



Schoolplan 2023 – 2027

‘Van doelen successen maken’

Katja Staartjes, 6 april 2023

MR:
Instemming d.d. [datum]

Toeziethoudend bestuur:
Goedgekeurd d.d. [datum]

Directeur-bestuurder:
Vastgesteld d.d. [datum]

Inhoudsopgave	
Inleiding	2
1. Het Mozaïek als organisatie	3
1.1 Organogram	3
1.2 Identiteit	4
1.3 Onze missie	5
1.4 Kernwaarden en visie	5
2. Onze ambities	8
2.1 Uitkomsten schoolplansessies	8
2.2 Onze strategische doelen	10
2.2.1 Ieder kind het juiste aanbod	11
2.2.2 Eigenaarschap van leren versterken	11
2.2.3 Maatschappelijke thema's passend bij burgerschap	11
2.2.4 De kenmerken van een strategische school	12
2.2.5 Coöperatief leren	12
2.2.6 Professionele cultuur stimuleren	12
3. Onderwijskundig beleid	13
3.1 Kwalitatief goed onderwijs	13
3.3 Pedagogisch-didactisch klimaat	13
3.4 Veiligheid op school	14
3.5 Burgerschapsonderwijs	14
3.6 Taalachterstanden	14
3.7 Ondersteuningsbeleid	15
4. Personeelsbeleid	16
4.1 Bevoegdheidseisen en bekwaamheid	16
4.2 Ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	17
4.3 Pedagogisch en didactisch handelen op Het Mozaïek	18
5. Stelsel van kwaliteitszorg	18
5.1 Ontwikkelingsproces leerlingen	18
5.2 Continu verbeteren	18
6. Jaarlijks bijstellen schoolplan	19
7. Overzicht en planning beleidsvoornemens	20

Inleiding

Het team van Het Mozaïek streeft naar toekomstgericht onderwijs waar elk kind zich kan ontwikkelen tot een zelfstandige, verantwoordelijke en creatieve burger. In dit schoolplan beschrijven we onze visie, missie, ambities en doelen voor de komende jaren. We presenteren ook de strategieën en actieplannen die we zullen gebruiken om deze doelen te bereiken.

Onze visie is om een lerende organisatie te zijn die zich richt op de ontwikkeling van elk kind. We geloven dat elk kind uniek is en dat wij als team in staat moeten zijn om aan de verschillende behoeften van onze leerlingen te voldoen. Onze missie is om onderwijs te bieden dat aansluit bij de toekomstige maatschappij, waar leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot kritische denkers en probleemoplossers.

Onze doelen zijn gericht op verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs, versterking van de samenwerking in en buiten onze schoolorganisatie en vergroting van de betrokkenheid van ouders en de gemeenschap. We zullen ook werken aan verbetering van onze faciliteiten en technologieën om ons onderwijs te moderniseren.

Met dit schoolplan zijn we vastbesloten om onze visie en missie te realiseren en onze leerlingen te voorzien van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Het schoolplan heeft een relatie met onze andere beleidsdocumenten, zoals: meerjarenbegroting, meerjarenonderhoudsplan, ondersteuningsroute/zorgplan, jaarplannen, jaarverslag, ambitiekaarten en kwaliteitskaarten.

Wij danken u voor uw interesse in onze school en we hopen u te blijven informeren over onze vooruitgang in de toekomst.

Richard Nanninga, directeur-bestuurder

1. Het Mozaïek als organisatie

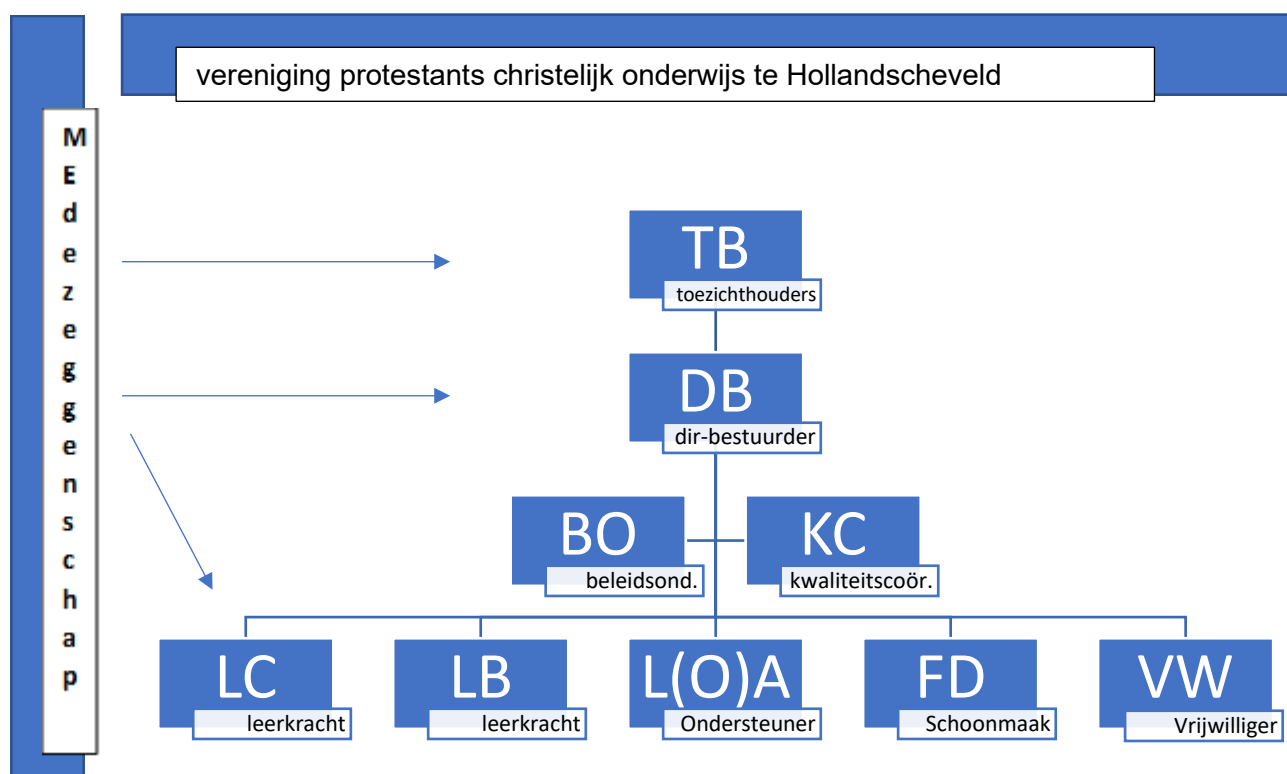
Het Mozaïek verzorgt basisonderwijs in Hollandscheveld en de buurtgemeenschap Nieuw Moscou in de gemeente Hoogeveen.

De Vereniging Protestant Christelijk Onderwijs te Hollandscheveld heeft twee locaties met circa 300 leerlingen en circa 25 personeelsleden.

