

# Schoolplan 2019-2023

## Basisschool Gerardus Majella HEERLEN



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>3</b>
<b>3 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>3</b>
<b>4 Risico's</b>	<b>4</b>
<b>5 De missie van de school</b>	<b>4</b>
<b>6 Onze parels</b>	<b>6</b>
<b>7 De grote doelen voor de komende vier jaar</b>	<b>6</b>
<b>8 Onze visie op lesgeven</b>	<b>6</b>
<b>9 Onze visie op identiteit</b>	<b>6</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>7</b>
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>9</b>
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>10</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>10</b>
<b>14 Kwaliteitszorg</b>	<b>11</b>
<b>15 Basiskwaliteit</b>	<b>12</b>
<b>16 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>13</b>
<b>17 Strategisch beleid</b>	<b>13</b>
<b>18 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>31</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>32</b>
<b>20 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>33</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>34</b>
<b>22 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>35</b>
<b>23 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>36</b>
<b>24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>37</b>

## 1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Movare en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

## 2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Movare
Algemeen directeur:	Dhr. Kruszel & Mevr. Huijnen
Adres + nr.:	Heyendallaan 55
Postcode + plaats:	6464 EP Kerkrade
Telefoonnummer:	045 546 6950
E-mail adres:	info@movare.nl
Website adres:	www.movare.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	RKBS Gerardus Majella
Directeur:	Lia Boumans
Adres + nr.:	Hei-Grindelweg 88
Postcode + plaats:	6414 BT Heerlen
Telefoonnummer:	045 5285960
E-mail adres:	directie.rkbsgerardusmajella@ movare.nl
Website adres:	www.bsgerardusmajella.nl

Bij ons op school vormt de directie samen met de IB en 3 collega's (bouwcoördinatoren van de onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT). Onze school wordt bezocht door 180 leerlingen.

## 3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
-Zicht op ontwikkeling -Toetsing en afsluiting -Enthousiast team	-Tijd -Indeling van het gebouw

KANSEN	BEDREIGINGEN
-Samenwerking -Extra ondersteuning in gedrag van leerlingen -Didactisch handelen -Talenten stakeholders benutten -Samenwerking met Ouderklankbordgroep: groep enthousiaste, betrokken ouders.	-Terugloop leerlingenaantal -Gedragsproblemen bij leerlingen

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

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Ouders als partners van de school
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. Het pedagogisch klimaat optimaliseren
5. Uitbreiden van netwerk om beoogd onderwijsaanbod te kunnen realiseren

### Bijlagen

1. Basiskwaliteit Bs Gerardus Majella - Dec. 2018

## 4 Risico's

### 5 De missie van de school

Het begrip missie heeft te maken met bestaansrecht. Waarom doen we wat we doen? Waarvoor staan we? Wat zijn onze waarden? Waarom zijn we er en wat willen we met ons onderwijs betekenen voor de buurt, de regio en de samenleving in totaliteit?

"Het geven van goed onderwijs, een school waar ieder kind zich veilig voelt, met plezier naar toe komt en vooral veel leert".

Daarbij wordt de omgeving van de school in de komende jaren steeds meer betrokken bij onze school. We willen een plek worden die de sociaal maatschappelijke ontwikkeling en cohesie versterkt.

Onze school is een katholieke school voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen (alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

### Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: goed onderwijs voor elk kind.

### Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school hechten we waarde aan relatie, autonomie en competentie
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat
- Op onze school heerst een professionele cultuur

Visie heeft te maken met beelden en verwachtingen richting toekomst. Waar gaat het heen? Waar gaan wij heen? Hoe zien we ons zelf in de komende jaren? Welke kant willen wij als school opgaan? Wat willen we bereiken en wat is daarvoor nodig.

De blik naar buiten levert voor ons de volgende perspectieven op:

- a. Een wereld die razendsnel verandert, waardoor de voorbereiding op die wereld moeilijk in heel concrete termen te vatten is.
- b. Moderne media, die in de wereld van het kind een steeds prominentere rol spelen
- c. Belang van het vak techniek zeker ook vanwege de typische populatiekenmerken .
- d. Euregionale ontwikkelingen, die er voor zorgen dat een deel van onze leerlingen straks naar verwachting zijn brood zal verdienen in de Euregio, met name in het gebied rond Aken.
- e. Opbrengstgerichtheid met grote aandacht voor leerresultaten bij de kernvakken in het basisonderwijs;
- f. Passend onderwijs als belangrijk thema voor het hele onderwijsveld.
- g. Meer aandacht voor gezondheidsaspecten als beweging en voeding.

Hier gaan we dus voor:

In algemene zin voor het klaarstomen van onze leerlingen voor een toekomst met veel open einden. We willen de "hotspot" van de wijk worden. Een plek waar kinderen, ouders, externen kunnen leren met én van elkaar.

