

# Schoolplan 2020-2024

**Basisschool Petrus en Paulus**  
MAASTRICHT



# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inhoudsopgave</b>                                       | <b>2</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1 Voorwoord  | 5         |
| 1.2 Doelen en functie                                      | 5         |
| 1.3 Procedures   | 5         |
| 1.4 Verwijzingen   | 5         |
| <b>2 Schoolbeschrijving</b>                                | <b>6</b>  |
| 2.1 Schoolgegevens   | 6         |
| 2.2 Petrus & Paulus ..... een school in de buurt.          | 7         |
| 2.3 Kindcentrum Wolder                                     | 8         |
| 2.4 Samen werken en samenwerken                            | 9         |
| 2.5 Kenmerken van het personeel                            | 9         |
| 2.6 Kenmerken van de leerlingen                            | 10        |
| 2.7 Sterkte-zwakteanalyse                                  | 10        |
| 2.8 Risico's   | 12        |
| 2.9 Landelijke ontwikkelingen                              | 12        |
| 2.10 Aandachtspunten Schoolbeschrijving                    | 13        |
| <b>3 De grote ontwikkeldoelen</b>                          | <b>14</b> |
| 3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan                 | 14        |
| 3.2 Slimmer leren  | 15        |
| 3.3 Gezond en gelukkig                                     | 16        |
| 3.4 Voor de wereld van morgen                              | 16        |
| 3.5 Een stevige basis                                      | 17        |
| 3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk         | 17        |
| <b>4 Onderwijskundig beleid</b>                            | <b>18</b> |
| 4.1 Visie en missie van de school                          | 18        |
| 4.2 De visies van de school                                | 19        |
| 4.3 Wat is goed onderwijs?                                 | 20        |
| 4.4 Levensbeschouwelijke identiteit                        | 21        |
| 4.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling               | 21        |
| 4.6 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie                  | 22        |
| 4.7 Leerstofaanbod   | 22        |
| 4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten                  | 23        |
| 4.9 Taalleesonderwijs                                      | 24        |
| 4.10 Rekenen en wiskunde                                   | 25        |
| 4.11 Wereldoriëntatie                                      | 25        |
| 4.12 Toon je Talent  | 26        |
| 4.13 Bewegingsonderwijs                                    | 27        |
| 4.14 Gezonde school  | 27        |
| 4.15 Engelse taal  | 28        |
| 4.16 Les- en leertijd                                      | 28        |
| 4.17 Pedagogisch handelen                                  | 28        |
| 4.18 Didactisch handelen                                   | 29        |
| 4.19 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | 30        |
| 4.20 Klassenmanagement                                     | 30        |
| 4.21 Zorg en begeleiding                                   | 30        |
| 4.22 Afstemming  | 31        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.23 Extra ondersteuning                              | 32        |
| 4.24 Talentontwikkeling                               | 32        |
| 4.25 Passend Onderwijs                                | 32        |
| 4.26 Opbrengstgericht werken                          | 33        |
| 4.27 Resultaten                                       | 33        |
| 4.28 Toetsing en afsluiting                           | 34        |
| 4.29 Vervolgsucces                                    | 34        |
| 4.30 Speelplezier                                     | 35        |
| <b>5 Personeelsbeleid</b>                             | <b>36</b> |
| 5.1 Ons integraal Personeelsbeleid                    | 36        |
| 5.2 Bevoegde en bekwame leraren                       | 36        |
| 5.3 Organisatorische doelen                           | 36        |
| 5.4 De schoolleiding                                  | 37        |
| 5.5 Beroepshouding                                    | 37        |
| 5.6 Professionele cultuur                             | 37        |
| 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires              | 37        |
| 5.8 Werving en selectie bij MosaLira                  | 38        |
| 5.9 Introductie en begeleiding                        | 38        |
| 5.10 Taakbeleid                                       | 38        |
| 5.11 Collegiale consultatie                           | 38        |
| 5.12 Klassenbezoek                                    | 38        |
| 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen                    | 39        |
| 5.14 Het persoonlijke dossier                         | 39        |
| 5.15 Functioneringsgesprekken                         | 39        |
| 5.16 Beoordelingsgesprekken                           | 39        |
| 5.17 scholingsbeleid                                  | 39        |
| 5.18 Verzuimbeleid                                    | 39        |
| 5.19 Mobiliteitsbeleid                                | 40        |
| 5.20 Scholingsbeleid                                  | 40        |
| <b>6 Organisatiebeleid</b>                            | <b>42</b> |
| 6.1 Organisatiestructuur                              | 42        |
| 6.2 Groeperingsvormen                                 | 42        |
| 6.3 Het schoolklimaat                                 | 42        |
| 6.4 Veiligheid en Veilige School                      | 42        |
| 6.5 Arbobeleid  | 43        |
| 6.6 Interne communicatie                              | 43        |
| 6.7 Samenwerking                                      | 44        |
| 6.8 Contacten met ouders                              | 44        |
| 6.9 Overgang PO-VO                                    | 44        |
| 6.10 Privacybeleid                                    | 45        |
| 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie                  | 45        |
| 6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen        | 45        |
| 6.13 Informatie voor ouder en kind                    | 46        |
| <b>7 Financieel beleid</b>                            | <b>47</b> |
| 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken | 47        |
| 7.2 Externe geldstromen                               | 47        |
| 7.3 Interne geldstromen                               | 47        |
| 7.4 Sponsoring  | 47        |
| 7.5 Begrotingen                                       | 48        |
| 7.6 Aandachtspunten Financieel beleid                 | 48        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>8 Zorg voor kwaliteit</b>                      | <b>49</b> |
| 8.1 Kwaliteitszorg                                | 49        |
| 8.2 Kwaliteitscultuur                             | 49        |
| 8.3 Verantwoording en dialoog                     | 49        |
| 8.4 Het meten van de basiskwaliteit               | 49        |
| 8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten                 | 50        |
| 8.6 Wet- en regelgeving                           | 50        |
| 8.7 Inspectiebezoeken                             | 50        |
| 8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie                    | 50        |
| 8.9 Vragenlijst Leraren                           | 50        |
| 8.10 Vragenlijst Leerlingen                       | 50        |
| 8.11 Vragenlijst Ouders                           | 50        |
| 8.12 Evaluatieplan 2019-2023                      | 51        |
| <b>9 Strategisch beleid</b>                       | <b>53</b> |
| 9.1 Ons Koersplan                                 | 53        |
| 9.2 Route   | 54        |
| 9.3 Voor onze leerlingen                          | 54        |
| <b>10 Aandachtspunten 2020-2024</b>               | <b>56</b> |
| <b>11 Meerjarenplanning 2020-2024</b>             | <b>57</b> |
| <b>12 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>   | <b>58</b> |
| <b>13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b> | <b>59</b> |
| <b>14 Ondertekening MR</b>                        | <b>60</b> |

## 1 Inleiding

### 1.1 Voorwoord

Met trots presenteren we dit plan waarin we de koers die we komende jaren gaan volgen, wordt beschreven.

Het koersplan / schoolplan van BS Petrus & Paulus 2020-2023 is afgestemd op het Koersplan van MosaLira en beschrijft relevante thema's, die voor onze schoolontwikkeling kenmerkend zijn. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Daarnaast focussen we op de ontwikkeling van ons personeel en beschrijven we welke middelen daarvoor worden ingezet.

We stellen doelen vast met daarbij behorende actiepunten en evalueren of deze zijn gerealiseerd en sturen waar nodig bij en in een doorlopende cyclus werken we doelgericht aan onze ingezette koers voor de toekomst.

Samen (team, leerlingen en ouders) werd nagedacht over en vooruit gekeken naar de toekomst van onze school, onze missie en visie en werden actiepunten vastgesteld.

De bijeenkomsten 17 en 18 maart 2020, waar ouders van school en kinderopvang ook intensief mee konden praten, denken en dromen, zijn helaas door de sluiting van de scholen 16 maart, niet doorgedaan. Wij laten deze kans niet liggen en verplaatsen deze bijeenkomsten naar september en zullen dan ook ons koersplan aanpassen met de opbrengst en inzichten die we dan ophalen.

Dit plan is aan de medezeggenschapsraad van onze school ter goedkeuring voorgelegd en getekend. Alle personeelsleden die schooljaar 2020-2021 bij ons werkzaam zijn hebben het plan gelezen of gaan dat nog doen en samen ondertekenen we, dat we deze koers gaan volgen. U mag ons er op aanspreken als we ongepland en onaangekondigd van deze koers afwijken.

Het plan is voorgelegd aan het College van Bestuur. Zij hebben het plan officieel 20 juli 2020 vastgesteld. Het totale plan is vervolgens in het schooldossier van Inspectie geüpload.

### 1.2 Doelen en functie

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

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende drie jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag, ouders en kinderen en als een planningsdocument voor de planperiode 2020-2023.

### 1.3 Procedures

Ons schoolplan/koersplan is opgesteld door team-leerlingen-ouders en directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De teamleden van de school en pedagogisch medewerkers van onze kindpartner Kinderopvang Pinokkio hebben meegedacht over de missie en visie(s) van ons Kindcentrum en hebben een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende jaren.

In planperiode 2020-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

### 1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan/koersplan beschrijft globaal onze kwaliteit en ontwikkelplannen. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving in bijlagen.