Naam school	BRIN-nummer	Plaats
Hoofdvestiging	03GR00	Hollandscheveld
Nevenvestiging	03GR01	Hollandscheveld (Nieuw Moscou)

1.1 Organogram

Het organogram van Het Mozaïek vanaf 1 augustus 2023:



Index:

- TB = toezichthoudend bestuur
 - DB = directeur-bestuurder
 - BO = beleidsondersteuner
 - KC = kwaliteitscoördinator
 - LC = LC leerkracht (met coördinerende taken)
 - LB = LB leerkracht
 - OA = onderwijsassistent / Leerkrachtondersteuners
 - FD = facilitaire dienst
 - VW = vrijwilligers
- DB, KC en LC vormen samen het managementteam.

Het Mozaïek is een éénpitter met een hoofd- en een nevenvestiging. De directeur-bestuurder is belast met de directietaken en vertegenwoordigt het dagelijks bestuur. Het toezichthoudend bestuur bestaat uit tenminste 5 personen.

Huidige verdeling man/vrouw

Toezichthoudende bestuursleden – 3 vrouwen en 3 mannen

Directeur- bestuurder - man

Kwaliteitscoördinator - vrouw

Stafmedewerkers

De directeur-bestuurder wordt ondersteund door de kwaliteitscoördinator en de beleidsmedewerker, de laatstgenoemde heeft geen leidinggevende taken. De kwaliteitscoördinator heeft functioneel leidinggevende taken. Deze bestaan uit het coördineren van de processen op het gebied van de onderwijskwaliteit en de professionalisering binnen de school. Zij stuurt hierin het OOP en OP aan om duurzaam en goed onderwijs te realiseren.

Code goed bestuur

De Governance is ingericht volgens het one-tier model. In het statuut, het huishoudelijk reglement, het toezichtkader en de profielschetsen staan de verantwoordelijkheden, de bevoegdheden en zijn de afspraken vastgelegd.

Samenwerkingsverband

Het Mozaïek is aangesloten bij het samenwerkingsverband afdeling



Hoogeveen SWV PO 2203

Crerarstraat 6b

7901 AE Hoogeveen

T: 0528 – 233688

E: e.konijnenburg@po2203.nl

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering wordt in samenwerking met Preadyz Assen uitgevoerd

PREADYZ

| Oosterhoutstraat 9A | 9401 NA Assen | www.preadyz.nl |

Contact: | contact@preadyz.nl | 085 – 890 07 09 |

Sponsorbeleid

De schoolvereniging is terughoudend ten aanzien van sponsoring.

1.2 Identiteit

Het Mozaïek is een christelijke school. Een deel van de ouders is betrokken bij de gereformeerde en hervormde kerk in Hollandscheveld. De school hanteert een open aannamebeleid.

Iedere dag beginnen we met een moment van bezinning. We gaan uit van de liefde van God voor de mensen. Dit bepaalt ons mens en kindbeeld. Wij willen kinderen met liefde, geduld en respect behandelen. We besteden aandacht aan de christelijke feestdagen en vieren Kerst en Pasen op een bijzondere manier.

1.3 Onze missie

PCBS Het Mozaïek is een christelijke school. Wij gaan uit van de liefde van God voor de mensen. Wij willen kinderen met liefde, geduld en respect behandelen. Wij dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen om zo een actieve rol in de maatschappij in te kunnen nemen. Wij hebben daarom aandacht voor hoofd, hart en handen zodat ieder kind tot zijn recht komt en zich kan ontwikkelen. Wij doen dit door het bieden van goed onderwijs.

1.4 Kernwaarden en visie

Onze kernwaarden zijn:

- **Plezier en leren:** het is onze ambitie deze twee hand in hand te laten gaan.
- **Persoonlijk en samen:** soms leer je zelf geconcentreerd, maar samenwerken is een belangrijke vaardigheid.
- **Duidelijkheid en structuur:** elk kind heeft baat bij rust en regelmaat.
- **Verantwoordelijk:** zelfstandig worden en eigenaarschap zijn belangrijke waarden als voorbereiding op het voortgezet onderwijs maar ook in het hele verdere leven.
- **Veilig en gelijkwaardig:** als iedereen mag ervaren dat er gelijkwaardigheid is, is de wereld van het kind ook veilig.

In ons onderwijs vinden wij het belangrijk dat er balans is tussen *hoofd, hart* en *handen*.

Hoofd: met hoofd bedoelen we denken, waarneming, geheugen, voorstellingsvermogens en intelligentie.

Hart: met hart bedoelen we de ethische ontwikkeling van de kinderen, het gevoelsleven, maar ook om vermogens als liefhebben, geloven, vertrouwen, het ervaren van zin en dankbaarheid, en het ontwikkelen van het geweten. 'Het geloof in God is op aarde zo verschillend. De kern van de godsdienst is de liefde voor God, je naaste en jezelf. Uit deze liefde vormt zich het geloof.

Handen: met handen bedoelen we de fysieke capaciteiten, zoals creativiteit, kunst, techniek en sport.

Visie op het kind:

- Wij stellen hoge eisen, maar kijken naar elk kind als het gaat om hun mogelijkheden en verwachtingen.
- Wij willen kinderen leren zelfstandig te zijn. Dit zorgt voor motivatie en betrokkenheid.

Visie op onze manier van werken:

- Wij zijn samen (hele team) verantwoordelijk voor het leerproces van de kinderen.
- Wij zijn samen verantwoordelijk voor goed onderwijs.
- Wij handelen consequent en liefdevol
- Wij zorgen voor duidelijkheid en structuur
- Wij zorgen voor een goede veilige sfeer zodat kinderen kunnen groeien en ontwikkelen
- Wij zorgen voor goede communicatie en informatie naar ouders.

Visie op teamontwikkeling:

- Wij zijn open en transparant naar elkaar
- Wij willen vanuit vertrouwen in verbinding zijn met elkaar
- Wij vinden samenwerken essentieel in ons team
- Wij vergaderen alleen wanneer het nodig is
- Wij vinden een goede sfeer belangrijk
- Wij werken aan een professionele cultuur.
- Wij communiceren proactief en zorgvuldig.

Wat wij kinderen mee willen geven:

- Een goede dosis zelfvertrouwen, leermotivatie en nieuwe kennis!
- Liefde voor zichzelf en voor elkaar! Wederzijds respect.
- Een goede voorbereiding op de toekomst

De visie van de school is uitgewerkt in een aantal hoofdthema's: pedagogisch handelen, didactisch handelen, groei en ontwikkeling, samenwerking en professionele cultuur.