Concreet houdt dit in dat we rekening gaan houden met:

- Creativiteit: het bedenken van nieuwe ideeën en deze kunnen uitwerken en analyseren. Elke betrokkene wordt uitgedaagd om creatief te denken in het onderwijsproces. Denken in kansen. De praktische vakken (techniek, koken, groentetuin) spelen hierin een rol.
- Kritisch denken: het kunnen formuleren van een eigen, onderbouwde visie of mening.
- Probleemoplosvaardigheden: het (h)erkennen van een probleem en tot een plan kunnen komen om het probleem op te lossen.
- Communiceren: het effectief en efficiënt overbrengen en ontvangen van een boodschap.
- Samenwerken: het gezamenlijk realiseren van een doel en anderen daarbij kunnen aanvullen en ondersteunen.
- Digitale geletterdheid: het effectief, efficiënt en verantwoord gebruiken van ICT, waarbij digitale geletterdheid een combinatie is van basiskennis ICT, mediawijsheid en informatievaardigheden.
- Sociale en culturele vaardigheden: het effectief kunnen leren, werken en leven met mensen met verschillende etnische, culturele en sociale achtergronden. De school wordt een plek waar deze vaardigheden door diverse betrokkenen omgezet worden in gezellige, leerzame, zinvolle activiteiten.
- Zelfregulering: het kunnen realiseren van doelgericht en passend gedrag.

In de praktijk betekent dat voor onze school dat we ons in ieder geval richten op:

- Een nog steviger plek voor ICT in ons onderwijsaanbod. Met name het gebruik van zgn. digitale schoolborden en het inzetten van tablets.
- Het verder opwaarderen van het vak techniek en koken, dat gezien de populatie kenmerken een prominentere plaats in ons onderwijsaanbod zal krijgen.
- Begrijpend lezen (begrijpend luisteren en woordenschat) verder verdiepen zodat de kinderen dit leuk (blijven) vinden en hier steeds beter in worden. (leren voor de toekomst)
- De bewuste keuze om in de eerste vier leerjaren van onze basisschool taal- en rekenontwikkeling een belangrijke plek te geven.
  - Het gebruik van coöperatieve werkvormen bij ons onderwijs
  - Het WO-aanbod aantrekkelijker maken en onze leerlingen kennis te laten maken met de 21e eeuwse vaardigheden (onderzoekend leren). De bovenbouw is gestart met een proeftuintje "Thematisch, onderzoekend leren". In dit proeftuintje wordt er vanuit onderzoeksvragen aan alle Wereld Oriënterende vakken gewerkt.
- De complexiteit van de zorg die Passend onderwijs met zich meebrengt, groepsoverstijgend aanpakken. Een start maken we in groep (5) 6,7 en 8.

In algemene zin willen we dus een school zijn die haar leerlingen ondersteunt om alles uit hun mogelijkheden te halen, mede door een eigentijds aanbod en een eigentijdse aanpak, waardoor bij alle belanghebbenden (kinderen, ouders, gemeente, stichting, inspectie) een positief beeld heerst. Die eigentijdsheid en toekomstgerichtheid uit zich in de methodes, de instructie en de werkvormen die we gebruiken.

Wat is naar ons inzicht nodig om te bereiken waarvoor we willen gaan:

- a. Onderwijskundig leiderschap dat professionele ontwikkeling stimuleert.

- b. Onderwijskundig leiderschap met specifieke aandacht voor leerkrachtontwikkeling door klassenconsultaties en een regelmatige gesprekscyclus
- c. Continue leerkrachtontwikkeling
- d. Kwaliteitszorg die systematisch en cyclisch van aard is
- e. Een pedagogisch-didactische aanpak van leerkrachten die zich kenmerkt door:
  - activiteit en zelfstandigheid van leerlingen
  - het stellen van ambitieuze doelen
  - doelgerichte les aanpak
  - doelgerichte jaarprogrammering
  - effectieve inzet van tijd
  - effectief klassenmanagement

## 6 Onze parels

1. Op onze school werken de kinderen onderzoekend en ontdekkend.
2. Op onze school leren we de kinderen ondernemend bezig te zijn.
3. Op onze school ontdekken kinderen veel op het gebied van techniek.
4. Op onze school is een enthousiaste leerlingenraad.
5. Op onze school wordt er met elkaar (kinderen, ouders, wijk) geleerd, samengewerkt, ontdekt en onderzoek gedaan naar kansen voor alle betrokkenen.

## 7 De grote doelen voor de komende vier jaar

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

- Op onze school maken we de leerlingen structuurafhankelijk.
- Op onze school hanteren we hetzelfde instructiemodel.
- Op onze school hanteren wij hetzelfde beloningssysteem (PBS of anders).
- Op onze school hebben we hoge verwachtingen t.a.v. de resultaten van leerlingen.

## 8 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

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

## 9 Onze visie op identiteit

We zijn een school met een Katholieke identiteit waar elke geloofsovertuiging wordt geaccepteerd. Het gaat erom dat wij normen, waarden en respect doorgeven vanuit de katholieke identiteit.

We zijn een school waar rekening wordt gehouden met de behoeften van ieder kind; op zowel sociaal-emotioneel als cognitief gebied. We zorgen ervoor dat kinderen zich kunnen ontwikkelen in het juiste tempo. Er wordt rekening gehouden met bevorderen van talent, op theoretisch én praktisch vlak.

We kijken ernaar uit om de samenwerking aan te gaan met diverse belanghebbenden om er op die manier voor te zorgen dat de school nóg meer een begrip in de buurt wordt.

## 10 Onderwijskundig beleid

In 2023 bereiken de leerlingen op onze school hun hoogst mogelijke niveau als ze naar het vervolgonderwijs gaan. Dit bereiken we door ons aanbod zowel theoretisch als praktisch in te richten. In ons onderwijs bevorderen we dat leerlingen flexibel en in oplossingen kunnen denken. We zorgen dat de leerlingen de 21e eeuwse vaardigheden krijgen aangereikt.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

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.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Schatkist (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Pluspunt (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. In ons taalbeleidsplan hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd.