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de stichting |                                       |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Naam stichting:           | MosaLira                              |
| College van Bestuur       | Joan van Zomeren & Jean Pierre Giesen |
| Adres + nummer:           | Withuisveld 22                        |
| Postcode + plaats:        | 6226 VN Maastricht                    |
| Telefoonnummer:           | 043 3540133                           |
| E-mail adres:             | info@mosalira.nl                      |
| Website adres:            | www.mosalira.nl                       |

| Gegevens van de school  |  |
|---|--|
| Naam school:  | Petrus & Paulus  |
| Directeur:  | Henny Clermonts - Donkers  |
| Adres + nummer.:  | Felix Bockenplein 1  |
| Postcode + plaats:  | 6213 HM Maastricht   |
| Telefoonnummer:   | 043 3431399  |
| E-mail adres:   | info@bspetrusenpaulus.nl   |
| Website adres:  | www.petrusenpaulus-bs.nl   |
|  |  |

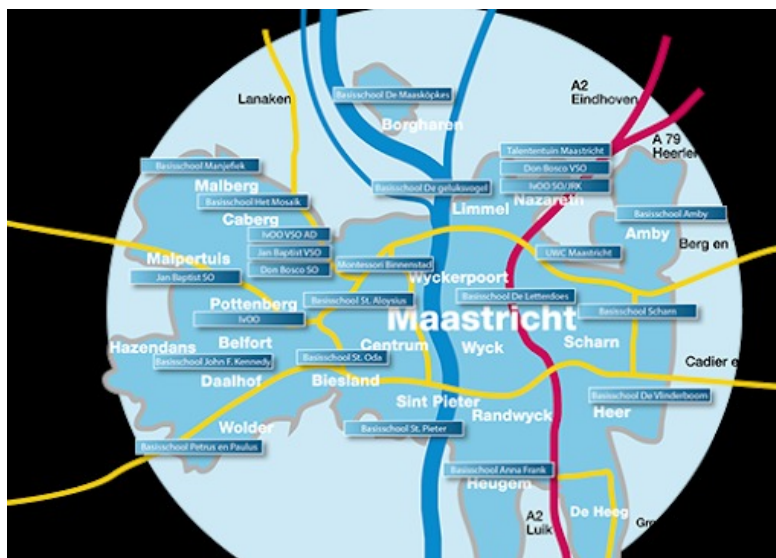
## 2.2 Petrus & Paulus ..... een school in de buurt.

Basisschool school ligt in een rustige, landschappelijke omgeving in het zuidwestelijk deel van Maastricht in de wijk Wolder. De woonwijk Wolder heeft een hechte dorpskern met een vitaal gemeenschapsleven en grenst aan de woonwijk Campagne. Het overgrote deel van de leerlingen dat onze school bezoekt is dan ook uit één van deze wijken afkomstig. Maar ook kinderen uit verder gelegen wijken bezoeken onze school, zoals vanuit Daalhof en de Hazendans. Ook vanuit België zijn er leerlingen die onze school bezoeken.

Over het algemeen zijn ouders over onze school erg tevreden. Bij de afgenomen ouderenquête werden we door onze ouders met een 8 gewaardeerd. We hebben een goede naam bij het vervolgonderwijs en er is weinig verloop van leerlingen. De gemiddelde jaarlijkse instroom bedraagt ± 30 leerlingen

De school telt 10 klaslokalen, 1 lokaal voor de peuterspeelzaal, 2 gemeenschapsruimten, 1 ict ruimte en meerdere kleine werk-/sprekkamers. Op een tweetal minuten loopafstand beschikt de school over een sportaccommodatie. De groepen 1 t/m 4 (onderbouw) en 5 t/m 8 (bovenbouw) beschikken over een aparte speelplaats.

Wij zijn als school sterk betrokken bij onze omgeving, en onze omgeving is betrokken bij ons. School, leerlingen en ouders maken samen de toekomst waar. Naast leren is er volop aandacht voor kunst, cultuur en persoonlijke ontwikkeling.



Basisschool Petrus & Paulus  
Felix Bockenplein 1  
6213 HM Maastricht  
043 3431399  
[www.petrusenpaulus-bs.n](http://www.petrusenpaulus-bs.n)

### 2.3 Kindcentrum Wolder

In Kindcentrum Wolder werken basisschool en kinderopvang nauw samen. Onze kindpartner is Kinderopvang Pinokkio. De peuteropvang van onze kindpartner en de kleutergroepen van de school werken samen met betrekking tot de voor- en vroegschoolse educatie. (VVE) De tussenschoolse opvang wordt door vrijwilligers ingevuld en geregeld. De voor- en naschoolse opvang wordt daarentegen weer door de pedagogisch medewerkers van Pinokkio verzorgd.

Hoe wij naar onderwijs kijken en hoe we omgaan met kinderen verbindt ons en zorgt voor een goede samenwerking. Goede informatie-overdracht is daardoor gegarandeerd.

Verder werken we samen met Traject (schoolmaatschappelijk Werk), logopedie, fysiotherapie, beide harmonieën van Wolder en het buurtplatform.





## 2.4 Samen werken en samenwerken

Samen werken en samenwerken.....

We stelden alle medewerkers van ons kindcentrum de vraag :  
waaraan denk je als we het hebben over samen werken en samenwerken?

De volgende uitspraken werden gedaan :

- samen werken is samenwerken op alle vlakken
- samenwerken is vertrouwen en respect hebben
- is afspraken maken en je er aan houden
- open en transparant communiceren
- elkaar vertrouwen en op elkaar kunnen bouwen
- samenwerken vanuit een positieve flow
- samenwerken in dienst van kinderen en het zo goed mogelijk afstemmen
- samenwerken als wij-land en niet als eiland
- de neuzen dezelfde kant op
- samen verantwoordelijk zijn en elkaar op verantwoordelijkheden aanspreken
- luisteren naar elkaar
- samen werken aan dezelfde doelen
- duidelijk zijn en werk verdelen
- gebruik maken van elkaars kwaliteiten

eerlijk en open zijn, afspraken nakomen, elkaar aan kunnen spreken, vriendelijk zijn  
behulpzaam, empathisch en positief zijn.



## 2.5 Kenmerken van het personeel

Bij basisschool Petrus en Paulus werken 20 personeelsleden per augustus 2020. Het team bestaat uit een directeur, een intern begeleider, groepsleerkrachten, een conciërge, administratieve kracht, een vakdocent muziek en vakdocent sport.

Naast vast personeel kent de school ook vrijwilligers, die al jaren verbonden zijn aan school. Vrijwilligers die de TSO voor hun rekening nemen, vrijwilligers die de bibliotheek runnen , verkeersbrigadiers en ongelofelijk veel ouders die hand- en spandiensten verrichten.

We hebben een contract bij schoonmaakorganisatie Balansz. Op basis van detachering verzorgt een schoonmaakster het dagelijkse schoonmaakonderhoud in het gehele gebouw.

Van de 20 medewerkers zijn er 15 vrouw en 5 man.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema

| per 1 augustus 2020     | directie | OP | OOP |
|-------------------------|----------|----|-----|
| ouder dan 60 jaar       | 1        | 1  |     |
| tussen de 50 en 60 jaar |          | 4  | 1   |
| tussen de 40 en 50 jaar |          | 4  | 1   |
| tussen de 30 en 40 jaar |          | 6  |     |
| tussen de 20 en 30 jaar |          | 2  |     |
| jonger dan 20 jaar      |          |    |     |
| Totaal                  | 1        | 17 | 2   |

Onze school heeft een grote groep ervaren leerkrachten en 2 hele jonge leerkrachten. Een mooi mix van collega's, die van en met elkaar leren.

## 2.6 Kenmerken van de leerlingen

Juli 2020 bezochten 254 leerlingen onze school. De school kent geen leerlingen met een gewicht en heeft de schoolweging 26,87. (Het landelijk gemiddelde is 30,3 en ons bestuursgemiddelde is 30,0)

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document "Zicht op leerlingpopulatie" (zie bijlage).

In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren fors gestegen.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- aandacht voor extra aanbod meerbegaafde leerlingen
- aandacht voor gedragsregulatie
- aandacht voor burgerschap en ICT

## Bijlagen

1. Zicht op leerlingpopulatie 2019 2020

## 2.7 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   |
|--|--|
| Benaderbare, warme school met een open karakter.     | Verouderde methodes bovenbouw (zaakvakken en engels)                                       |
| Grote ouderbetrokkenheid bij activiteiten            |  |
| Genoeg uitdaging voor leerlingen                     | Te grote groepen   |
| Geen of nauwelijks ziekteverzuim van leerkrachten    | Gebouw / trapjes e.d.  |
| Motorische ochtend voor alleen groep 2 leerlingen.   | Communicatie   |
| Gebruik van Snappet                                  | Patronen loslaten en onderwerpen die verwateren weer oppakken                              |
| Korte lijn peuters en kleuters                       | Bewegen van de leerlingen gedurende de schooldag. Zeker als ze geen gym hebben die dag.    |
| Toon je Talent                                       | Gebouw is te klein aan het worden. We groeien uit ons jasje.                               |
| vakdocent sport / gezonde school /muziek             | Afval wordt niet voldoende gescheiden  |
| Fulltime IB-er                                       | Er wordt opvallend veel logopedie voor kleuters ingezet en fysiotherapie (motoriek)        |
| Man/vrouw verdeling in team                          | Bezetting werkruimtes / communicatie en afspraken hierover                                 |
| Samenwerking tussen collega's/ meedenken en meeleven | Er zijn plekken op school waar leerlingen zich wel eens niet veilig voelen. Hal toilet bv. |
| School groeit / positieve geluiden                   | Het binnenklimaat van school is ongezond. Te weinig verantwoorde ventilatiemogelijkheden.  |
| Gemengde groepen 1/2 en homogene groepen 3 t/m 8     | Schoolplein. Weinig klim- en speelmateriaal.   |
| Communicatie naar ouders via SchouderCom             |  |
| Verbaal sterke kleuters                              |  |
| PBS Positieve benadering kinderen                    |  |
| Duidelijke gedragsverwachtingen                      |  |
| Leerlingenraad                                       |  |

| KANSEN SCHOOL   | BEDREIGINGEN SCHOOL  |
|---|--|
| Schoolplein verbeteren/ anders uitnodigend en uitdagender inrichten | In communicatie worden soms stapjes overgeslagen. Ouders gaan meteen naar directie           |
| Persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten                          | Te lange dagen kinderen van werkende ouders. Hebben zowel voorschoolse als naschoolse opvang |
| Beweegonderwijs voor de 2 tot 4-jarigen                             | Passend onderwijs  |
| Groepsdoorbrekend werken  | Niet tevreden zijn/ blijven vernieuwen en dingen uitproberen                                 |
| Blijven vernieuwen, dingen uitproberen                              | Er wordt door leerlingen weinig rekening gehouden met elkaar                                 |
| Buiten leren en bewegend leren                                      |  |
| Verbouwing school is opgenomen in IHP van Gemeente voor 2023        |  |