Visie op Prot. Chr. Basisschool "HET MOZAIEK"

Pedagogisch handelen

Wij hebben hoge verwachtingen passend bij ieder kind
kw.kaart OP2: 4,5,6,7

Wij hebben oog voor de specifieke behoeftes van onze kinderen
kw.kaart OR1: 3

Wij handelen consequent, positief en met vertrouwen

Wij zorgen samen voor een goede veilige sfeer; waarin openheid en respect centraal staan

Wij zijn aardig voor onszelf en voor de ander

Visie op Prot. Chr. Basisschool "HET MOZAIEK"

Didactisch handelen

Wij gebruiken een passend instructiemodel
kw.kaart OP3: 1

Wij vinden samenwerken tussen leerlingen belangrijk
kw.kaart OP3: 16

Wij zorgen voor een gedifferentieerd aanbod
kw.kaart OP3: 16

Wij bieden duidelijkheid en structuur
kw.kaart OP3: 14+15

Wij werken a.d.h.v. ondersteuningsniveaus
kw.kaart OP2: 10

Visie op 

Groei en ontwikkeling

Ieder kind krijgt de kans om op eigen niveau te ontwikkelen
kw.kaart OP2 + OP3: 1

Wij hebben aandacht voor hoofd, hart en handen;
Hoofd: basisvakken
Hart en handen: sociaal emotioneel, burgerschap, WO vakken, executieve functies beweging, techniek, cultuur, creatief, muziek, dans en drama
kw.kaart OP1+OP3: 3-13

Wij kiezen voor vakleerkrachten en maken gebruik van expertise binnen het team



Visie op 

Samenwerking

De samenwerking tussen ouders en school is gelijkwaardig, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid
kw.kaart SKA3: 1

Wij werken waar nodig samen met externe partijen

Wij handelen consequent, positief en met vertrouwen

Wij gaan voor een cultuur waarin openheid en respect centraal staan



Visie op 

Professionele cultuur

Wij zijn open en transparant naar elkaar

Wij vertrouwen elkaar

Wij vinden samenwerken essentieel

Wij geven en ontvangen feedback

Wij vinden een goede sfeer belangrijk

Wij ontwikkelen zowel in teamverband als individueel
kw.kaartskaart SKA3: 2



2. Onze ambities

Om te komen tot dit nieuwe schoolplan 2023 – 2027 hebben we diverse inspirerende sessies gehad met het team van Het Mozaïek, de leerlingen en ouders. We hebben met het team, de leerlingen en ouders gesproken over hoe we onze school nu zien én over de veranderingen welke we om ons heen en in de eigen school (gewenst) zien. Deze gesprekken voerden we aan de hand van een SOL-praatplaat. Deze methodiek nodigde uit om samen een dialoog te starten, te luisteren en elkaar te begrijpen. Vragen als: Wat vinden we van waarde binnen ons onderwijs? Wat willen we zeker bewaren en koesteren? Hoe gaat ons toekomstige onderwijs eruit zien en wat staat ons dan te doen?

De opbrengsten van deze sessies leverden ons aanbevelingen op voor de (ver)nieuw(d)e strategische koers van de school. Door deze verkregen inzichten hebben we onze ambities voor de komende jaren beschreven. In dit hoofdstuk nemen we u daar graag in mee.

2.1 Uitkomsten schoolplansessies

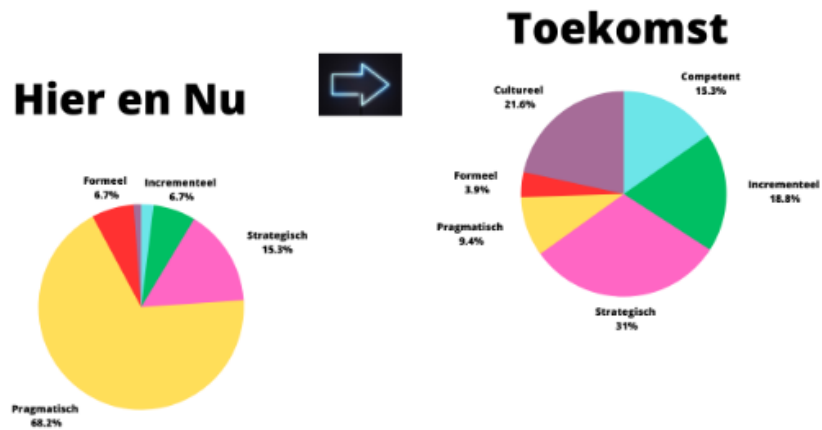
Aan de hand van de SOL-praatplaat zijn we met het team, de leerlingen en ouders in gesprek gegaan over hoe zij de school nu zien en waar de school in de toekomst naar toe zou moeten ontwikkelen. De volgende zes typen scholen worden daarbij onderscheiden:

- **De formele school** is een traditionele school. De verdeling van de rollen en taken in de school zijn zeer traditioneel.
- **De pragmatische school** is een warme ‘ons kent ons’-school. Hier zie je een ad hoc toewijzen van rollen, taken en verantwoordelijkheden.
- **De strategische school** is een moderne school, een geoliede machine. Hier vindt een planmatige verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden plaats.
- **De incrementele school** is een ‘bewuste’ school: De verdeling van rollen en taken hebben als doel het eigenaarschap te ontwikkelen.
- **De competente school** is de school van de erkenning: Hier is het eigenaarschap meer gedeeld dan verdeeld.
- **De culturele school** is een duurzame school. Gedeeld eigenaarschap is diep in de praktijk en denken verankerd.

Het schooltype zegt iets over de schoolcultuur voor wat betreft de koers en de praktijk van “eigenaarschap van leren”. Er is geen noodzakelijke volgorde in de ontwikkeling van de school. De ordening is bedoeld om de school te duiden.

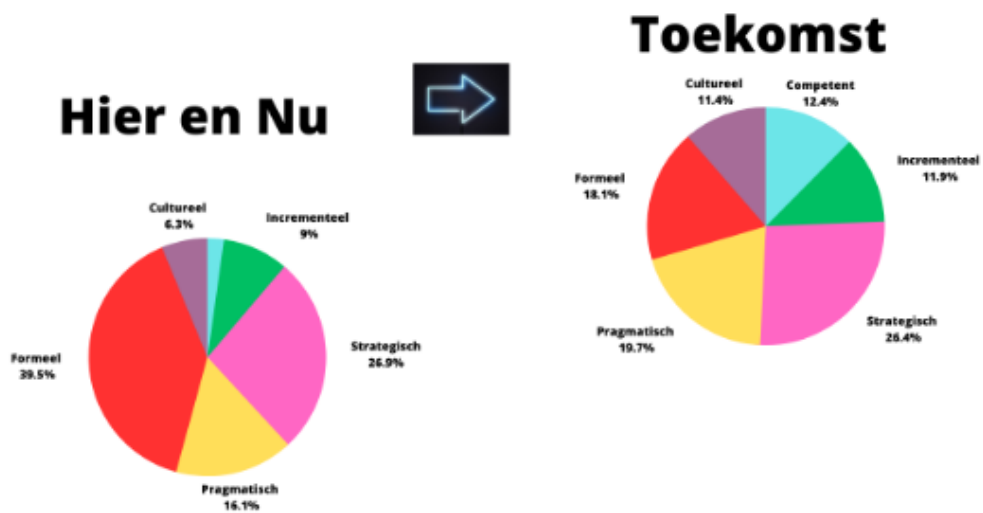
Hieronder een overzicht van de uitkomsten van die gesprekken:

Teamdag 6 april hoe kijken de leerkrachten naar het Mozaïek?



Van pragmatisch (geel) naar strategisch (roze), cultureel (paars) en incrementeel (groen).