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

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. We werken aan deze vakken op een onderzoekende, thematische manier (Groep 6 t/m 8)

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd gymlokaal
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
2. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

Op onze school geven de leerkrachten op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus per groep
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er één oplossingsstrategie aan bod komt, eigen oplossingsstrategieën van leerlingen worden gewaardeerd, mits zij goed zijn
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Wat we al doen:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op twee niveaus per groep
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

We werken met handelingsplannen die worden geëvalueerd aan het einde van een periode.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het zorgplan van de school.

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Ten aanzien van passend onderwijs hebben we op basis van voorgaande evaluatie de volgende ambities vastgesteld:



1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt (extra) ondersteuning voor leerlingen met NT2 problematiek (m.n. nieuwkomers en leerlingen van wie de thuistaal niet Nederlands is)
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens het oudergesprek geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen. Op basis van een analyse stellen we interventies vast.

## 11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. 21 eeuwse vaardigheden overbrengen op leerlingen
8. Communicatie

Op onze school streven we collegialiteit en professionaliteit na. Dat uit zich in gedrag als:

- Het openlijk delen van successen, mislukkingen en fouten
- Het tonen van respect voor elkaars mening
- Het praten mét elkaar in plaats van over elkaar Open staan voor feedback
- Het constructief analyseren en bekritisieren van praktijken en procedures.

‘Levenslang leren’ is op onze school een kernattitude voor alle betrokkenen. Uitgangspunt bij te maken scholingskeuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven wordt is, dat gebruik gemaakt wordt van ‘leren van en met elkaar’ rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan niet alleen invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega’s van andere scholen. Om bij die competentie-ontwikkeling van onze leerkrachten de vinger aan de pols te houden, zijn 6 zaken qua personeelsbeleid in onze school structureel verankerd:

- Klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd.
- Klassenbezoeken in het kader van competentie-ontwikkeling door het geven van feedback op het onderwijsgedrag.
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken waarin ook de leeropbrengsten van de betreffende groep aan de orde komen.
- De persoonlijke competentie-ontwikkeling, die vastgelegd wordt in het zgn. Cupella systeem.
- Het opvangen en begeleiden van nieuw beginnende leerkrachten .
- Het jaarlijks opstellen van de nascholingsactiviteiten.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

## 12 Organisatiebeleid

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.20 uur met een inlooppmoment. De les start om 8.30 uur. De lessen zijn van 8.30 uur tot 10.10 uur én van 10.30 uur tot 12.00 uur. 's Middags is er les van 12.45 – 14.45 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij vrij.

Een positief schoolklimaat zorgt voor een leeromgeving waarbij kinderen, ouders en leerkrachten zich veilig en geborgen voelen.

- Onze school is een school waar alle teamleden positief omgaan met leerlingen
- Onze school is een school waar teamleden positief met elkaar omgaan
- Onze school biedt een verzorgde indruk en is uitnodigend voor leerlingen
- Onze school organiseert activiteiten om de betrokkenheid van leerlingen bij de school te bevorderen
- Onze school waakt over de veiligheid van de leerlingen
- Onze school heeft duidelijke omgangregels
- Onze school zorgt voor een aangename, stimulerende werkomgeving voor personeelsleden

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Vanaf groep 6 bespreken we, met collega's en ouders, het uitstrooprofiel. Hierdoor hebben zowel de ouders, de leerling en de school een goed beeld over het vervolgonderwijs. We vinden het belangrijk om duidelijkheid te verschaffen naar ouders over de vermoedelijke richting en scholen waar de leerling naar toe kan gaan. Toetsscores (methodisch én Cito-toetsen), gedrag, werkhouding en executieve functies zijn voor ons belangrijk om een volgende stap voor een leerling te bepalen.

Het contact met de scholen uit het voortgezet onderwijs is erg belangrijk. Elke leerling wordt uitvoerig besproken om er samen zorg voor te dragen dat elke leerling op de juiste school en de juiste richting geplaatst wordt.

## 13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Movare.

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen .

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met

het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

## 14 Kwaliteitszorg

Bij kwaliteitszorg gaat het over onderwijskwaliteit op een aantal kerngebieden waarbij het niet alleen gaat over opbrengsten (leerprestaties op het cognitieve domein en de sociale opbrengsten van onderwijs) maar ook over de wijze en de voorwaarden waaronder deze tot stand zijn gekomen. Vanuit een gedegen zelfevaluatie stelt de school haar kwaliteitsniveau vast en definieert vervolgens de verbeterruimte en vertaalt deze aansluitend in concrete interventies. "Hoe beter je jezelf kent, hoe beter je interventies kunt uitvoeren, hoe beter de bereikte kwaliteit zal zijn". Tenslotte heeft de school de opdracht om over dit proces publieke verantwoording af te leggen.

### Voorwaarden van onze kwaliteitszorg

Een aantal zaken is randvoorwaardelijk voor het realiseren van onderwijskwaliteit. Vanaf 2015 wordt binnen MOVARE een rekenmodel gehanteerd dat inzichtelijk maakt hoe de financiële huishouding van de school is opgebouwd.

Een volgende belangrijke voorwaarde is het systematisch en periodiek verzamelen van data van onderwijsopbrengsten. We maken daarbij onderscheid in cognitieve opbrengsten en opbrengsten van sociaal emotionele ontwikkeling. Onze school hanteert hierbij een genormeerd instrument van LOVS. Van toenemend belang zijn de thema's "schoolklimaat" en "veiligheid."