## 2.8 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

### Risicoanalyse

| I M P A C T      |                |                     |              |               |              |                  |
|------------------|----------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|------------------|
| K<br>A<br>N<br>S |                | Verwaarloosbaar (1) | Minimaal (2) | Gemiddeld (3) | Maximaal (4) | Catastrofaal (5) |
|                  | Zeer klein (1) | Laag                | Laag         | Laag          | Midden       | Midden           |
|                  | Klein (2)      | Laag                | Laag         | Midden        | Midden       | Midden           |
|                  | Middel (3)     | Laag                | Midden       | Midden        | Midden       | Hoog             |
|                  | Groot (4)      | Midden              | Midden       | Midden        | Hoog         | Hoog             |
|                  | Zeer groot (5) | Midden              | Midden       | Hoog          | Hoog         | Hoog             |

### Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

| Omschrijving  | Kans      | Impact       | Risico |
|---|-----------|--------------|--------|
| Het invoeren van een drietal nieuwe methoden. Te weten Kwink, Blink en Estafette. In de kleutergroep wordt tevens Speelplezier als methodiek gebruikt schooljaar 2020-2021. | Klein (2) | Minimaal (2) | Laag   |
| Maatregel: <i>Regelmatig tussentijdse evaluatie inplannen.</i>  |           |              |        |

### Risicoanalyse Personeelsbeleid

| Omschrijving  | Kans           | Impact        | Risico |
|---|----------------|---------------|--------|
| In korte tijd zijn teamleden toegevoegd aan team.                               | Zeer klein (1) | Gemiddeld (3) | Laag   |
| Maatregel: <i>Dit is positief. Uitgezette lijn samen bewaken en vasthouden.</i> |                |               |        |

### Risicoanalyse Organisatorisch beleid

| Omschrijving   | Kans           | Impact              | Risico |
|--|----------------|---------------------|--------|
| Groeien leerlingaantal. Grenzen aan de groei.  | Zeer klein (1) | Verwaarloosbaar (1) | Laag   |
| Maatregel: <i>leerlingenstop wordt schooljaar 2020-2021 ingesteld. Per schooljaar situatie opnieuw bekijken.</i> |                |                     |        |

### Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

| Omschrijving   | Kans           | Impact           | Risico |
|--|----------------|------------------|--------|
| Schoolgebouw verkeert in slechte staat van onderhoud. Kosten vervanging en reparatie zijn groot en onvoorspelbaar. | Zeer groot (5) | Catastrofaal (5) | Hoog   |
| Maatregel: <i>2023 wordt school volledig verbouwd</i>  |                |                  |        |

## 2.9 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan

7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie

## 2.10 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Intensiever gebruik gaan maken van Scholen op de kaart. | hoog       |

## 3 De grote ontwikkeldoelen

### 3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan



Het koersplan van MosaLira is het verhaal van kinderen, leerkrachten, ouders en bestuurders. 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 ontmoeten gaat energie stromen, voed je elkaar en vergroot je elkaars wereld. We hebben deze ontmoetingen georganiseerd voor medewerkers, leerlingen, ouders en onze partners in het werkveld. Samen hebben wij input gegeven om te komen tot wat we nu aan het papier toevertrouwen. Geen verhaal dat nu ontstaan is, maar een verhaal dat verder gaat waar we gebleven zijn en tegelijkertijd de belofte draagt van verandering en vernieuwing.

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

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

*“Wat hebben onze leerlingen hieraan?”.*

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

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

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

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

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

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

1. Slimmer leren
2. Gezond en gelukkig
3. Voor de wereld van morgen

#### 4. Een stevige basis

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2 Slimmer leren

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

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

Dit leerlandschap kent geen harde grenzen. We verbinden zorg en primair en voortgezet onderwijs aan elkaar en 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 Visie en missie van de school

Net zoals MosaLira haar verhaal vertelt, vertellen wij het verhaal van onze school.

"Je bent immers wie je vertelt dat je bent."





SAMEN OP WEG NAAR EEN MOOIE TOEKOMST.



Op onze school wordt vertrouwen in elkaar gevoeld, lukt het leerlingen hun eigen doelen te bereiken, gebruik makend van 21-eeuwse vaardigheden in een professionele samenwerkingscultuur.



- Op onze school besteden we niet alleen gericht aandacht aan de 21ste century skills, maar hebben leerlingen zich deze vaardigheden eigen gemaakt
- Op onze school is een veilige en gezonde school, waar we elkaar vertrouwen en het vertrouwen in elkaar gevoeld wordt.
- Op onze school kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen en lukt het leerlingen, hun eigen doelen voor ogen hebbend, te bereiken wat ze willen en waar ze voor kunnen gaan.
- Op onze school werken we samen met ouders en externe partners in een professionele samenwerkingscultuur, zodat het kind er beter van wordt.

| Parel   | Standaard   |
|---|---|
|  Naast leren is er bij ons op school volop aandacht voor kunst, cultuur en persoonlijke ontwikkeling.                      | OP1 - Aanbod                                      |
|  Op onze school zetten we zorg over het kind om in zorg voor het kind  | OP2 - Zicht op ontwikkeling                       |
|  Op onze school gaan we voor de PLUS en niet voor de MIN , voor positiviteit en enthousiasme.                              | SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] |
|  Op onze school analyseren leerkrachten toetsgegevens zorgvuldig om vervolgens passende activiteiten aan te kunnen bieden. | KA1 - Kwaliteitszorg                              |

**Onze kernwaarden:**



### **vertrouwen**

Op basisschool Petrus & Paulus vertrouwen we elkaar en hebben we vertrouwen in elkaar. Dit geldt voor groot en klein. Een plek waar iedereen zich veilig voelt.



### **positiviteit**

Basisschool Petrus & Paulus staat voor positiviteit. We kijken naar kansen en laten ons niet leiden door bedreigingen. Samenwerken, samen spelen en samen leren staan hierbij centraal. Wij hechten aan waarden en normen en bieden zoveel mogelijk rust en duidelijkheid binnen de school. Dit alles vanuit een positieve kijk op het leven.



### **Betrokkenheid / verbinding / saamhorigheid**

Wij zijn als school sterk betrokken bij onze omgeving en onze omgeving is betrokken bij ons. School, leerlingen, ouders en betrokkenen maken samen de toekomst waar.

## **4.2 De visies van de school**

### **Missie**

Onze identiteit wordt bepaald door de verhalen die we over onszelf vertellen. Verhalen van onszelf, van anderen, van anderen over ons en verhalen waar we maar een klein onderdeel van zijn. Verhalen waarin we soms hoofdpersoon zijn, soms figurant, soms tegenslag hebben of trots zijn. We willen leerlingen leren om steeds meer eigenaar te zijn van hun eigen verhaal. We geven leerlingen hier de ruimte voor. School is de plek waar leerlingen en leerkrachten hun verhaal kwijt kunnen, maar waar ze ook op verhaal kunnen komen. Waar ze kunnen luisteren naar verhalen van anderen. Verhalen die uitnodigen om met elkaar te delen, zodat oren en ogen open gaan voor de ander en vragen worden gesteld om elkaar beter te leren kennen en we daardoor meer snappen van onszelf en van de wereld om ons heen.

Onze school is een plek waar leerlingen samenleven en samen leren en waar ruimte is voor ieders verhaal. Dit is zichtbaar in onze schoolorganisatie, de schoolcultuur, het onderwijs en de verbinding tussen school en de buurt en de samenleving. Wij leren leerlingen zorgzaam en rechtvaardig om te gaan met elkaar en met hun omgeving.

Om onze verhalen waar te kunnen maken, werken we vanuit de kernwaarden: vertrouwen, positiviteit, betrokkenheid, verbinding en saamhorigheid.

### **Visie op lesgeven**

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gezien en gekend voelt.

Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritisch zijn, reflecterend vermogen en samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

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

### **Visie op leren**

Nieuwsgierig zijn en uitgedaagd worden helpt kinderen om open te staan voor nieuwe inzichten en leerervaringen. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leerkrachten geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met

anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

### **Visie 21st century skills**

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de ontwikkeling van de deskundigheid van leerkrachten, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om bezinning over de rol van leerkracht, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

### **Visie algemeen**

Op onze school besteden we niet alleen gericht aandacht aan de 21ste century skills, maar hebben leerlingen zich deze vaardigheden eigen gemaakt

Op onze school is een veilige en gezonde school, waar we elkaar vertrouwen en het vertrouwen in elkaar gevoeld wordt.

Op onze school kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen en lukt het leerlingen, hun eigen doelen voor ogen hebbend, te bereiken wat ze willen en waar ze voor kunnen gaan.

Op onze school werken we samen met ouders en externe partners in een professionele samenwerkingscultuur, zodat het kind er beter van wordt.

### **4.3 Wat is goed onderwijs?**

Wat is goed onderwijs?

We vroegen kinderen wat goed onderwijs is en zij gaven de volgende antwoorden.

Goed onderwijs is .....

- dat we op eigen niveau kunnen werken,
- dat alles aan bod komt wat je wil leren,
  - dat school een veilige plek is,
  - dat er altijd genoeg materiaal is,
  - dat we buiten kunnen leren,
  - dat we bewegend kunnen leren,
- dat we leren programmeren en coderen,
- dat we uitstapjes maken waar we van leren,
- dat er een goede afwisseling is tussen concentratie en ontspanning,
  - dat kinderen meer invloed krijgen,
- dat we digitale informatie krijgen en dan het in praktijk brengen.

**DAT WE NIET ALLEEN LEREN UIT BOEKEN, MAAR OOK DOOR DOEN EN ONDERZOEKEN**



Goed onderwijs is goud waard.

#### 4.4 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is van oorsprong een Katholieke school. Deze identiteit heeft haar invloed op de dagelijkse gang van zaken. Zij krijgt gestalte in de wijze waarop bestuur, leerkrachten en kinderen met elkaar omgaan. We willen kinderen niet zozeer het geloof leren (allerlei feiten en kennis met betrekking tot het geloof), maar we willen ze leren geloven.