Hoe kijken de leerlingen naar het Mozaïek?



Van formeel (rood) naar strategisch (roze), pragmatisch (geel) en formeel (rood).

Hoe kijken de ouders naar de toekomst van het Mozaïek?

Toekomst



De hoogste drie scores zijn: incrementeel (groen), strategisch (roze) en cultureel (paars)

In het toekomstbeeld zien we vanuit alle sessies (totaalbeeld) een voorkeur voor de 'strategische school' terugkomen. De strategische school wordt omschreven als een moderne school, een geoliede machine. Het betreft een school met een planmatige verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden. Overige kenmerken zijn:

- Het is duidelijk wat ieders rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn;
- Doelgericht mensen inzetten;
- Opleiden voor de volwassen wereld;
- Er is een cultuur van erkende verschillen;
- Waarden komen voor, zoals te moeten leren om teamspeler te zijn;
- Taken toekennen aan talenten, specialisten en sterke schouders;
- Taken worden benoemd, toebedeeld en cyclisch geëvalueerd;
- Leerlingen hebben duidelijke taken en verantwoordelijkheden: bijv. de leerlingenraad;
- Het onderwijs is goed georganiseerd. Er is duidelijkheid over huiswerk, lesdoelen, testen;
- De lange termijn ontwikkeling van leerlingen is een kernwaarde.

2.2 Onze strategische doelen

Onze doelen zijn gericht op verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs, versterking van de samenwerking in en buiten onze schoolorganisatie en vergroting van de betrokkenheid van ouders en de gemeenschap. We zullen ook werken aan verbetering van onze faciliteiten en technologieën om ons onderwijs te moderniseren.

Bovenliggende speerpunten (ambities) voor de komende vier jaar zijn:

1. Ieder kind het juiste aanbod, theoretisch, praktisch, van makkelijk lerend tot moeilijk lerend. (**onderwijsproces OP1**)
2. Eigenaarschap van leren versterken (**onderwijsproces OP3**)
3. Maatschappelijke thema's passend bij de burgerschapsontwikkeling implementeren. (**onderwijsresultaten OR2**)

4. De kenmerken van een strategische school aannemen. **(uitvoering en kwaliteitscultuur SKA2)**
5. Coöperatief leren **(onderwijsproces OP3)**
6. **Professionele cultuur** stimuleren

2.2.1 Ieder kind het juiste aanbod

Vanuit onze visie willen wij aandacht hebben voor hoofd, hart en handen. Sommige kinderen zijn theoretisch gericht, andere kinderen zijn veel praktischer ingesteld. Daarnaast leren sommige kinderen makkelijk en er zijn uiteraard ook kinderen die meer tijd nodig hebben de leerstof zich eigen te maken. We willen zowel de theoretische als de praktische leerlingen van passend aanbod voorzien. Voor de praktisch ingestelde leerlingen doen we dit door het aanbod van Jong Hoogetveen, workshops en gastlessen en door de technieklessen. We onderzoeken of we dit aanbod nog kunnen uitbreiden. We willen meer aandacht hebben voor de gemiddelde en goed presterende kinderen. Al langere tijd blijkt dat deze groep kinderen meer zou kunnen profiteren van het onderwijs.

Daarnaast willen we in ons leerlingrapport duidelijk tot uiting laten komen dat kinderen praktisch en theoretisch begaafd zijn. Wij vinden het belangrijk dat een kind zich sociaal en emotioneel blijft ontwikkelen. In onze visie verwoorden wij dit met hoofd, hart en handen. Het is belangrijk hier het aanbod ook op af te stemmen. Om de praktisch begaafde kinderen hierin te bedienen willen we een klusklas starten.

2.2.2 Eigenaarschap van leren versterken

Een leraar is een mens. Hij of zij brengt zijn persoonlijkheid mee. Voor de leerling is de leraar een voorbeeld, een klankbord, een spiegel. Het is een persoon waarmee samengewerkt wordt, geworsteld wordt, van geleerd wordt. De leraar is een ouder iemand met levenservaring, met gevoel, met verstand van dingen, met sterke kanten en met zwakheden. De leraar heeft een ontwikkelde ethiek, weet voor zichzelf wat goed en fout is en onderzoekt deze voortdurend. De goede leraar ziet de lerende, heeft aandacht, inlevingsvermogen, geduld, wijst de weg, is kritisch en eerlijk. De leraar is geen volmaakt mens maar wel een ontwikkeld mens die zich laat zien en die in staat is zijn mens-zijn in te zetten. Zo'n leraar moedigt de leerling aan om die intieme betrekking aan te gaan met dat wat men leert. Met zo'n leraar kan een leerling zich verhouden en kan hij of zij werkelijk 'eigenaarschap van leren' ervaren.

2.2.3 Maatschappelijke thema's passend bij burgerschapsontwikkeling implementeren

Burgerschap is tegenwoordig een belangrijk onderdeel van het curriculum. Het aanbod is verdeeld over veel verschillende methoden die wij gebruiken in ons onderwijs. Het effect van deze lessen is dan ook moeilijk te meten. Het aanbod is per leerjaar geborgd in het beleidsplan burgerschap. Naast een vast aanbod vanuit de methoden hebben wij jaarlijks een aanbod vanuit cultuur organisaties en Talentjagers. Het kan voorkomen dat naar aanleiding van bepaalde signalen er aandacht moet zijn voor een specifiek onderwerp.

Identiteit en seksuele diversiteit is momenteel een actueel maatschappelijk thema waar we als school aandacht voor hebben. Het uitgangspunt voor de gesprekken hierover is de christelijke visie. Wij willen goed voorbereid zijn als kinderen met dit thema worstelen. Daarnaast hebben kinderen het nodig hier goed op te kunnen anticiperen en te reageren.

2.2.4 De kenmerken van een strategische school

Waarom is deze taxonomie een belangrijk model. Het helpt om scholen te begrijpen in de manier waarop zij het begrip 'eigenaarschap van leren' gebruiken. Wanneer een school een andere culturele karakteristiek heeft t.a.v. 'eigenaarschap van leren', wordt er ook anders over gesproken en wordt er anders gehandeld. Zo zal een formele school 'eigenaarschap' als bijvangst zien, de incrementele school het zien als hoger doel en de culturele school het als vanzelfsprekend vertrekpunt zien. Een schoolgemeenschap die zich bewust is van haar typologie kan besluiten te willen veranderen. Door te kijken naar scholen als cultuurdragers worden vragen rondom het veranderen van de school complexer maar ook completer. In het onderstaande overzicht is geprobeerd de cultuur per schooltype te schetsen aan de hand van een lijst van mogelijke cultuurkenmerken.

2.2.5 Coöperatief leren

De onderwijsconcepten zijn globaal verdeeld van gepersonaliseerd- tot leerkracht gestuurd onderwijs. Voor de kernvakken vinden wij het belangrijk dat de leerkracht centraal staat. Hij/ zij is immers verantwoordelijk voor het leerproces van het kind. De leerkracht ziet of een kind een eigen strategie ontwikkelt en of deze nuttig is of bijgestuurd dient te worden. Een aandachtspunt bij leerkracht gestuurd onderwijs is een te frontale houding van de leerkracht. Vanuit de activerende didactiek zijn coöperatieve werkvormen een goede manier om het eigenaarschap op leren bij kinderen te vergroten.