In het systeem van kwaliteitszorg wordt ook aandacht besteed aan de kwaliteit van de processen. Daarbij wordt o.a. gelet op aspecten van planmatigheid en borging. Tevens kijken we ook naar het systematisch vertalen van onze visie in persoonlijke doelen van alle leerkrachten.

Tevens verantwoorden wij ons over onze opbrengsten i.r.t. onze doelen. Hierbij is in toenemende mate van belang om kennis te nemen van de mening en ervaringen van derden over onze school. Om die reden organiseren wij naast personeelstevredenheidspeilingen ook periodiek leerling- en oudertevredenheidspeilingen. De resultaten hiervan nemen wij op in de publieke verantwoording.

Tenslotte monitoren wij hoe onze leerlingen het in het Voortgezet Onderwijs doen en volgen hun ontwikkelingen tot in het derde leerjaar. De evaluatie hiervan gebruiken wij bij onze schooladviesprocedure. Hetzelfde doen wij met de opbrengsten van het inspectietoezicht.

### Data verzamelen

Kwaliteit moet blijken. Daarom verzamelen onze leerkrachten gegevens over de ontwikkeling van onze leerlingen tot en met het einde van de basisschool. Daarmee bezitten wij een schat aan informatie. Om het onderwijs te verbeteren (op leerling-, groeps- en schoolniveau) willen we leren nog beter gebruik te maken van deze uitkomsten. We willen ons scholen om de uitkomsten te analyseren, te begrijpen en te vertalen naar concrete voorstellen voor verbetering. Op deze manier wordt het afnemen van toetsen een hulpmiddel om ons onderwijsproces te verbeteren. Kwaliteit moet ook blijken als het gaat om het personeel. Daarom verzamelt de directie gegevens over de ontwikkeling van het personeel. Deze gegevens worden onderdeel van het bekwaamheidsdossier. Onze school maakt daarbij gebruik van het door het Cupella-systeem.

### Relatie personeelsbeleid

Kwaliteitszorg heeft een directe relatie met integraal personeelsbeleid. De kwaliteit staat en valt immers met de mensen voor de klas. Binnen de school willen we daarom continue werken aan een sfeer waarin we met elkaar over

de resultaten van het onderwijs kunnen spreken, elkaar feedback kunnen geven en waar plaats is voor coaching en intervisie.

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren.

Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

#### Inventarisatie gegevens

Om gegevens te verzamelen, maken we gebruik van de volgende middelen:

-Gesprekken met leerkrachten. De directie voert in de gesprekscyclus werkgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met medewerkers.

Doel van de gesprekken is het vergroten van de kwaliteit van onderwijs en het welbevinden van de medewerkers.

-Gesprekken met de directie. Het functioneren van de directie wordt formeel besproken op MOVARE-niveau.

-Gesprekken met de directie. Op schoolniveau krijgen alle leerkrachten de kans om zgn. tip-top-gesprekken met de directie te voeren. Feedback is voor de directie belangrijk voor het persoonlijke ontwikkelingsproces.

-Klassenbezoeken (aan de hand van kijkwijzers)

-CITO-LOVS

-Methodegebonden toetsen

-Uitstroom voortgezet onderwijs

-Onderwijsinspectie

Daarnaast willen we in de volgende schoolplanperiode de kwaliteitszorg (continueren) uitbreiden door:

-Leerlingtevredenheidsspeilingen

-Personeelstevredenheidsspeilingen

-Oudertevredenheidsspeilingen

-Externe & interne kwaliteitsaudits

Onze organisatie realiseert samen met leerlingen, ouders, leraren, schoolleiders en het bestuur kwalitatief onderwijs.

De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de inzet en vaardigheden van al deze betrokkenen, waarbij de kwaliteit van de leerkracht van doorslaggevende betekenis is. Blijvende professionalisering en een stimulerende onderwijsomgeving dragen bij aan de kwaliteit van de

leerkrachten. Dit vraagt om goede schoolleiders. De schoolleider heeft een centrale rol daar waar het gaat om de invulling van onderwijskwaliteit in relatie tot de identiteit van de school.

De schoolleider zoekt, samen met het team, balans tussen de identiteit van de bestaande organisatie en de noodzaak tot innoveren. De leider maakt medewerkers ervan bewust dat de realiteit vraagt om verandering. Tegelijkertijd weet de leider, vooraf, tijdens en na het proces, het vertrouwen over te brengen dat meewerken aan innovaties nieuwe mogelijkheden zal bieden. Het is belangrijk dat de leider leiding geeft in een sfeer van veiligheid. Hierbij is het belangrijk dat de schoolleider oprechte belangstelling voor en vertrouwen heeft in de leerkracht. De schoolleider is zich bewust van de mate van ontwikkeling, leerstijlen, innovatie, achtergrond van de leerkrachten. Hierdoor weet de schoolleider welke sterke kanten benut kunnen worden en op welke manier de organisatie hiervan profiteert. Door het uitvergroten van kwaliteiten van de leerkrachten en hem of haar ruimte te bieden om zich te ontwikkelen, schept de schoolleider een lerende organisatie.