- We willen de kinderen leren om vanuit een houding van verwondering te kijken naar de wereld om zich heen.
- Wij willen kinderen de waarde leren van het met elkaar leven en laten ervaren dat innerlijke vrede een grote rijkdom is in deze materieel ingestelde wereld;
- Wij willen waarden en normen niet zien als zaken die worden opgelegd maar als inzichten die je leven kunnen verrijken;
- We willen dat kinderen verwonderd zijn over alles wat hen omringt;
- We willen dat kinderen ook andere geloofsovertuigingen respecteren.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)   |
| 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   |
| 4.                    | Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten  |

#### 4.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Sociale en maatschappelijke ontwikkeling worden door ons aangegrepen om samen met de leerlingen te bespreken. Het verwoorden van een eigen standpunt hoort daar bij. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen, hun mening kunnen geven en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg) kunnen begrijpen.

| 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  |
| 3.                    | Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling  |
| 4.                    | We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)                    |
| 5.                    | We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden  |
| 6.                    | We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden                        |

### Beoordeling

| Omschrijving   | Resultaat |
|--|-----------|
| Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2) | 3,17      |

### 4.6 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

De omgeving waarin een kind opgroeit is van groot belang en draagt er toe bij dat kinderen zich ontwikkelen tot evenwichtige wereldburgers.

Wij willen dat kinderen leren van het leven en elke dag met plezier naar school gaan. Leerlingen groeien op in een complexe wereld en om die wereld te begrijpen worden begrippen als verdraagzaamheid, behulpzaamheid en luisteren naar anderen inhoud en betekenis gegeven. Wij zijn alert op discriminatie en pesten en werken vooral aan het voorkomen ervan. We bereiden leerlingen voor op hun toekomst, zodat ze met beide benen op de grond blijven staan en ze zich staande weten te houden.

Een afvaardiging van leerlingen van de groepen 5 t/m 8 vormt onze leerlingenraad. Maandelijks wordt vergaderd. Op school hebben leerlingen samen regels/afspraken geformuleerd waar we ons aan houden. We steken energie in het belonen van goed gedrag. We willen een veilige, positieve, sociale omgeving scheppen, waarin onze leerlingen optimaal kunnen profiteren van het geboden onderwijs.

Wij werken met SWPBS (Schoolwide Positive Behaviour Support), een geïntegreerde methodiek voor het stimuleren van gewenst gedrag op school en het creëren van een positief schoolklimaat.

| 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, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).   |
| 5.                    | We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.  |

### 4.7 Leerstofaanbod

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

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

### Beoordeling

| Omschrijving  | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)  | 3,79      |
| Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen                              | 3,75      |
| Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen                 | 3,75      |
| Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling | 4         |
| Ons aanbod richt zich op actief burgerschap                           | 4         |
| Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie           | 3,5       |
| Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs         | 4         |

### 4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt onderstaande vakken aan en hanteert daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die wij gebruiken dekken de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Naast methode-gebonden toetsen gebruiken wij de toetsen van midden- en eindtoetsen van CITO

| Vak                             | Methodes                                 | Jaar van aanschaf |  |
|---------------------------------|--|-------------------|--|
| Taal                            |  | 2020              |  |
|                                 | Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)  | 2018              |  |
|                                 | Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8            | 2017 / 2018       |  |
|                                 | Cito-entreetoets, Cito-eindtoets         |                   |  |
| Technisch lezen                 | Cito-DMT                                 | 2018              |  |
|                                 | Protocol Leesproblemen - Dyslexie        | 2019 / 2020       |  |
|                                 | Estafette                                | 2019 / 2020       |  |
| Begrijpend lezen                | Cito-toetsen Begrijpend lezen            | 2020              |  |
|                                 | Cito-entreetoets, Cito-eindtoets         |                   |  |
| Spelling                        | Cito-toetsen Spelling                    | 2017-2018         |  |
|                                 | Cito-entreetoets, Cito-eindtoets         |                   |  |
| Studievaardigheden              |  |                   |  |
| Schrijven                       |  | 2015 / 2016       |  |
| Engels                          |  | 2020              |  |
| Rekenen                         | Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde         | 2015              |  |
|                                 | Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2) | 2020              |  |
|                                 | Cito-entreetoets, Cito-eindtoets         |                   |  |
| Geschiedenis                    | Methodegebonden toetsen                  | 2019 / 2020       |  |
| Aardrijkskunde                  | Methodegebonden toetsen                  |                   |  |
| Natuuronderwijs                 | Methodegebonden toetsen                  |                   |  |
| Wetenschap & Techniek           | Methodegebonden toetsen                  |                   |  |
| Verkeer                         | Methodegebonden toetsen                  | jaarlijks         |  |
| Bewegingsonderwijs              | van Gelder                               |                   |  |
| Sociaal-emotionele ontwikkeling | Kwink                                    | 2020              |  |
| Snappet 7,8                     |  | 2017              |  |
| Snappet gr. 6                   |  | 2020              |  |

| Aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|------------|
| Goede implementatie van nieuwe methodes. Blink, Kwink, Blits groep 5, Groove me groep 7 en 8 | hoog       |

#### 4.9 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt voldoende 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 hen heen goed te kunnen begrijpen, is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij andere vakken heb je immers taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, zodat ze daardoor de informatie bij de andere vakken kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij onmiddellijk aan. In een vroeg stadium krijgen wij informatie van de Peuteropvang, waar we nauw mee samenwerken. Op basis van informatie kunnen de leerkrachten direct aan de slag met kinderen die een taalachterstand hebben. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding toe



geven] zetten we extra taal(les)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).

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leerkrachten besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel) |
| 2.                    | We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal   |
| 3.                    | Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator  |

### Beoordeling

| Omschrijving   | Resultaat         |
|--|-------------------|
| De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)    | goed / uitstekend |
| We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal | goed / uitstekend |

| Aandachtspunt            | Prioriteit |
|--------------------------|------------|
| Taalbeleidsplan maken    | gemiddeld  |
| Taalcoördinator opleiden | gemiddeld  |

### 4.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde, een belangrijk vak! Dagelijks wordt expliciet aandacht besteed aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

We gebruiken de methode Wereld in Getallen en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten en een groot deel van het team heeft de scholing "Met sprongen vooruit gevolgd".

We hebben een rekenspecialist die collega's kan ondersteunen vanuit haar vakkennis en ervaring.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren  |
| 2.                    | Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld   |
| 3.                    | We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch  |
| 4.                    | Leerkrachten beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten) |
| 5.                    | Leerkrachten werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen   |
| 6.                    | We hebben een rekenspecialist, die collega's ondersteunt vanuit haar vakkennis.   |

| Aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|------------|
| WIG 5 is op de markt. Invoering en implementatie WIG 5 zsm           | gemiddeld  |
| Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren | hoog       |

### 4.11 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie omvat geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en

betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis  |
| 2.                    | We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie   |
| 3.                    | We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)  |
| 4.                    | We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs  |
| 5.                    | De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie                |
| 6.                    | Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs, rekenen en wiskunde en de 21ste century skills. |

#### 4.12 Toon je Talent

Onze school neemt al jaren deel aan het programma 'Toon je Talent'. Toon je Talent is een uniek project dat kinderen de kans biedt om hun (verborgen) talent te ontdekken en verder te ontwikkelen. Kinderen maken op een positieve manier kennis met muziek, dans, toneel en beeldende vorming. Ze ervaren wat het met ze kan doen, waar ze goed in zijn of waar ze gewoon gelukkig van worden. Het project is opgebouwd als een doorlopende leerlijn van groep 1 t/m 8. 'Toon je Talent' focust op actieve deelname van het kind, stelt het kind centraal en kiest voor de zo belangrijke eerste fase van de culturele loopbaan.

Actieve deelname en je talent leren gebruiken, helpen bij het verkrijgen van 21st century skills, leidt tot betrokken, bevlogen en tolerante burgers en verbetert de verhouding tussen samenleving, cultuurmakers en de overheid. Kinderen tot ongeveer 8 jaar staan nog helemaal open voor het ontdekken en tonen van hun talent in alle facetten en op alle manieren. Hoe ouder het kind, hoe meer wenselijk gedrag het zal vertonen en hoe meer het beïnvloed zal zijn door de sociale omgeving (buurt, ouders, familie, school, status etc.) Voor een vrije keuze in het opdiepen en gebruiken van het werkelijke talent is het dan te laat. Daarom investeren wij op het gebied van cultuureducatie middels het programma "Toon je Talent"



Tijdens de Cultuurboost worden de kinderen van de groepen 4 en 5 ondergedompeld in cultuur. Ze gaan een heel schooljaar lang (anderhalf uur per week) intensief aan de slag met vier kunst disciplines: dans, toneel, muziek en beeldende kunst. Ook brengen ze een bezoek aan een culturele instelling in de stad. Doel van die activiteitenexplosie is kinderen laten ontdekken: waar ben je goed in, wat vind je leuk, wat is 'jouw ding', waar ligt jouw talent. Na een half jaar volgen er open lessen, hierbij worden de ouders betrokken, zodat zij met eigen ogen kunnen zien wat de cultuurboost met hun kind doet en wat het voor hun kind betekent. Vervolgens kiest het kind, geholpen door de leerkracht, kunstdocent en ouder(s) welke discipline het beste bij hem past. Gedurende de tweede helft van het schooljaar richt het programma zich op de verdere verdieping van één van de vier disciplines. De Cultuurboost sluit af met een presentatie door de kinderen. Dit programma wordt tweejaarlijks aangeboden.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Onze school beschikt over twee cultuurcoördinatoren.                                  |
| 2.                    | Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) |
| 3.                    | Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)               |
| 4.                    | Wij beschikken over een vakdocent voor het vak Muziek                                 |

| Aandachtspunt      | Prioriteit |
|--------------------|------------|
| Cultuurbeleidsplan | hoog       |

#### 4.13 Bewegingsonderwijs

Alle leerlingen krijgen aan de hand van het “Vakwerkplan bewegingsonderwijs” (Van Gelder) tweemaal per week 45 minuten bewegingsonderwijs. Er wordt aandacht besteed aan alle beweegonderdelen.