2.2.6 Professionele cultuur stimuleren

Er is afgelopen periode geïnvesteerd in het leren kennen van elkaar en nu zijn we toe aan de volgende stap. Over vier jaar is er eigenaarschap ten aanzien van taken en verantwoordelijkheden en is er sprake van samenwerken en een leercultuur. Het resultaat moet zijn: dat de kennis en het handelen in de klas wordt versterkt en dat we samen kijken hoe een vak of vakgebied zich binnen de school ontwikkelt. Bij het invoeren van nieuwe of verbeterpunten wordt standaard het implementatieproces gebruikt. Op basis van vertrouwen worden inzichten en eventuele zorgen die je hebt vrijelijk gedeeld. Wij communiceren proactief en zorgvuldig. De interne en externe communicatiestructuur wordt opnieuw besproken en vastgelegd. De professionele cultuur kenmerkt zich door de principes van de professionele leergemeenschap (PLG).

Ondersteunend aan bovengenoemde speerpunten willen we komende jaren ons schoolplein renoveren en geschikt maken tot een plaats voor verschillende manieren van spelen, buiten lesgeven en bewegend leren. Ook de gangen van de school gaan we komende periode aanpassen en geschikt maken voor onder andere vormen van coöperatief leren.

Om deze aanpassingen te realiseren zullen wij samenwerken met externe partijen en een projectplan opstellen.

Naast alle beleidsvoornemens doen zich gaandeweg de schoolplanperiode soms situaties voor die aandacht vragen. Uiteraard zullen we waar nodig (aanvullende) interventies inzetten om die betreffende situatie zo goed mogelijk te doorstaan of onze voornemens heroverwegen/aanpassen daar waar nodig.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Kwalitatief goed onderwijs

Dit schoolplan is tot stand gekomen met leerkrachten, leerlingen en ouders. Inhoudelijk hebben we de missie en de visie herijkt. We hebben ontwikkelpunten besproken en prioritering aangebracht. De kwaliteitscyclus is uitgewerkt en de taken en bevoegdheden zijn verdeeld. Er is een vast implementatieproces. Nu de structuur aangebracht is, willen we een professionaliseringsslag maken. Aan de hand van professionele leergemeenschappen (PLG) werken we gezamenlijk aan de doelen van de school. De ambities van de school zijn vastgelegd in ambitiekaarten. In de ambitiekaart wordt de huidige situatie beschreven. Daarna wordt de ambitie, het doel en de gekozen aanpak beschreven. De proceseigenaar borgt het proces tot en met de aanpak op lange termijn.

Over vier jaar is er een éénduidige werkwijze voor het samenwerken zichtbaar in alle groepen. De werkwijze en gezamenlijke manier van voorbereiden voor taal en rekenen zijn geïmplementeerd. Vanuit een helder geformuleerd vertrekpunt (leerling-populatie) worden de leerlingen gemonitord in een nieuw volgsysteem. We stellen ambitieuze doelen en hebben hoge verwachtingen passend bij het kind en de groep. Er is een zichtbaar evenwicht tussen praktische en theoretische begaafdheid, zowel in het aanbod als in de verantwoording naar ouders.

De ontwikkelingen worden op de volgende manier vastgelegd:

Ambitiekaart (A): taalmethode, leerling populatie, coöperatief leren, onderwijsplan

Eigen ambitie (EA): klusklas, gericht op praktisch leren

Kwaliteitskaart (KK): focus op begrip, blokvoorbereiding, IEP, visie onderbouw

Beleidsplan (BP): handvaardigheid, digitale geletterdheid

De verschillende manieren van borgen heeft te maken met de fase waarin een ontwikkeling zich bevindt. Een ambitiekaart wordt gebruikt als de ontwikkeling nog ingevoerd moet worden, de kwaliteitskaart is voor de ontwikkelingen die al ingevoerd zijn. Een eigen ambitie komt niet voort uit de wettelijke opdracht. Het beleidsplan is een uitvoerig onderwerp over breder terrein, veelal gecombineerd met een eigen visie. De planning van de onderwerpen staan achter in dit schoolplan.

3.3 Pedagogisch-didactisch klimaat

De werkwijze van het pedagogisch- didactisch handelen is vastgelegd in de volgende kwaliteitskaarten: 4.3 blz. 11 (schoolplan)

We werken de aan de hand van de Kanjerlessen aan het schoolklimaat.

3.4 Veiligheid op school

Door middel van de Kanjerlessen werken wij preventief aan een veilig schoolklimaat voor kinderen. In tegenstelling tot het standaard programma van de Kanjerlessen ronden wij het programma in groep 6 af. We sluiten elk jaar af met een diploma, maar in groep 6 is dit diploma de afsluiting van het hele programma. Hiermee spreken wij hoge verwachtingen uit naar deze leerlingen. Het is de bedoeling dat zij zich weten te gedragen en ook een voorbeeld voor anderen kunnen zijn. Mochten kinderen bepaalde vaardigheden nog niet goed in de praktijk kunnen brengen, dan kunnen zij in overleg met ouders een Rots & Water training krijgen van speciaal opgeleide leerkrachten binnen het team. De veiligheid wordt door middel van Kanvas halfjaarlijks en het tevredenheidsonderzoek tweejaarlijks gemeten. In groep 7 en 8 worden de burgerschapsvaardigheden nadrukkelijker aangeleerd.

3.5 Burgerschapsonderwijs.

Binnen onze school zien we burgerschap niet als een vak apart, maar als een manier van omgaan met kinderen en lesgeven, waarbij kinderen uitgedaagd worden om na te denken over hun rol als burger in de samenleving.

Belangrijke doelen uit onze visie ten aanzien van burgerschap:

- We handelen consequent, positief en met vertrouwen
- We zorgen samen voor een goede sfeer, waarin openheid en respect centraal staan
- We zijn aardig voor onszelf en voor de ander
- We vinden samenwerken tussen leerlingen belangrijk
- We hebben aandacht voor hoofd, hart en handen; basisvakken, sociaal emotioneel, burgerschap, WO-vakken, executieve functies, beweging, techniek, cultuur, creatief, muziek, dans en drama

Over vier jaar willen we dat de doorgaande leerlijn burgerschap zichtbaar is in de school. De zelfstandigheid en het eigenaarschap moet vergroot worden. We verwachten daardoor een afname in het aantal incidenten tussen leerlingen. De leerlingen moeten beter in staat zijn zelf “problemen” op te lossen. We werken aan het verantwoordelijkheidsgevoel en het voorbeeldgedrag van leerlingen in de groepen 7 & 8. De school heeft een visie over diversiteit die past bij de christelijke visie van de school. Andere relevante actuele thema’s worden uitgewerkt in ambitiekaarten.