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

## 15 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij 1 x per twee jaar (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

## Beoordeling

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

## 16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

## 17 Strategisch beleid

De toekomst die wij op het vizier hebben

### Inleiding

De geformuleerde missie, visie en kernwaarden hebben wij opnieuw tegen het licht gehouden en wij hebben nagedacht over relevante ontwikkelingen en trends. Op basis daarvan schetsen wij in dit hoofdstuk het inhoudelijk toekomstperspectief dat wij voor ogen hebben, geordend rondom een vijftal inhoudelijke thema's. De leerlingen, medewerkers, ouders en de maatschappij liggen voor de hand. Gezien de ontwikkelingsfase waarin de Onderwijsstichting MOVARE zich bevindt en waarin we de stap zetten van "De basis op orde" naar "Profileren en Excelleren", kiezen wij ervoor het thema "Kwaliteit, de school en de onderwijsstichting" op een vergelijkbare manier te beschrijven. De kern van de ontwikkelingsrichting van de vijf thema's is hier verwoord.

### De leerlingen, de scholen en de onderwijsstichting

Onderwijs zou moeten gaan over proberen, ontdekken, creëren en genieten. Naast de waarde van basisvaardigheden, ook ruimte maken voor intuïtief en ontdekkend leren en het ontwikkelen van een onderzoekende houding. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig, leergierig en op zoek naar sociale binding. Ze gedijen in een omgeving waarin ze gezien, gehoord, begrepen en gewaardeerd worden. Zo'n omgeving noemen we inclusief, een omgeving waar je mag zijn wie je bent, waar je mee mag doen en er als vanzelfsprekend bij hoort. Een sociale context waarin veiligheid (fysieke en sociaal-emotionele veiligheid), geborgenheid en welzijn van elk kind, maar ook van de groep als geheel de volle aandacht krijgt.

Het onderwijs laten aansluiten op de specifieke onderwijsbehoeften, talenten en mogelijkheden van de leerlingen biedt hen de kans te laten zien wat ze echt in hun mars hebben. Opbrengsten zijn dan maximaal, zelfvertrouwen wordt versterkt en het plezier in leren neemt toe.

Onderwijs is gericht op de brede ontwikkeling van de leerlingen zodat ze kansrijk zijn in de maatschappij van morgen en daar een waardevolle bijdrage kunnen leveren. Dit vraagt van het onderwijs zich nadrukkelijk te richten op kwalificatie (kennis en vaardigheden), socialisatie (tradities en burgerschap in de wereld) en subjectivering (autonomie, zelfstandig, kritisch en verantwoordelijk gedrag).

### De medewerkers, de scholen en de onderwijsstichting

De medewerkers van de Onderwijsstichting MOVARE zijn het belangrijkste kapitaal van onze organisatie. De leerkrachten zijn de spil in het onderwijsleerproces van de leerlingen. Het team formuleert onder leiding van de schooldirecteur haar ambitie en de ontwikkelingsrichting. De schooldirecteur ondersteunt, faciliteert en bewaakt de realisatie van het beleid. De medewerkers van het MOVARE-bureau ondersteunen vanuit hun expertise de scholen en het College geeft leiding aan de gehele organisatie.

Een cultuur en context die alle medewerkers stimuleert tot professionalisering. Ontwikkelingskansen bieden, een leeromgeving ontwerpen en medewerkers stimuleren en faciliteren stelt professionals in staat het beste van zichzelf te laten zien en een waardevolle bijdrage te kunnen blijven leveren. Medewerkers zijn ook vooral zelf aan zet en ontwikkeling kan ook een proces van vele kleine stapjes zijn.

De maatschappij is voortdurend in verandering en daarmee verandert ook de opdracht voor de school. Een veranderende vraag aan de school stelt ook andere eisen aan onze medewerkers en vraagt tegelijkertijd een intensieve samenwerking binnen teams, tussen scholen en met partners in hun omgeving. Deze ontwikkelingen vragen om leiderschap dat ruimte maakt voor professionele ontwikkeling en tegelijkertijd eisen stelt aan de medewerkers.

### De ouders, de scholen en de onderwijsstichting

De school opereert niet in een vacuüm maar staat midden in de samenleving. Om optimaal te kunnen werken ten einde de onderwijs- en ontwikkelkansen van een leerling zo ruim mogelijk te maken is de driehoek leerling-ouder-school van groot belang. In de relatie tussen ouders en school spreken we over ouderparticipatie en dan bedoelen wij

vooral het meedoen van de ouders in het onderwijsproces: leesvaders, knutselopa's, begeleiders bij excursies, bibliotheekmoeders etc. Meedoen versterkt de sociale verbinding en bevordert de betekenis van de schoolgemeenschap. Medezeggenschap van ouders (mee mogen beslissen) is ook formeel geregeld en wij weten dat daar een sterk positief effect van uitgaat. Ouderbetrokkenheid is de term die wij op dit moment gebruiken als we werken aan een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen ouders en school waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van de leerling (Peter de Vries, ouderbetrokkenheid 3.0). Het gaat dus om de ontwikkeling die de leerling op school doormaakt en hoe ouders door intensief betrokken te zijn daar een positieve invloed op hebben.

Partnerschap vertrekt vanuit een duidelijkheid over elkaars rol en verantwoordelijkheid. Het uitspreken en delen van elkaars verwachtingen aan de voorkant is van groot belang. Toegevoegde meerwaarde ontstaat als het partnerschap wederkerig wordt ingevuld. Ouders zorgen voor een zo goed mogelijk startpositie van hun kinderen. De school is verantwoordelijk voor het leren en voor de ontwikkeling in een veilige omgeving.

