuwe methode voor groep 7 en 8				
	Oriëntatie op mogelijke uitbreiding Engelse lessen naar leerjaar 6 (en 5)				
	Oriëntatie op naschools aanbod Engels (door externe partner)				

Thema	Aandachtspunt	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24
Pedagogisch handelen	Verder versterken samenwerking tussen leerlingen, o.a. middels coöperatieve werkvormen				
Didactisch handelen	Kwaliteit van feedback aan leerlingen verbeteren				
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leraren zorgen voor een leeromgeving die uitnodigt tot actief bezig zijn (actief leren)				
Klassenmanagement	In kader van nieuwbouw nadenken en plannen maken m.b.t. gebruik lokalen en leerpleinen				
Zorg en begeleiding	Oriëntatie op ander leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem en mogelijke invoer ervan. (ParnasSys)				
Afstemming	De leraren geven meer andersoortige instructie aan de meer- /hoogbegaafde leerlingen				
	De leraren stemmen de verwerking nog meer af op verschillen tussen leerlingen (3 niveaus)				
	Differentieren op basis van leerstijlen van leerlingen				
	Update beleidstuk HB: Plusgroep, DHH, levelwerk. Communicatielijns Plusklas-reguliere groep				
	Uitbereiden verrijkmateriaal				
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills				
Passend Onderwijs	Opstellen nieuw SOP				
Opbrengstgericht werken	De leraren kunnen toetsgegevens adequaat analyseren en ook relateren aan hun eigen handelen				
	Voor de basisvakken(taal-lezen-reken-spelling) maken we gebruik van schoolnormen en we evalueren hierop.				
	Opstellen diepteanalyse in tijd versnellen en er een 'levendiger' document van maken i.s.m. team (o.a. bij start schooljaar nadrukkelijk onder aandacht brengen nieuwe leerkracht)				
Ons integraal Personeelsbeleid	Tijdsfasering Gesprekscyclus IPB goed uitvoeren				
Organisatorische doelen	Opleiden gedragsspecialist				
	In kader van 'anders organiseren onderwijs' onderzoeken meerwaarde inzet onderwijsassistenten				
Beroepshouding	De leraren kunnen en durven elkaar feedback te geven				
	De leraren bespreken zaken op de plekken waar ze thuis horen.				
Introductie en begeleiding	Koppelen nieuwe collega aan MT-lid en clustercollega				

Thema	Aandachtspunt	'20-'21	'21-'22	'22-'23	'23-'24
Taakbeleid	Bespreken uitkomsten onderzoek PsychoSociale Arbeidsbelasting en eventueel opstellen plan van aanpak				
Collegiale consultatie	We formuleren specifieke doelen voor de collegiale consultatie en geven na de consultatie een korte terugkoppeling aan het MT				
Klassenbezoek	Tweejaarlijks Triqs-bezoek bij alle leerkrachten. Kijkwijzer aanpassen bij kleuters				
	Het MT legt flitsbezoeken af.				
Het personeelsdossier	Digitalisering dossier en inhoud volledig zichtbaar maken voor medewerker				
scholingsbeleid	ICT-scholing op maat: Windows, Word, Powerpoint, Presenter, MST,				
Veiligheid en Veilige School	Verduidelijken van de incidentenregistratie; wanneer noteren en wanneer niet.				
	Borgen veiligheidspan: o.a. antipestprotocol, meldcode, ontruimingsoefening				
	Aandacht voor mediawijsheid / veilig 'online'				
	Opleiden preventiemedewerker				
Interne communicatie	Uitwisseling informatie en onderhouden contact tussen SR en MR				
	Opschonen SharePoint-omgeving				
Contacten met ouders	Invoer startgesprekken bij start schooljaar				
	Ouders informeren over leerstof per semester per jaargroep (bijv. Snap je Kind)				
	Organisatie kijkochtenden /inloopochtenden				
Voor- en vroegschoolse educatie	Doorontwikkelen samenwerking Vroeg- en voorschool. Uitgroeien tot een echt Kern Kind Centrum				
	Creëren zogenaamde 0-groep (oudste peuters/jongste kleuters) in nieuwbouw				
Kwaliteitscultuur	We vertalen onze missie en visie nog meer in concrete gedragsindicatoren.				
	Jaarlijks stellen we een professionaliseringsplan op voor de school				
Verantwoording en dialoog	Werken met onderwijsportfolio voor in brede zin in beeld brengen van onderwijskwaliteit, mede ook als verantwoording richting stakeholders				
Het meten van de basiskwaliteit	basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO				
Vragenlijst Leraren	afname kwaliteitsmeter PO				
Vragenlijst Leerlingen	afname kwaliteitsmeter PO				
Vragenlijst Ouders	afname kwaliteitsmeter PO				

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

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03IY
Naam: Basisschool John F. Kennedy
Adres: Keurmeestersdreef 129
Postcode: 6216ED
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03IY
Naam: Basisschool John F. Kennedy
Adres: Keurmeestersdreef 129
Postcode: 6216ED
Plaats: MAASTRICHT

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