In het beleidsdocument burgerschap zijn de leerdoelen en leerlijnen opgenomen.

3.6 Taalachterstanden

Er zijn verschillende oorzaken waardoor kinderen een taalachterstand kunnen hebben. We zien op onze school steeds meer kinderen met Nederlands als tweede taal (NT2). Er komen ook kinderen op school met een beperkte taalontwikkeling en/ of woordenschat. We willen onszelf ontwikkelen in het bieden van een passend aanbod voor deze groep kinderen.

Het volgen van de cursus “Nieuwkomers in de klas” zorgt voor een bredere kennis op dit gebied. Daarnaast is het uitwisselen van ervaringen op dit gebied een belangrijk aandachtspunt tussen de onderwijsgevenden die met NT2 kinderen werken.

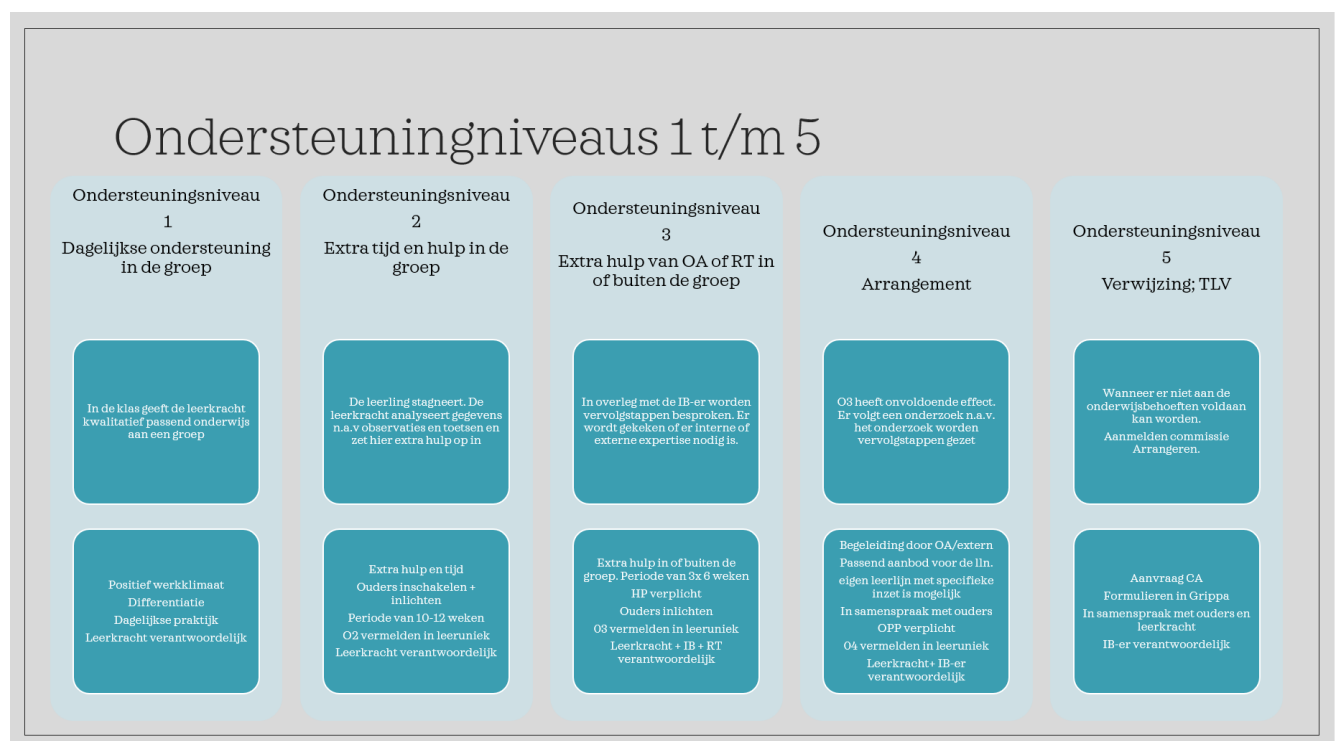
Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin op onze school. Daarvoor hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van die informatie kunnen de

leraren meteen aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). Hiervoor worden onderwijsassistenten ingezet. Kinderen die ondersteuning op niveau 4 nodig hebben kunnen na overleg met de kwaliteitscoördinator aan de slag met Taal in blokjes. Deze kinderen werken onder begeleiding van een leerkracht of onderwijsassistent. De onderwijsassistenten volgen in schooljaar 2023-2024 de cursus “Taal in blokjes”.

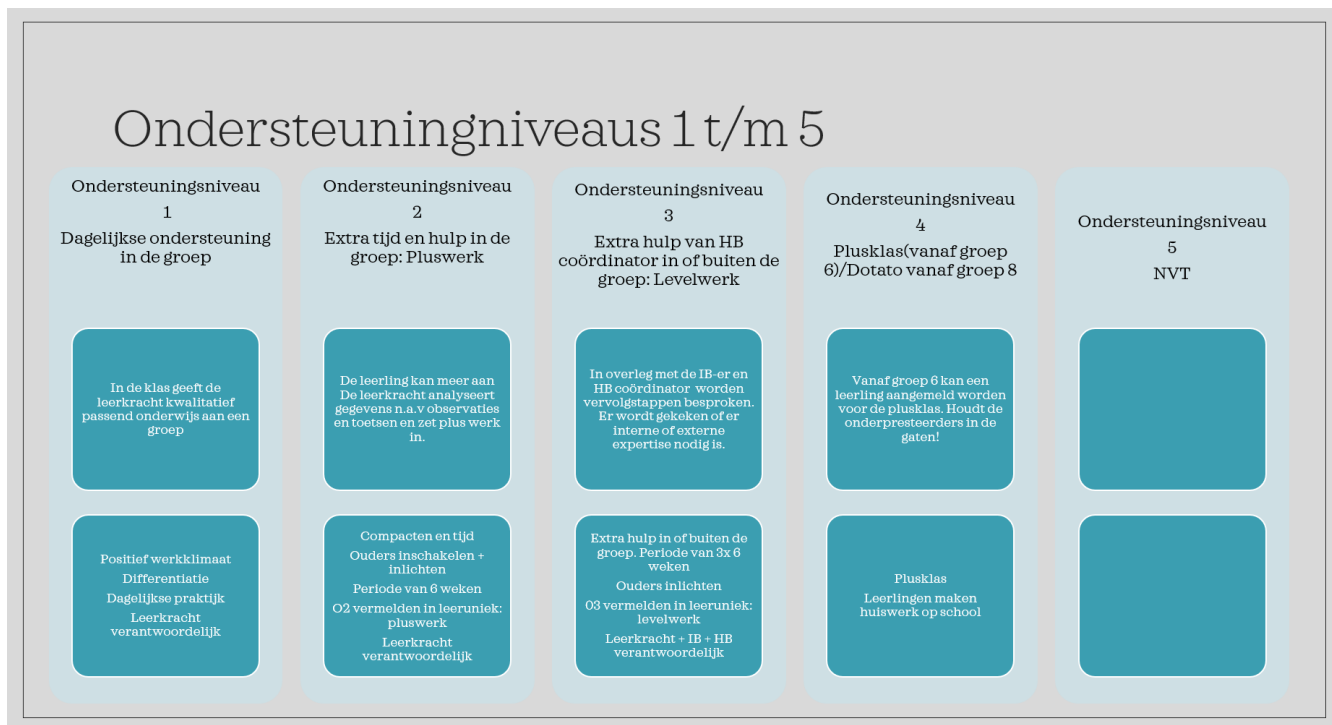
De taalmethode zal in de loop van schooljaar 2023-2024 worden vervangen. We verwachten dat het invoeren van een nieuwe taalmethode een positief effect op de resultaten van het taalonderwijs zal hebben.