#### De maatschappij, de wereld en de onderwijsstichting

De scholen en de onderwijsstichting zetten zich samen in voor optimale kansen voor alle leerlingen. Binnen onze dynamische, snelle maatschappij willen wij ons onderwijs beter laten aansluiten bij de wereld van morgen. De school is een omgeving waarin de leerlingen veilig opgroeien en ook weerbaarheid ontwikkelen. De scholen zijn stevig verankerd in de buurt, in de wijk en in de (eu)regio. In deze leefwereld worden alle levenschte kansen benut die ondersteunend zijn aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Wij willen invloed uitoefenen op en meewerken aan het realiseren van een duurzame wereld, waarin openheid, eerlijkheid en duidelijkheid ten aanzien van onze ambities voorwaardelijk zijn. Een democratische wereld waarin iedereen mag meedoen en iedereen ertoe doet. Wij gaan voor een veelzijdig effect op de brede ontwikkeling van alle leerlingen. Soms meetbaar, soms schaalbaar maar altijd merkbaar.

#### De kwaliteit, de scholen en de onderwijsstichting

Kwaliteit is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school en de onderwijsstichting. Wij willen niet verrast worden, zijn attent op ontwikkelingen en anticiperen tijdig. De schoolleiding vraagt een onderzoekende houding van alle medewerkers en stimuleert hen die verder te ontwikkelen. Die medewerkers analyseren met grote regelmaat de kwaliteit van hun eigen activiteiten, soms in het groot door toetsen te analyseren en vaak in het klein door te reflecteren op hun eigen pedagogisch en didactisch handelen. De school/stichting gaat actief in gesprek met de belanghebbenden en haar samenwerkingspartners en betreft hen bij de kwaliteit van het onderwijs.

Voor de onderwijsstichting en haar scholen gaat het in de kern om de kwaliteit van het onderwijsleerproces (met de opbrengsten, resultaten en effecten die we daarmee realiseren voor de leerlingen, de medewerkers, de ouders en de maatschappij) en de kwaliteit van de pedagogische interactie. De centrale opdracht heeft alles te maken met de toegevoegde waarde die wij voor de leerlingen willen realiseren. Kwaliteit is een zaak van iedereen, zit in de haarvaten van alle medewerkers maar ook in de organisatie (kwaliteitscultuur) als geheel. Iedereen levert een bijdrage en voelt zich eigenaar van de kwaliteitsontwikkeling. De betrokkenen bepalen gezamenlijk wat de gewenste kwaliteit is die de scholen en de stichting willen leveren en wij realiseren ons dat de kwaliteitseisen steeds veranderen en ook steeds hoger worden.

Dichterbij goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen

#### Inleiding

In dit hoofdstuk werken we de vijf inhoudelijke thema's uit in specifieke ankerpunten. Op deze doelen richten zich de concrete activiteiten die wij met prioriteit gaan ondernemen in de periode 2019 – 2023. Zij vormen een samenhangend geheel, markeren "de lat" waaraan wij de bereikte resultaten zullen afmeten en fungeren als het "kompas" om onderweg koers te behouden.

#### De high 5 van MOVARE

1. De leerlingen, de scholen en de onderwijsstichting.
2. De medewerkers, de scholen en de onderwijsstichting.
3. De ouders, de scholen en de onderwijsstichting.
4. De maatschappij, de wereld en de onderwijsstichting.
5. De kwaliteit, de scholen en de onderwijsstichting.

## 5.1 De leerlingen, de scholen en de onderwijsstichting

Het is een fundamenteel recht van elke leerling om gehoord, gezien, begrepen en gewaardeerd te worden. Zo ontwikkelen leerlingen zich tot zelfstandige, actieve, creatieve en verantwoordelijke burgers. Veiligheid, geborgenheid, welzijn, betrokkenheid en individuele vrijheid vormen belangrijke voorwaarden om te kunnen leren naar vermogen.

Onze concrete doelstellingen daarbij zijn:

Een onderwijsstichting MOVARE waarin de scholen een veilige plek vormen voor de leerlingen, maar ook voor alle anderen. Opgroeien en onderwijs krijgen in een veilige omgeving is een recht van elk kind en tegelijk een voorwaarde om je optimaal te kunnen ontwikkelen.

Een onderwijsstichting MOVARE en scholen die het leerplezier, het welbevinden en het geluk van onze leerlingen hoog in het vaandel hebben staan. Deze begrippen hebben nadrukkelijk te maken met relatie (ik hoor erbij en doe er toe), autonomie (ik leer mijn eigen keuzes te kunnen maken en die doen er toe) en competentie (kijk eens wat ik al kan).

Een onderwijsstichting MOVARE en scholen die onderwijs verzorgen waarin het vergroten van het eigenaarschap van de leerling een belangrijke ontwikkelingsrichting is. Eigenaarschap heeft een positief effect op de intrinsieke motivatie, op verantwoordelijkheid, op samen leren, op betekenisverlening en op het doorzettingsvermogen van de leerlingen.

Een onderwijsstichting MOVARE waarin we op weg zijn naar inclusief onderwijs. Onderwijs thuisnabij vormgegeven in krachtige, energieke scholen met zoveel mogelijk preventieve ondersteuning van en samenwerking met onderwijs- en zorgpartners.

Onze ambitie is meetbare, schaalbare en altijd merkbare groei te realiseren ten aanzien van de ervaren veiligheid, het leerplezier en het eigenaarschap van onze leerlingen. Competentie, relatie en autonomie zijn onderdeel van het onderwijsleerproces en helpen ons te groeien naar inclusiever onderwijs.