Sinds april 2018 hebben wij een vakleerkracht “sport” in dienst. De sportdocent is officieel in dienst van Gemeente Maastricht en school betaalt een deel van de salariskosten. Het bewegingsonderwijs wordt door de gemeente centraal gecoördineerd. De kracht zit hem ook in het gegeven dat de gemeente meerdere sportdocenten in dienst heeft en vanuit centrale kennis en daadkracht gehandeld kan worden. De sportdocent verzorgt naast de bewegingslessen de coördinatie en begeleiding van CIOS-studenten, zowel tijdens schooltijd als tijdens de naschoolse sportactiviteiten. Tevens houdt hij zich samen met de coördinator “gezonde school” bezig met gezondheid in algemene zin. Bewegen én voeding vormen een geheel.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster) |
| 2.                    | We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding             |
| 3.                    | We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding |
| 4.                    | We gebruiken de basislessen van het Vakwerkplan.                    |
| 5.                    | School biedt een naschools aanbod Sport.                            |

| Aandachtspunt                                      | Prioriteit |
|--|------------|
| We hebben geen speelleerlokaal voor onze kleuters. | hoog       |

#### 4.14 Gezonde school

**Gezonde school .**



Wij zijn een gezonde school. De gezonde school aanpak draagt bij aan een goede gezondheid en een gezonde leefstijl van leerlingen en medewerkers. Het vignet Gezonde School is een kwaliteitskeurmerk voor scholen die werken aan het verbeteren van de gezondheid van leerlingen.

##### Vignetten Gezonde school

Sinds januari 2017 zijn we in het bezit van ons allereerste vignet met het thema **Bewegen & Sport** . Dit schooljaar hebben we het vignet voor de komende 3 jaar verlengd.

Daarnaast hebben we het vignet Voeding juli 2019 en Relaties en seksualiteit 2018

Schooljaar 2020-2021 hebben wij de ambitie om het vignet Welbevinden te behalen.

#### 4.15 Engelse taal

Engels woorden, uitdrukkingen, songteksten ..... ze zijn verweven in onze eigen taal. Alleen al daarom is het belangrijk dat kinderen deze taal beheersen. Het aanbod van tweetalig onderwijs in het voortgezet onderwijs en vervolgoopleidingen groeit door de interesse die daar voor is. Het is niet meer vanzelfsprekend dat onze kinderen in Nederland zullen werken in de toekomst. De wereld ligt aan hun voeten en we bereiden onze leerlingen er op voor, dat ze de kansen moeten grijpen en benutten die op hun pad komen. Door de taal van de wereld te spreken, is spreken met de wereld mogelijk.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal. Start 2020 2021 wordt Groove me gebruikt. |
| 2.                    | Voor de lessen Engelse taal zetten we een native speaker in (ouder)   |

#### 4.16 Les- en leertijd

De totale onderwijstijd van de groepen 1 t/m 4 bedraagt 3751 uur. De totale onderwijstijd van de groepen 5 t/m 8 bedraagt 3960 uur. Het aantal uren onderwijs bedraagt bij een volledige lesweek voor iedere groep per week 25.45 uur in de bovenbouw.

Wij garanderen in 8 schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd) |
| 2.                    | Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)              |
| 3.                    | De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster                        |
| 4.                    | De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften   |

#### 4.17 Pedagogisch handelen

Voor ons is een veilige omgeving voor kinderen noodzakelijk om kinderen optimaal te kunnen laten profiteren van het geboden onderwijs. Wij werken met SWPBS (Schoolwide Positive Behaviour Support) , een geïntegreerde methodiek voor het stimuleren van gewenst gedrag op school en het creëren van een positief schoolklimaat.

Schooljaar 2020-2021 starten wij met Kwink.

Kwink is een online methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL). Inclusief burgerschap en mediawijsheid. Kwink biedt een doordacht SEL-programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Praktisch, leuk en altijd actueel. Gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep. Sluit goed aan bij de principes van PBS (Positive Behaviour Support) en SCOL.

Kwink .....

- \* Voorkomt verstorend gedrag en pesten
- \* Kent een groepsbrede, preventieve aanpak
- \* Zorgt voor een sociaal veilige groep
- \* Verhoogt de leeropbrengsten
- \* Werkt met vijf bewezen gedragscompetenties
- \* Voldoet aan de Wet Sociale Veiligheid

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas   |
| 2.                    | Leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om en kennen hun leerlingen. |
| 3.                    | Leerkrachten bieden leerlingen structuur  |
| 4.                    | Leerkrachten zorgen voor veiligheid   |
| 5.                    | Samen hanteren we de afgesproken regels en afspraken  |
| 6.                    | Leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken                                 |

**Beoordeling**

| Omschrijving  | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2) | 3,38      |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat | hoog       |

**4.18 Didactisch handelen**

De onderwijsbehoeften van elke leerling wordt door de leerkracht in kaart gebracht. Op basis daarvan kunnen de leerkrachten voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs zorgen: 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. Dit zorgt voor actieve leerlingen en daar waar nodig wordt uiteraard altijd ondersteuning geboden.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leerkrachten zorgen voor goed opgebouwde lessen   |
| 2.                    | De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus  |
| 3.                    | De leerkrachten geven directe instructie   |
| 4.                    | De leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen   |
| 5.                    | De leerlingen werken zelfstandig samen   |
| 6.                    | De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)  |
| 7.                    | De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren   |
| 8.                    | De leerkrachten zorgen voor differentiatie van leerstof  |
| 9.                    | De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie  |
| 10.                   | De leerkrachten variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften  |
| 11.                   | De leerkrachten zorgen voor taakgerichtheid  |
| 12.                   | De leerkrachten zorgen voor betrokkenheid  |
| 13.                   | De leerkrachten geven feedback aan de leerlingen   |
| 14.                   | De leerkrachten bereiden kinderen voor op nieuw te zetten stappen door voor goede begeleiding te zorgen. (Beertje Tom) |

**Beoordeling**

| Omschrijving                              | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3) | 3,38      |

#### 4.19 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Samenwerken en samen werken.....zowel als leerlingen als leerkrachten. Dit is zichtbaar in onze school.

Leren leren, leren doen en leren zijn.

Een zich veilig voelend kind wil zich verder ontwikkelen en is nieuwsgierig naar meer en pakt geboden uitdagingen aan. Het kind leert. Wij leren kinderen al vroeg naar hun eigen aandeel in het leerproces te kijken en bieden als leerkracht hulp of koppelen leerlingen die elkaar kunnen helpen. Kinderen leren als ze zich veilig en autonoom voelen. Het is aan ons om deze veiligheid te bieden.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen                           |
| 2.                    | De leerlingen werken met dag en/of weektaken   |
| 3.                    | De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)           |
| 4.                    | De leerkrachten laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen |
| 5.                    | De leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen                               |

#### 4.20 Klassenmanagement

Leerkrachten zorgen voor goede instructie en georganiseerde en voorbereide leeractiviteiten.

Leerkrachten zorgen voor een leerrijke omgeving in een effectief ingericht lokaal.

Door heldere regels en routines te hanteren wordt probleemgedrag voorkomen.

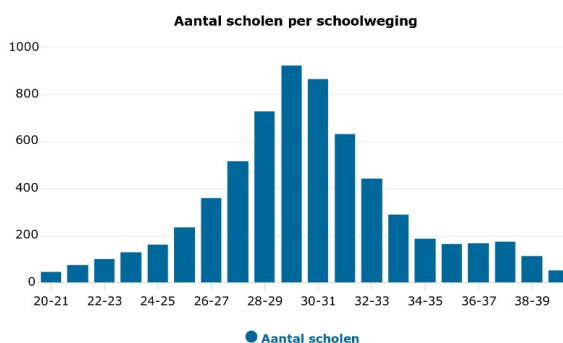
| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Leerkrachten zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal           |
| 2.                    | Leerkrachten hanteren heldere regels en routines                            |
| 3.                    | Leerkrachten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

#### 4.21 Zorg en begeleiding

Wij hebben goed zicht op de behaalde resultaten van onze leerlingen en kunnen tijdig bijsturen als dat nodig is. We zorgen er voor dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling door kunnen maken.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend en bespreken deze tijdens groepsbesprekingen. We bespreken zowel de ontwikkeling van de groep als geheel als de ontwikkeling van individuele leerlingen.

Met ingang van schooljaar 2020 - 2021 kijken we op een nieuwe manier of leerlingen genoeg geleerd hebben. We kijken welke referentieniveaus de leerlingen beheersen voor lezen, taalverzorging en rekenen.



De schoolweging van onze school is 26,87. De weging geeft aan hoe complex onze leerlingpopulatie is. De centrale

vraag is of we weten of we het maximale uit onze leerlingen hebben gehaald en of ons onderwijs uitdagend genoeg is. Met behulp van de de refentieniveaus willen we ambitieuze en realistische schoolnormen bepalen en kunnen bijsturen.

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

**Beoordeling**

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

**4.22 Afstemming**



Sinds begin 2020 maakt elke leerkracht een diepte-analyse van de resultaten van de CITO-toetsen van zijn/haar groep en worden aan de hand daarvan analyse-gesprekken gevoerd met de Intern Begeleider. De leerkracht is in eerste instantie aan zet en neemt in zijn/haar analyse de volgende onderdelen uit het volgsysteem op : dwarsdoorsnede , trendanalyse volgmodel leerlingen, vaardigheidsgroei , sociale competenties en opbrengstverwachtingen/ effectmetingen. Dit levert de informatie op die nodig is om een goed onderbouwd groepsplan te kunnen maken, maar ook om de groep te kunnen vergelijken met de rest van Nederland. Ook zien we hoe de percentageverhouding tussen de verschillende niveaugroepen is om daarna te kunnen analyseren en gerichte interventies op leerkrachthandelen te kunnen formuleren. Leerkrachten stemmen hun instructie, aanbod en tijd af om het onderwijs af te stemmen op leerlingen om zodoende er voor te zorgen dat leerlingen zich ononderbroken verder ontwikkelen.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus                                   |
| 2.                    | Leerkrachten zorgen voor differentiatie bij de verwerking   |
| 3.                    | Leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie  |
| 4.                    | Leerkrachten zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling   |
| 5.                    | Leerkrachten stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer) |
| 6.                    | Leerkrachten stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen                |

#### 4.23 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau of tempo in ontwikkeling van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof wordt 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 SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt  |
| 3.                    | Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte |

#### 4.24 Talentontwikkeling

Het toerusten op de 21ste eeuw is noodzakelijk. Dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen is vanzelfsprekend. Het gaat dan 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.