3.7 Ondersteuningsbeleid

De ondersteuning op school wordt als volgt vormgegeven:



Ondersteuningniveaus 1 t/m 5



4. Personeelsbeleid

4.1 Bevoegdheidseisen en bekwaamheid

Binnen onze organisatie stimuleren we zowel het formeel als informeel leren.

Formeel leren

Wij werken in Cupella met een digitaal systeem ten aanzien van het taakbeleid en het bekwaamheidsdossier. In 2021-2022 is er een inventarisatie ten aanzien van alle in het verleden behaalde diploma's en cursussen gedaan. Deze zijn gedigitaliseerd. In de tweejaarlijkse gesprekkencyclus die bestaat uit: een ambitiegesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek zijn o.a. het bijhouden van de bekwaamheidseisen een vast item. Er wordt op verschillende manieren gewerkt aan het verbeteren van de competenties om het onderwijs steeds te verbeteren. In 2023 zijn we als school een contract aangegaan met e-wise (digitale partner voor educatie en nascholing). Daarnaast plannen we teamscholing rondom sommige beleidsvoornemens van de schoolplanperiode. Ook wordt er individueel geschoold indien gewenst of noodzakelijk.

Informeel leren

Doordat we starten met leerteams (PLG) willen we het informeel leren stimuleren. De LC leerkrachten begeleiden leerteams ten aanzien van een bepaald leergebied. Het is de bedoeling het leergebied te versterken, draagvlak te creëren, na- of bijscholing te organiseren en zo het onderwijs in het betreffende leergebied naar een hoger plan te tillen. Er liggen kansen op het gebied van kennisuitwisseling in de leerteams en in tweede instantie in de breedte van het team. De ontwikkeling van de leercultuur wordt hierdoor gestimuleerd en verbeterd.

4.2 Ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

In het functiehuis zijn de verschillende fases waarin leerkrachten zich kunnen bevinden in kaart gebracht. Elke fase kenmerkt zich door zijn eigen specifieke aanpak en omschrijft de rol in de organisatie.

Fase	Specifieke aanpak	Rol in de organisatie
Startbekwaam	Coachen en begeleiden	Leren
Basisbekwaam	Scholen en ontwikkelen	Leren en deelnemen
Vakbekwaam	Ontwikkelen en leren	Deelnemen en ontwikkelen
LC	Leren en coördineren	Ontwikkelen en coördineren

Leercultuur

Na een periode te hebben geïnvesteerd in het leren kennen van elkaar is het onze gezamenlijke conclusie dat er winst te behalen is in de professionele samenwerking. Daarom willen we nu investeren in een sterke leercultuur (PLG). De bedoeling is dat we op basis van vakinhoudelijke expertise bij elkaar komen. Het resultaat moet zijn de kennis en het handelen in de klas te versterken en gezamenlijk te kijken hoe een vak of vakgebied zich binnen de school ontwikkelt.

Tijd

Om goed werk te kunnen leveren is tijd nodig. Lesgeven kost veel mentale kracht. Als je vijf uur voor de klas staat, sta je ook daadwerkelijk vijf uur aan. De kwaliteit van het onderwijs komt onder druk te staan als leerkrachten te weinig tijd krijgen om na te denken (alleen of gezamenlijk) over hun lessen. Het reflecteren op het geleverde werk is minstens zo belangrijk als het geleverde werk zelf. Dit is de reden dat we in onze vergaderagenda hier acht keer per jaar een middag voor gereserveerd hebben.

Grenzen bewaken tegen werkdruk

Er kunnen diverse oorzaken zijn van werkdruk beleving. Het verantwoord verdelen van de werkdruk en het ruim faciliteren van tijd voor het ontwikkelen van de professionele cultuur is belangrijk om werkdruk te voorkomen. In een professionele cultuur is er volop ruimte om prioriteiten te stellen, taken doelgericht uit te voeren en slim te verdelen.

Positief werkklimaat

Teams die met en van elkaar leren, doen een groot beroep op onderlinge relaties. Een basis van veiligheid en vertrouwen is dan ook een voorwaarde om gezamenlijk te kunnen presteren. Sterke teams werken samen vanuit een gedeelde visie en de mensen in de organisatie zorgen voor elkaar. Je moet inzichten en eventuele zorgen die je hebt vrij kunnen delen. Samen kleine stappen zetten of “samen groeien is meer dan alleen groter worden”.

We hebben dit doel bereikt wanneer:

1. er de nodige orde en een gevoel van veiligheid is binnen de school;
2. er een positieve houding ten opzichte van elkaar is en er vertrouwen is in elkaars kennis en kunde;
3. medewerkers hoge verwachtingen hebben van elkaar en weten dat collega's zich aan de gemaakte afspraken houden;

4. medewerkers het gevoel hebben dat anderen om hun welzijn geven;
5. kleine successen en overwinningen worden gevierd.

Overlegstructuur

In de overlegstructuur hebben we geborgd dat we bovenstaande doelen ten aanzien van positief werkklimaat kunnen realiseren. Naast vier studiedagen en tien vergaderingen hebben we acht middagen gepland voor leerkrachten om te overleggen, samen voor te bereiden en te reflecteren op de lessen.

4.3 Pedagogisch en didactisch handelen op Het Mozaïek

De instructie én ook het pedagogisch en didactisch handelen zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten. In onze vergaderingen nemen de pedagogische en didactische onderwerpen een belangrijke plaats in. In de klassenbezoeken wordt dit handelen ook steeds centraal gesteld en besproken op basis van sterke punten, aandachtspunten en zaken die je zou moeten delen met het team.

5. Stelsel van kwaliteitszorg

5.1 Ontwikkelingsproces leerlingen

De meeste leerlingen volgen het instructieniveau. Voor leerlingen die echter een ander onderwijsaanbod nodig hebben dan de leeftijdsgroep biedt de school een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerling. De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft en stelt door interventies zo nodig bij.

5.2 Continu verbeteren

Ontwikkelingen worden op verschillende manieren vastgelegd. We maken gebruik van ambitiekaarten, eigen ambities, kwaliteitskaarten en een beleidsplan.