Uitwerking, mogelijkheden en gedachten bijeengebracht tijdens alle werksessies

### Veiligheid

- Zorgen dat de fysieke omgeving in en rond de school voldoet aan de voorschriften die te maken hebben met de veiligheid, de medewerkers opgeleid zijn en hun taak nauwgezet uitvoeren (BHV, calamiteitenteam, ontruimingsoefeningen), de leerlingen goed geïnstrueerd zijn en veilig werken onderdeel uitmaakt van het onderwijsaanbod.
- Zorgen dat de school op het gebied van de sociaal-emotionele en psychische ontwikkeling een veilige plek is voor leerlingen, ouders en medewerkers. Duidelijkheid over omgangsvormen en verwachtingen, een luisterend oor en begrip voor uitzonderingen, maken daar onderdeel van uit. Tevens wordt preventief en pro-actief handelen van de medewerkers verondersteld.
- Zorgen dat onze leerlingen goed (gewenst) gedrag kunnen leren. Dit vraagt om concrete activiteiten waarin gewenst gedrag expliciet aan de orde is: bewustwording en in-oefening door de leerlingen. Medewerkers laten gewenst voorbeeldgedrag zien. Positief gedrag bekrachtigen zorgt voor bevestiging en tegelijkertijd voor zelfvertrouwen en een versterking van het positief zelfbeeld.
- Zorgen dat de school beschikt over methodieken die de sociale veiligheid bevorderen en instrumenten waarmee je regelmatig de sociale veiligheid in kaart brengt (kwaliteitszorg). Ook bekendheid met trainingsprogramma's gericht op het versterken van de sociale vaardigheid van de leerlingen en het inzetten daarvan onder schooltijd helpt.
- Zorgen dat de sociale veiligheidskaart van de omgeving bekend is bij de medewerkers en er consequent gebruik gemaakt wordt van het zogenaamde "knooppunt" waarin de samenwerking met ketenpartners gestalte heeft gekregen.

### Welbevinden

- Zorgen dat we voortdurend de balans bewaken tussen het welbevinden van de leerlingen en het niveau van het leerstofaanbod. Het gaat om reële hoge verwachtingen die door de leerlingen als haalbaar worden gezien (doorzettingsvermogen en ondersteuning).
- Zorgen dat onze leerlingen plezier in leren ontwikkelen en dit blijven behouden. Plezier zorgt voor maximale betrokkenheid, inzet en dus optimale opbrengsten die vervolgens weer een positief effect hebben op het welbevinden van de leerlingen.

- Zorgen dat ergens niet in goed in zijn minder nadruk krijgt. Bepaalde leerstof is voor sommige leerlingen echt moeilijk om onder de knie te krijgen. Inzet waarderen en prestaties op waarde inschatten zorgt voor meer motivatie, zelfvertrouwen en het weer opnieuw proberen.
- Zorgen dat we beter zicht krijgen op de talenten van de leerlingen en hen kansen bieden om die talenten te benutten en verder te ontwikkelen.
- Zorgen dat er bewegingsruimte voor onze leerlingen binnen de scholen is, zowel letterlijk als figuurlijk.

#### Eigenaarschap

- Zorgen dat we de leer- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen goed leren kennen, waarbij de relatie en het gesprek met de leerling cruciaal is. Daartoe gaan we een relatie aan met de omgeving waarin de leerling opgroeit. De leerling in de kijker en het gesprek met de leerling verschaft ons informatie, versterkt de relatie en stelt ons in staat om samen te kijken naar passende leerdoelen, een afgestemd leerproces en de noodzakelijke ondersteuning.
- Zorgen dat ouders en onderwijs- en zorgpartners in samenwerking de juiste afstemming rondom de leerling organiseren.
- Zorgen dat we voldoende aandacht is voor het aanleren, ontwikkelen en trainen van executieve functies (basale toekomstgerichte vaardigheden).
- Zorgen dat er bewust aandacht is voor de ontwikkeling van kritisch denken (niet alles voor zoete koek slikken) en zelfsturing.
- Zorgen dat onze leerlingen structureel en interactief betrokken worden bij vraagstukken over de school en de schoolorganisatie. O.a. regelmatig feedback vragen van leerlingen, met hen nagaan hoe zij het beste kunnen leren, tevredenheidspelingen en een kinder- of leerlingenraad lijken daarbij effectieve interventies.
- Zorgen dat de school systematisch de kenmerken van haar leerlingpopulatie, inclusief de ontwikkelingen daarbinnen in kaart brengt, die vertaalt in onderwijsbehoeften en vervolgens haar onderwijsaanbod en aanpak zoveel mogelijk daarop afstemt.

#### Inclusief

- Zorgen dat elke leerling, thuisnabij terecht kan voor onderwijs dat aansluit bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling. Basisonderwijs is er voor alle kinderen en dus is ook elk kind welkom (de kern van onze zorgplicht).
- Zorgen dat alle leerlingen mogen meedoen en erbij horen. Gebruik maken van en respect hebben voor diversiteit biedt meer kansen voor brede ontwikkeling van alle leerlingen.
- Zorgen dat het onderwijsaanbod voldoet aan de kerndoelen. Er is sprake is van een doorgaande lijn van voorschoolse voorziening naar basisonderwijs en van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs. Daarbij maken leerlingen en leerkrachten vanuit een gevarieerd aanbod samen keuzes die aansluiten bij talenten en interesses van de leerling. Samenwerkend leren, ontdekkend leren en leren leren maken hiervan onderdeel uit.
- Zorgen dat het niveau van de basisondersteuning op de reguliere scholen verder versterkt en uitgebouwd wordt. Aangrijpingspunten hierbij zijn: intensieve samenwerking en afstemming in het cluster met voorschoolse voorzieningen, speciale onderwijsvoorzieningen, voortgezet onderwijs en onderwijs- en zorgpartners.