In principe gaan we ervan uit dat de meer- en hoogbegaafde leerlingen in de eigen groep voldoende uitdaging en verrijking krijgen. Mocht dat niet zo zijn of blijkt dat er een verminderd welbevinden is, waardoor er sociaal en / of emotionele problemen optreden, dan komt het in aanmerking voor de V-groep.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen   |
| 2.                    | Door het aanbod van de V-groep kunnen we aanbod en organisatie afstemmen op specifieke talenten van kinderen |
| 3.                    | Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen       |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Onze school beschikt nog niet over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills | laag       |

#### 4.25 Passend Onderwijs

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



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

### Beoordeling

| Omschrijving                                | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4) | 3,78      |

### 4.26 Opbrengstgericht werken

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

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

De schoolleiding en/of IB-er gaan vervolgens op klassenbezoek om te observeren, of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en/of de interventies effect hebben. Leerkrachten worden ook wel gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten  |
| 2.                    | De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd   |
| 3.                    | De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leerkrachten |

### 4.27 Resultaten

We streven er naar dat opbrengsten passend zijn bij hetgeen we mogen verwachten van onze leerlingen. 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 CITO LOVS om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. Door goed zicht te hebben op de resultaten die onze leerlingen behalen is het mogelijk om tijdig te kunnen bijsturen en leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken.

We maken vanaf najaar 2020 gebruik van het onderwijsresultatenmodel dat Inspectie hanteert.

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

### Beoordeling

| Omschrijving                     | Resultaat |
|----------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Resultaten (OR1) | 3         |

### 4.28 Toetsing en afsluiting

Toetsen gebeurt bij ons correct volgens de handleiding van Cito. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het Cito LOVS. Voor een toetsoverzicht: zie website CITO. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan een eindtoets (voor ons is dat de DIA-toets). Leerlingen krijgen dan ook een weloverwogen en doordacht VO-advies. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (Cito/ESIS))                       |
| 2.                    | Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften en heeft een toetskalender. |
| 3.                    | Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten                             |
| 4.                    | Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)                              |
| 5.                    | Leerlingen krijgen een VO-advies conform beschreven procedure                        |

### Beoordeling

| Omschrijving                                 | Resultaat |
|--|-----------|
| Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8) | 4         |

### 4.29 Vervolgsucces

Wij volgen onze leerlingen ook als ze naar het VO zijn vertrokken en houden in de gaten of de gegeven VO-adviezen passend waren. Onze adviezen wijken tot nu toe weinig af van de resultaten die leerlingen laten zien in het VO.

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

### Beoordeling

| Omschrijving  | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3) | 4         |

### 4.30 Speelplezier

Augustus 2020 starten we met Speelplezier. Onze kindpartner Kinderopvang Pinokkio werkt al met deze methode. We garanderen daardoor de doorgaande leerlijn.

Speelplezier is een centrumgericht educatief programma voor peuters en kleuters in de peuter-en kinderopvang en in de basisschool.

Er wordt steeds gedurende 4 tot 6 weken aan een thema gewerkt. Dagelijkse speel-leerroutines met de daaraan gekoppelde interactievaardigheden, bieden een vaste structuur om kinderen in spelende interactie tot ontwikkeling te brengen. Ze zorgen voor een goede verhouding tussen het door volwassene geïnitieerd geleid spel én het door kinderen geïnitieerd vrij spel.

Observatie en registratie van ontwikkeling en ouderbetrokkenheid zijn verweven in het programma. Een intensieve training van onze leerkrachten is aan dit programma verbonden.

Alle groepsleerkrachten van onze kleutergroepen starten augustus met de intensieve training Speelplezier.

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Ons integraal Personeelsbeleid

Zoals beschreven in 'Ons Verhaal' is onze visie gebaseerd op maatwerk voor elke leerling, waarbij we nieuwsgierig zijn naar de eigenheid van elk kind. Al onze medewerkers zetten zich met hart en ziel in om deze leerlingen te helpen hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen. In ons strategische personeelsbeleid stellen we 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 elk ons eigen talent, onze eigen kennis en kunde. Als mens maar ook als collega. Dit leidt ook tot andere wensen en behoeften. Het vertellen van ons eigen verhaal en elkaars verhalen vergt een vrije geest en een gezond lichaam. We bereiden de nieuwe generatie voor op de wereld van morgen en in ons strategisch personeelsbeleid willen we medewerkers in staat stellen keuzes te maken, bepaalde kennis en vaardigheden (door) te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen.

### 5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Bij ons werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leerkrachten beschikken over een PABO-diploma en de directeur heeft de schoolleidersopleiding gevolgd en is registerdirecteur.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leerkrachten 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) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om te komen tot het gewenste personeelsbestand.

| 1  | Specifieke taken en functies | Huidige situatie<br>2019-2020 | Gewenste situatie 2022-2023 |
|----|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Aantal personeelsleden       | 17                            | 20                          |
| 2  | Verhouding man/vrouw         | 11 - 6                        | 15 - 5                      |
| 3  | LA-leraren                   | 16                            | 17                          |
| 4  | LB-leraren                   | 1                             | 3                           |
| 5  | Aantal IB'ers                | 1                             | 2                           |
| 6  | Speelplezier specialiste     | 0                             | 4                           |
| 7  | Opleiding schoolleider       | 1                             | 2                           |
| 8  | ICT-specialisten Snappet     | 2                             | 4                           |
| 9  | Onderwijsassistenten         | 0                             | 2                           |
| 10 | Taalspecialisten             | 1                             | 2                           |
| 11 | Rekenspecialisten            | 1                             | 2                           |
| 12 | Gedragsspecialist            | 2                             | 2                           |
| 12 |                              |                               |                             |

## 5.4 De schoolleiding

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

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes      |
| 2.                    | De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school     |
| 3.                    | De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze |
| 4.                    | De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate                         |
| 5.                    | De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden                           |
| 6.                    | De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze   |
| 7.                    | De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat                      |

## 5.5 Beroepshouding

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

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

## 5.6 Professionele cultuur

Als team streven we ernaar om de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Jaarlijks worden studiedagen voor het hele team georganiseerd en worden er conform IBP- cyclus gesprekken gevoerd met onderwijzend personeel. We gebruiken de kijkwijzer van Triqs bij het voeren van klassenbezoeken. Daarnaast nemen leerkrachten deel aan leernetwerken om kennis en ervaring te delen en om onze eigen professionele cultuur te versterken.

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

## 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen onze stichting staat leren en ontwikkelen centraal. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen en medewerkers, maar wij vinden het ook belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen binnen de opleidingsscholen van MosaLira. Wij vinden het belangrijk om voldoende ruimte te creëren om een stagiair goed te kunnen begeleiden. Om die reden wordt jaarlijks binnen de opleidingsscholen geïnventariseerd hoeveel stagiaires er in dat jaar begeleid kunnen worden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Derde en vierde jaars stagiaires worden uitgenodigd om deel te nemen aan ons leernetwerk 'starters'. Dit is een leernetwerk voor derde en

vierde jaars studenten en startende leerkrachten met maximaal 2 jaar werkervaring. De inhoud van het leernetwerk wordt door de deelnemers zelf bepaald met ondersteuning vanuit HR. Het doel van het leernetwerk is om met en van elkaar te leren, ervaringen uit te wisselen en elkaar te vinden en te ondersteunen. Ook is het mogelijk om een spreker uit te nodigen over een bepaald thema.

### **5.8 Werving en selectie bij MosaLira**

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

### **5.9 Introductie en begeleiding**

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

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

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

### **5.10 Taakbeleid**

Met ingang van schooljaar 2019 – 2020 is het werkverdelingsbeleid ingevoerd. Het werkverdelingsplan komt in de plaats van het bij CAO bepaalde taakbeleid (basis- of overlegmodel). Met de invoering van het werkverdelingsplan hebben de CAO partijen beoogd medewerkers in het onderwijs in staat te stellen om (meer) professionele ruimte te krijgen en werkzaamheden binnen kaders zelf in te delen. Tot 1 augustus 2019 werd het taakbeleid, waaronder de werkverdeling, op bovenschools niveau vorm gegeven en met instemming van de P-GMR vastgesteld. Per 1 augustus 2019 is de werkverdeling op schoolniveau bepaald en met instemming van de P-MR vastgesteld. Niet alle elementen die door MosaLira zijn bepaald in het taakbeleid zijn overgedragen aan de scholen. MosaLira acht een aantal zaken dusdanig van belang voor de goede voortgang van het onderwijs van de scholen dat zij daarover het beheer houdt, hetgeen in lijn met de CAO. In bijgevoegd document worden achtereenvolgens de belangrijkste uitgangspunten van het werkverdelingsbeleid besproken. Ook staan de verschillende fasen in het realiseren van het werkverdelingsplan beschreven. Tenslotte zijn belangrijke uitgangspunten beschreven die dienen ter ondersteuning van de leidinggevende bij de invulling van de individuele normjaartaak. Deze zijn zowel van praktische als procedurele aard .

### **5.11 Collegiale consultatie**

Bij elkaar in de keuken kijken gaat nog niet helemaal vanzelfsprekend, maar vanuit "van en met elkaar leren" zal dit zeker veranderen. Doordat we met een flexibele schil werken en er dagen zijn dat we extra formatie hebben, schept dit mogelijkheden. Echt bij elkaar gaan kijken en niet maar even een blik werpen op een situatie om dan weer snel naar de eigen groep te gaan.

### **5.12 Klassenbezoek**

Directie en/of de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer van Triqs gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken is het voornemen er om flitsbezoeken af te leggen. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in zijn/haar bekwaamheidsdossier.

### **5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen**

Iedere onderwijsprofessional stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP omvat persoonlijke ontwikkeldoelen in relatie tot ontwikkeldoelen van onze hele school.

De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek of begeleidingsgesprekken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's en de totale ontwikkeling. Afspraken worden bewaard in het bekwaamheidsdossier van de leerkracht en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

### **5.14 Het persoonlijke dossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd personeelsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de directeur; het dossier is altijd op school aanwezig. Een deel van het dossier is op dit moment ook te vinden in de persoonlijke omgeving binnen AFAS. Iedereen is eigenaar van zijn eigen deel van het digitale dossier. Ook wordt een deel beheerd door de directie en HR en wordt dan hoofdzakelijk gebruikt bij het personeelsbeleid.