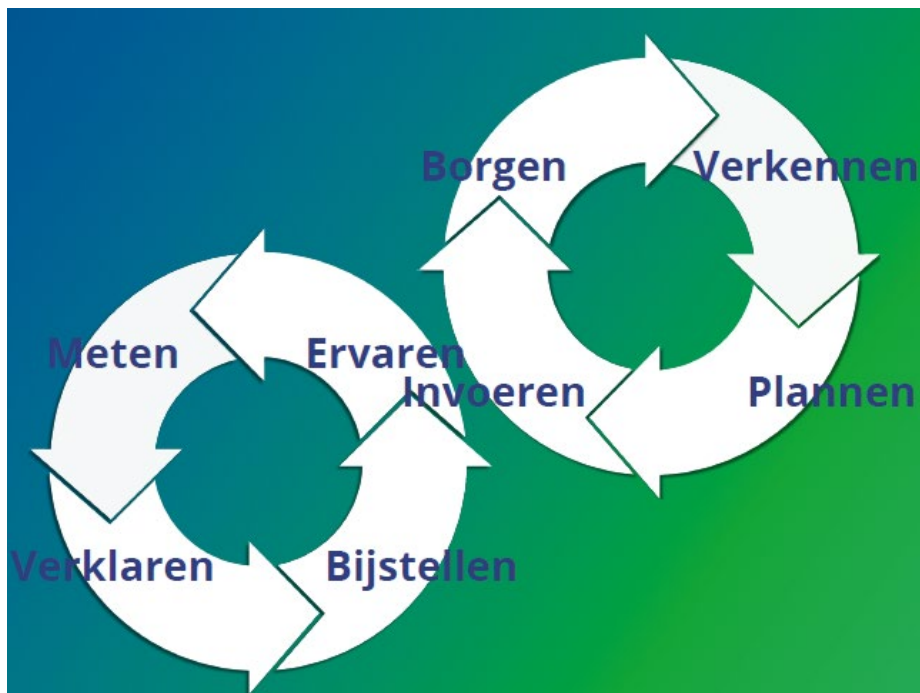
De verschillende manieren van borgen heeft te maken met de fase waarin een ontwikkeling zich bevindt. Een ambitiekaart wordt gebruikt als de ontwikkeling nog ingevoerd moet worden, de kwaliteitskaart is voor de ontwikkelingen die al ingevoerd zijn. Een eigen ambitie komt niet voort uit de wettelijke opdracht. Het beleidsplan is een uitvoerig onderwerp over breder terrein, veelal gecombineerd met een eigen visie.

Het invoeren van een nieuwe of verbeteraanpak verloopt volgens een aantal fasen. Het is een variant op de PDCA-cyclus die bedoeld is om cyclisch te werken en het onderwijs continu te verbeteren. Voor deze cyclus gebruiken wij de woorden verkennen, plannen, invoeren, en borgen.

- **Verkennen:** Zodra de visie van de school helder is, kun je als team de ambities gaan beschrijven. De ambities en de daar aan gekoppelde doelstellingen zorgen voor focus. Je onderzoekt mogelijke programma's en beoordeelt of deze passen binnen de specifieke context van de school.
- **Plannen:** Na de keuze volgt het maken van een plan. Je brengt de huidige situatie in beeld en denkt na over de volgende stappen die je moet zetten om de ambitie te bereiken. Het team bereidt zich voor op de invoering van de nieuwe of verbeterde aanpak.

- **Invoeren:** In deze fase zijn training en begeleiding belangrijke onderdelen om tot de gewenste gedragsverandering te komen. Door het uit te proberen ontdek je of het gelukt is wat je je hebt gerealiseerd.
- **Borgen:** Het is belangrijk om de kennis en ervaring die het team heeft opgedaan goed vast te leggen. Behouden wat werkt en verbeteren wat nog niet werkt. Ook ga je kijken of de nieuwe aanpak moet worden opgeschaald, bij een ander vak bijvoorbeeld.

Bij het succesvol implementeren speelt uithoudingsvermogen een grote rol; het eenvoudigweg volhouden, ook als het even moeilijk gaat. Het cyclische karakter van het proces zorgt ervoor dat de kwaliteitsverbetering steeds onder de aandacht is.



6. Jaarlijks bijstellen schoolplan

Wet- en regelgeving zijn kaderstellend voor het kunnen uitvoeren van onze maatschappelijke opdracht. Wetten en regels worden niet afgesloten voor eenzelfde periode als het schoolplan en de periode waarin het strategisch beleid wordt uitgevoerd. We streven er dus nadrukkelijk naar om de door ons gestelde (hoge) ambities te halen, maar we blijven ook voor een deel afhankelijk van wetswijzigingen die tussentijds kunnen worden opgelegd en van verdergaande (bekende en nog niet bekende) bezuinigingen. Dit schoolplan zal daarom jaarlijks worden bijgesteld op in ieder geval de financiële mogelijkheden om onze ambities daadwerkelijk in resultaten te kunnen omzetten.

7. Overzicht en planning beleidsvoornemens

Planning beleidsvoornemens

Schooljaar			2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
OP1 Aanbod						
1	KK	Focus op begrip	X	X	X	X
2	A	Taalmethode	X			
3	BP	Handvaardigheid		X	X	
4	EA	Klusklas	X	X		
6	BP	Digitale geletterdheid		X	X	X
Scholing						
		Digitale geletterdheid	I			
		Jonge kind specialist	?	?		
		Taal coördinator		2		
		Cultuur coördinator (ICC opleiding)	2			
		Taal in blokjes	2			
OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding						
1	A	Leerling populatie	X	X	X	X
OP3 Pedagogisch en didactisch handelen						
1	A	Coöperatief leren				
		Verkennen (e-learning)	X			
		Plannen en invoeren		X	X	
		Borgen				X
2	KK	Blokvoorbereiding Rekenen				
		Implementeren	X	X		
3	A	Onderwijsplan Rekenen, Begrijpend lezen, Spelling	X			
Scholing						
		e-wise	T			
		Coöperatief Leren	T	T	T	
		Met sprongen vooruit	I	I	I	I
VS1/2 Veiligheid en schoolklimaat						
1	EA	Identiteit /Diversiteit		X		
Scholing						
		Rots&Water	I			
		Kanjertraining	I	I	I	I
OR 1 Resultaten						
1	KK	IEP	X			
Scholing						
		IEP	T			
OR2 Sociale en maatschappelijke competenties						
1	BP	Burgerschap				
		Invoeren en borgen	X	X		
SKA1 Visie, ambitie en doelen						
1	KK	Visie onderbouw	X	X		X
		Plannen en invoeren	X			
		Invoeren en Borgen		X		
SKA2 Uitvoering kwaliteitscultuur						
1		TBV	X	X	X	X
2		Ambitiekaarten	X	X	X	X
3		Kwaliteitskaarten	X	X	X	X
4		Implementatieproces	X	X	X	X
SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog						

1		Vergader- en overlegstructuur	X	X	X	X
2		Interne en externe communicatie	X			
3	EA	PLG	X	X	X	X
BKA		Huisvesting, inrichting en financiën				
		Plein	X	X	X	X
		Gangen				

A = Ambitie
 EA = Eigen Ambitie
 KK = Kwaliteitskaart
 BP = Beleidsplan