In het dossier bevinden zich :

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

### **5.15 Functioneringsgesprekken**

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat de ontwikkeling van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt gekeken naar persoonlijke verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen altijd : werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid van de medewerker.

### **5.16 Beoordelingsgesprekken**

Onze school beschikt over een beleidsstuk waarin de hele IPB-cyclus wordt beschreven.(zie bijlage).

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Naast het competentieprofiel worden houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders én de doorgemaakte ontwikkeling qua kennis en vaardigheden besproken en beoordeeld. In dit gesprek is ook ruimte voor evaluatie door de medewerker zelf en zijn/haar eigen beoordeling over zijn/haar ontwikkeling.

#### **Bijlagen**

1. IBP Cyclus MosaLira

### **5.17 scholingsbeleid**

### **5.18 Verzuimbeleid**

Vanuit het vastgesteld strategisch beleidsplan van MosaLira zijn een aantal strategische speerpunten vastgesteld.

Gezond en Gelukkig is een van de bouwstenen, voortvloeiend uit de missie van MosaLira "Vergroot je wereld". Deze wordt gedragen door de kernwaarden vertrouwen, verbinding en vakmanschap.

Aan deze bouwstenen gaan we vormgeven door deze te vertalen in ons HR- beleid voor de medewerkers van MosaLira. Gezond en Gelukkige medewerkers kunnen een betere bijdrage leveren aan onze ambities. We dragen zorg voor een vrije geest en een gezond lichaam. Voor leerlingen en voor elkaar. Daarom besteden we volop aandacht aan een gezonde leefstijl, sport en beweging. We ontmoeten elkaar in leernetwerken en helpen elkaar als dat nodig is. En als het ons even teveel wordt, dan kunnen we rekenen op steun.

We gaan aan de slag met het herijken van onze verzuimvisie en hieraan gekoppeld verzuimbeleid.

Het eigen regie nemen inzake het duurzaam inzetbaar zijn, is daarbij een belangrijke pijler. Dit sluit een bij het Rijnlands gedachtengoed waarbij eigenaarschap belangrijk is. Als organisatie, willen we hier onze medewerkers optimaal in ondersteunen en stimuleren. De verdere uitwerking hiervan in acties en aangepast beleid, zal in de uitrol van het strategisch beleidsplan worden meegenomen.

## **Bijlagen**

1. Verzuimbeleid MosaLira

### **5.19 Mobiliteitsbeleid**

Het werken in het primair onderwijs vraagt steeds meer flexibiliteit van medewerkers. De school en haar omgeving veranderen voortdurend. Om een maximaal rendement te halen moet binnen de organisatie de juiste persoon op de juiste plek zitten. De juiste persoon op de juiste plek heeft plezier in zijn werk en is het meest effectief.

MosaLira wil vanuit goed werkgeverschap mobiliteit binnen de stichting stimuleren om te voorkomen dat medewerkers vast gaan lopen. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en 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

### **5.20 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.

Ok bij ons op school verwachten wij dat kinderen zich ontwikkelen en blijven ontwikkelen. Dat verwachten wij ook van professionals. Of het nu een chirurg is of een leerkracht. De wereld om ons heen ontwikkelt zich razendsnel. We zullen mee moeten in deze flow om diezelfde wereld te blijven begrijpen.

"Stilstaan" is anders letterlijk "achteruit gaan".

Als we aan de toekomst willen bouwen, zullen we stappen vooruit moeten blijven zetten.





| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | <a href="https://beheer.mijnschoolplan.nl/attachments/42384/management">https://beheer.mijnschoolplan.nl/attachments/42384/management</a> |

**Bijlagen**

1. Scholingsbeleid MosaLira

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Ons kindcentrum maakt deel uit van stichting MosaLira. Op stichtingsniveau hebben bestuur en 20 collega-scholen samengewerkt aan het tot stand komen van het koersplan van MosaLira. Alle geledingen werden hierbij betrokken : College van Bestuur, Raad van Toezicht, MR-en, GMR, leerlingen, externe stakeholders ouders en 260 medewerkers. Ophaalsessies in diverse vormen werden georganiseerd en dit heet geleid tot een gigantische berg aan informatie. Deze informatie is verwerkt in het verhaal van MosaLira, het koersplan voor 2019 tot 2023.

Elke school heeft haar eigen koers gevaren om haar eigen plan uit te zetten voor de komende jaren. Voor het opstellen van plannen en beleid en het uitvoeren is elke directeur integraal verantwoordelijk. Op onze school samen en in overleg met team, IB-er en MR .

### 6.2 Groeperingsvormen

In principe hanteren wij leerstofjaarklassensysteem. Soms is het vormen van een combinatiegroep noodzakelijk. Zo weten wij nu al dat de huidige forse instroom bij onze kleutergroepen over 2 jaar voor problemen gaat zorgen en we niet aan combinatiegroepen ontkomen.

Lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij de vakken Rekenen en Lezen wordt op maat groepsdoorbrekend gewerkt. Kinderen kunnen dan in een andere groep hun instructie gaan ophalen om zodoende op eigen niveau te kunnen werken.

### 6.3 Het schoolklimaat

Dat een school een veilige en verzorgde omgeving moet zijn voor leerlingen en medewerkers is voor ons een feit. Het hoort een omgeving te zijn waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We informeren ouders optimaal en betrekken ze , daar waar mogelijk, bij de dagelijkse gang van zaken. Het gebruik van SchouderCom maakt betrokkenheid snel mogelijk. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De school is een veilige school  |
| 2.                    | Leerkrachten (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om |
| 3.                    | Ouders ontvangen regelmatig schoolinformatie via SchouderCom.                    |
| 4.                    | De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden.                               |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| De school is verouderd. Wel schoon maar is niet goed onderhouden. Het ziet er sleets en onverzorgd uit. | hoog       |

### 6.4 Veiligheid en Veilige School

Binnen MosaLira hebben we veiligheid hoog in het vaandel staan. In een veilige omgeving komen leerlingen tot leren en kunnen zij zich ten volste ontwikkelen.

Onze school is ook een Gezonde School en heeft certificaten op het gebied van bewegen, voeding en seksualiteit en relaties. We hebben de ambitie om schooljaar 2020-2021 het certificaat welbevinden te halen.

Bovendien hanteren we het veiligheidsbeleid (<https://www.mosalira.nl/openen-downloadbaar-bestand-prs/veiligheidsplan>), zoals binnen MosaLira is vastgesteld.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leerlingen voelen zich veilig   |
| 2.                    | Leerkrachten voelen zich veilig  |
| 3.                    | De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie  |
| 4.                    | De school beschikt over veiligheidsbeleid  |
| 5.                    | De school beschikt over een aanspreekpunt  |
| 6.                    | De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid                              |
| 7.                    | De school hanteert een incidentenregistratie / ongevallenregistratie   |
| 8.                    | De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties                                  |
| 9.                    | de school is zich bewust van het feit, dat de veiligheid rondom de school mbt het verkeer gemeentelijke aandacht verdient. |

### Beoordeling

| Omschrijving                     | Resultaat |
|----------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1) | 3,55      |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten | hoog       |

### 6.5 Arbobeleid

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

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van ongevallen en bijna ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Dit alles is opgenomen in het Schoolveiligheidsplan van de school zelf.

Het afnemen van een risico-inventarisatie wordt planmatig uitgevoerd, geanalyseerd en vervolgens worden actiepunten opgenomen in een Plan Van Aanpak (PVA). Dit plan wordt voortdurend geactualiseerd.

### 6.6 Interne communicatie

Interne communicatie is van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgen we middels het werkverdelingsplan samen voor een heldere vergaderstructuur en worden effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. Iedereen spreekt voor zichzelf en niet namens anderen
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

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

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | We werken met een jaarplan waarin teambijeenkomsten zijn opgenomen.                        |
| 2.                    | Het zorgteam (dir + IB) vergaderen maandelijks   |
| 3.                    | De OR vergadert 1 x per 6 weken  |
| 4.                    | De MR vergadert 1 x per 6 weken  |
| 5.                    | We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en via e-mail |

## 6.7 Samenwerking

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

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 werken samen met diverse ketenpartners                                     |
| 5.                    | We werken samen met het SWV   |

## Beoordeling

| Omschrijving                       | Resultaat |
|------------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6) | 3,83      |

## 6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders zijn een must. School en ouders hebben beiden goed voor de ontwikkeling van kinderen te zorgen. Ouders zijn gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten is informatie van ouders over hun kind, onze leerling, van essentieel belang om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de schoolontwikkeling van hun kind. Samen vanuit hetzelfde belang voor kinderen zorgen zal kinderen ten goede komen.

## 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 leerlingen naar uitstromen.

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

### 6.10 Privacybeleid

MosaLira beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | We beschikken over een privacyreglement en protocol AVG         |
| 2.                    | We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens     |
| 3.                    | We zorgen dat privacygevoelige informatie veilig is opgeborgen. |

### 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

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

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod.   |
| 2.                    | Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht |
| 3.                    | De opbrengsten zijn van voldoende niveau               |
| 4.                    | De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE              |

### 6.12 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 07.30 uur open voor leerlingen. De tussenschoolse opvang wordt door vrijwilligers uitgevoerd. De coördinatie hiervan doen we zelf.

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 Maastricht sport en de Typetuin. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te

versterken.

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

| Aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|------------|
| De geboden naschoolse opvang zit vol voor de komende 2 jaar. Dit is een pijnlijk knelpunt. | hoog       |

### 6.13 Informatie voor ouder en kind

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

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

### 7.2 Externe geldstromen

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

### 7.3 Interne geldstromen

#### Ouderbijdrage

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

Nadat het kind op school is toegelaten - dit is niet afhankelijk van het betalen van een geldelijke bijdrage - , wordt er een bijdrage gevraagd voor extra activiteiten en andere zaken die niet tot het gewone onderwijs behoren. 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. Hier mag een passende vergoeding voor gevraagd worden. De TSO kan in eigen beheer uitgevoerd worden, in deze situatie geschiedt registratie en facturering van SchouderCom. Alle ingekomen middelen voor de TSO worden aan de TSO besteed. Daarnaast kan de TSO uitgevoerd worden door een derde partij zoals Kinderstralen. De financiële geldstromen geschieden op dat moment via deze derde partij.

### 7.4 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.

## 7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Kosten om verouderde elementen van het gebouw te repareren stijgen en zijn onvoorspelbaar en niet inplanbaar. | hoog       |
| Kosten voor licenties managen met behulp van ICT.   | hoog       |



## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

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

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag) |
| 2.                    | Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn                               |
| 3.                    | Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)                      |

#### Beoordeling

| Omschrijving                         | Resultaat |
|--------------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1) | 3,5       |

### 8.2 Kwaliteitscultuur

We zijn de afgelopen jaren sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Onderwijskundig leiderschap wordt gevraagd. Niet alleen van de directie, maar ook van vakspecialisten. Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

#### Beoordeling

| Omschrijving                            | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2) | 3,18      |

### 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 zetten een vragenlijst aan alle ouders uit via SchouderCom, we beschikken over een leerlingenraad en MR. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

#### Beoordeling

| Omschrijving                                    | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3) | 3,5       |

| Aandachtspunt                   | Prioriteit |
|---------------------------------|------------|
| School stelt een jaarverslag op | laag       |

### 8.4 Het meten van de basiskwaliteit

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

Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

### **8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten**

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

### **8.6 Wet- en regelgeving**

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

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

### **8.7 Inspectiebezoeken**

Onze school heeft op 18 december 2013 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er waren tekortkomingen, maar daar is aan gewerkt. Maandag 4 november 2019 werd door Inspecteur Onderwijs een zogenaamd bezoek in het teken van een thema-onderzoek afgelegd. Het thema was "Ruimte in Meesterschap". Het onderzoek richtte zich op persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling.

### **8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie**

De KMPO (Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2019. Op basis van de uitslagen worden actiepunten vastgesteld. In de bijlage de rapportages.

### **8.9 Vragenlijst Leraren**

De vragenlijst voor Leraren (KMPO) is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is gescoord door 13 van de 16 leerkrachten. Het responspercentage was 81%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: **8.0**

### **8.10 Vragenlijst Leerlingen**

De vragenlijst voor Leerlingen (KMPO) is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 94%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 8.1. 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 maandelijks bijeen onder leiding van de directeur en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

### **8.11 Vragenlijst Ouders**

De vragenlijst voor Ouders (KMPO) is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school . Het responspercentage was slechts 41%. De ouders die hun bijdrage hebben geleverd aan de meting zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 8.1.

### **8.12 Evaluatieplan 2019-2023**

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

| Hoofdstuk              | Beleidssterreinen                                     | April 2021 | April 2022 | April 2023 | April 2024 |
|------------------------|---|------------|------------|------------|------------|
| Onderwijskundig beleid | Levensbeschouwelijke identiteit                       |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Sociaal-emotionele ontwikkeling                       | X          |            |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Actief Burgerschap en Sociale Cohesie                 |            |            | X          |            |
| Onderwijskundig beleid | Leerstofaanbod  |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Taallesonderwijs                                      | X          |            |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Rekenen en wiskunde                                   |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Wereldoriëntatie                                      |            |            |            | X          |
| Onderwijskundig beleid | Kunstzinnige vorming                                  | X          |            |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Bewegingsonderwijs                                    |            |            | X          |            |
| Onderwijskundig beleid | Wetenschap en Techniek                                |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Engelse taal  |            |            | X          |            |
| Onderwijskundig beleid | Gebruik leertijd                                      |            |            | X          |            |
| Onderwijskundig beleid | Pedagogisch handelen                                  | X          |            |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Didactisch handelen                                   |            |            |            | X          |
| Onderwijskundig beleid | Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen |            |            | X          |            |
| Onderwijskundig beleid | Klassenmanagement                                     |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Zorg en begeleiding                                   |            |            |            | X          |
| Onderwijskundig beleid | Afstemming - HGW                                      |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Passend onderwijs                                     |            |            |            | X          |
| Onderwijskundig beleid | Levensbeschouwelijke identiteit                       |            | X          |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Opbrengstgericht werken                               | X          |            |            |            |
| Onderwijskundig beleid | Opbrengsten   | X          | X          | X          | X          |
| Personeelsbeleid       | Integraal personeelsbeleid                            |            | X          |            |            |
| Personeelsbeleid       | Schoolleiding   | X          |            |            |            |
| Personeelsbeleid       | Beroepshouding  |            |            |            | X          |
| Organisatie en beleid  | Schoolklimaat   | X          |            |            |            |
| Organisatie en beleid  | Sociale en fysieke veiligheid                         |            | X          |            | X          |
| Organisatie en beleid  | Interne communicatie                                  |            |            |            | X          |
| Organisatie en beleid  | Externe contacten                                     |            |            | X          |            |
| Organisatie en beleid  | Contacten met ouders                                  | X          |            |            |            |
| Zorg voor kwaliteit    | Kwaliteitszorg  |            |            |            | X          |
| Zorg voor kwaliteit    | Wet- en regelgeving                                   |            |            | X          |            |
|                        |   | <b>9</b>   | <b>9</b>   | <b>8</b>   | <b>9</b>   |

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Ons Koersplan

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

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

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

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

*goed onderwijs voor alle aan ons toevertrouwde leerlingen.*

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

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

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

Onze **visie** is gebaseerd op maatwerk.

We zijn nieuwsgierig naar de eigenheid van elk kind.

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

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

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

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

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

Onze **besturingsfilosofie** is gebaseerd op het Rijnlands gedachtegoed. De directeuren sturen in de lijn samen met het college van bestuur. We gaan uit van mogen in plaats van moeten en van vertrouwen in plaats van controleren. Ontwikkeling van expertise en beleid ontstaat vanuit ieders professionaliteit en leiderschap.

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

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

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

uniformiteit.

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

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

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

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

Voor ons totale Koersplan, verwijzen we je naar de bijlage.

## **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 directeurs, 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 |
|---|---|------------|
| Aandachtspunten Schoolbeschrijving        | Intensiever gebruik gaan maken van Scholen op de kaart.   | hoog       |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten     | Goede implementatie van nieuwe methodes. Blink, Kwink, Blits groep 5, Groove me groep 7 en 8                  | hoog       |
| Taallesonderwijs                          | Taalbeleidsplan maken   | gemiddeld  |
|   | Taalcoördinator opleiden  | gemiddeld  |
| Rekenen en wiskunde                       | WIG 5 is op de markt. Invoering en implementatie WIG 5 zsm  | gemiddeld  |
|   | Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren  | hoog       |
| Toon je Talent                            | Cultuurbeleidsplan  | hoog       |
| Bewegingsonderwijs                        | We hebben geen speelleerlokaal voor onze kleuters.  | hoog       |
| Talentontwikkeling                        | Onze school beschikt nog niet over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills       | laag       |
| Het schoolklimaat                         | De school is verouderd. Wel schoon maar is niet goed onderhouden. Het ziet er sleets en onverzorgd uit.       | hoog       |
| Buitenschoolse opvang en dagarrangementen | De geboden naschoolse opvang zit vol voor de komende 2 jaar. Dit is een pijnlijk knelpunt.                    | hoog       |
| Aandachtspunten Financieel beleid         | Kosten om verouderde elementen van het gebouw te repareren stijgen en zijn onvoorspelbaar en niet inplanbaar. | hoog       |
|   | Kosten voor licenties managen met behulp van ICT.   | hoog       |
| Verantwoording en dialoog                 | School stelt een jaarverslag op   | laag       |
| Pedagogisch handelen                      | De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat   | hoog       |
| Veiligheid en Veilige School              | De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten   | hoog       |



## 11 Meerjarenplanning 2020-2024

| Thema                                     | Aandachtspunt   | '20-'21 | '21-'22 | '22-'23 | '23-'24 |
|---|---|---------|---------|---------|---------|
| Aandachtspunten Schoolbeschrijving        | Intensiever gebruik gaan maken van Scholen op de kaart.   |         |         |         |         |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten     | Goede implementatie van nieuwe methodes. Blink, Kwink, Blits groep 5, Groove me groep 7 en 8                  |         |         |         |         |
| Taalleesonderwijs                         | Taalbeleidsplan maken   |         |         |         |         |
|   | Taalcoördinator opleiden  |         |         |         |         |
| Rekenen en wiskunde                       | WIG 5 is op de markt. Invoering en implementatie WIG 5 zsm  |         |         |         |         |
|   | Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren  |         |         |         |         |
| Toon je Talent                            | Cultuurbeleidsplan  |         |         |         |         |
| Bewegingsonderwijs                        | We hebben geen speelleerlokaal voor onze kleuters.  |         |         |         |         |
| Talentontwikkeling                        | Onze school beschikt nog niet over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills       |         |         |         |         |
| Het schoolklimaat                         | De school is verouderd. Wel schoon maar is niet goed onderhouden. Het ziet er sleets en onverzorgd uit.       |         |         |         |         |
| Buitenschoolse opvang en dagarrangementen | De geboden naschoolse opvang zit vol voor de komende 2 jaar. Dit is een pijnlijk knelpunt.                    |         |         |         |         |
| Aandachtspunten Financieel beleid         | Kosten om verouderde elementen van het gebouw te repareren stijgen en zijn onvoorspelbaar en niet inplanbaar. |         |         |         |         |
|   | Kosten voor licenties managen met behulp van ICT.   |         |         |         |         |
| Verantwoording en dialoog                 | School stelt een jaarverslag op   |         |         |         |         |
| Pedagogisch handelen                      | De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat   |         |         |         |         |
| Veiligheid en Veilige School              | De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten   |         |         |         |         |

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:** 03QD  
**Naam:** Basisschool Petrus en Paulus  
**Adres:** Felix Bockenplein 1  
**Postcode:** 6213HM  
**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:** 03QD  
**Naam:** Basisschool Petrus en Paulus  
**Adres:** Felix Bockenplein 1  
**Postcode:** 6213HM  
**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*

\_\_\_\_\_

## 12 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 03QD  
**Naam:** Basisschool Petrus en Paulus  
**Adres:** Felix Bockenplein 1  
**Postcode:** 6213HM  
**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 B. van der Meij

functie leerkracht

plaats Maastricht

datum 14-7-'20

handtekening 

naam B. Depesche

functie ouder (MR lid)

plaats Maastricht

datum 20-7-'20

handtekening 