#### 5.2 De medewerkers, de scholen en de onderwijsstichting

De kracht van een organisatie zit in de medewerkers. Zij zijn het die zich elke dag opnieuw inzetten om de leerlingen goed onderwijs te bieden. Dat verdient erkenning, vertrouwen, ontplooiingsmogelijkheden en ondersteuning.

Onze concrete doelstellingen daarbij zijn:

Een onderwijsstichting MOVARE waarin nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan het welbevinden en de vitaliteit van alle medewerkers.

Een onderwijsstichting MOVARE waarin leren en ontwikkelen van alle medewerkers wordt gestimuleerd, ondersteund en gefaciliteerd.

Een onderwijsstichting MOVARE die een professionele en leercultuur binnen alle geledingen van haar organisatie heeft gerealiseerd.



Een onderwijsstichting MOVARE die de juiste medewerkers weet te vinden en erin slaagt die medewerkers aan zich te binden.

Onze ambitie is meetbare, schaalbare en altijd merkbare groei te realiseren ten aanzien van de ervaren vitaliteit en welbevinden van onze medewerkers. Leren van en met elkaar is verankerd binnen alle lagen van de organisatie en de Onderwijsstichting MOVARE is een aantrekkelijke werkgever die medewerkers weet te binden.

Uitwerking, mogelijkheden en gedachten

Welbevinden en vitaliteit

- Zorgen dat medewerkers actief positieve ontwikkelingen bij MOVARE uitdragen (inside-out Aantrekkelijke werkgever)
- Zorgen voor goede samenwerking met opleidingsinstellingen en deze stevig verankeren, om de opleiding goed aan te laten sluiten bij het werkveld en vroegtijdig talenten aan MOVARE te kunnen binden.
- Zorgen dat we een aantrekkelijk werkomgeving bieden waar nieuwe collega's zich graag mee willen verbinden.
- Zorgen dat medewerkers ertoe doen en iets betekenen, zich competent en gewaardeerd voelen. Gemotiveerd naar hun werk komen en aan het eind van de werkdag voldaan naar huis gaan.
- Zorgen dat medewerkers daadwerkelijk invloed hebben op hun eigen werksituatie en serieus genomen worden als mens en professional (professioneel statuut).
- Zorgen dat eigenaarschap van medewerkers de ruimte krijgt; zelfstandig kunnen doen wat je vanuit vakmanschap hoort te doen, gevraagd en gestimuleerd wordt.
- Zorgen dat de medewerkers hun energie besteden aan duurzame ontwikkeling, hierbij zijn focus aanbrengen, speerpunten benoemen en het borgen van ontwikkelingen van belang.
- Zorgen dat medewerkers tijdige en adequate ondersteuning krijgen bij tijdelijke uitval en terug in hun kracht komen (aanwezigheidsbeleid).
- Daarnaast is MOVARE preventief gericht op de vitaliteit van alle medewerkers.
- Zorgen dat de professionele dialoog in de volledige breedte in alle lagen van de organisatie goed functioneert en de medewerkers beschikken over de vaardigheden die daarvoor nodig zijn (gesprekkencyclus).
- Zorgen dat alle medewerkers een goede werkbalans ervaren door kritisch te kijken naar de inhoud en hoeveelheid van de administratieve taken, ze bekwaam en toegerust zijn voor de functie en evenwichtig invulling geven aan de normjaartaak. De balans wordt gevonden tussen werk en privé, uitdaging en routine, inspanning en rust.
- Zorgdragen dat MOVARE bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers, door aan te sluiten bij de persoonlijke situatie, talenten en levensfase.

Ontwikkelen en leren

Binnen Onderwijsstichting MOVARE worden professionalisering en loopbaanontwikkeling gestimuleerd voor alle medewerkers. Aandachtspunten daarbij zijn geformuleerd voor alle medewerkers en een aantal aandachtspunten zijn specifiek voor de leidinggevenden, het onderwijsgevend- en onderwijsondersteunend personeel.

Alle medewerkers

- Zorgen dat professionele leergemeenschappen en netwerken binnen en buiten MOVARE zich stevig hebben ontwikkeld en de verworven inzichten hun plek vinden binnen het dagelijks werk.
- Het organiseren van een MOVARE- ontwikkelplatform. Binnen MOVARE zijn er netwerken waarin kennis delen gedeeld wordt, op basis van behoefte gerichte scholing georganiseerd, bewustwording van het belang van professionele ontwikkeling wordt versterkt, gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise en gerichte ondersteuning op de werkvloer verzorgd wordt
- De professionele samenwerking binnen het team en de doelen van de organisatie zijn daarbij helpend.
- Zorgen dat duurzame ontwikkeling wordt aangemoedigd: op basis van een doordacht idee de moed hebben om veranderingen en innovatie door te voeren en de effecten te onderzoeken.
- Zorgen dat we structureel reflecteren, evalueren en de eigen praktijk onderzoeken om ontwikkelingen te toetsen, bij te stellen en door te ontwikkelen.

## Leidinggevend

Een onderwijsstichting MOVARE waarin gericht wordt gewerkt aan het realiseren van bevlogen, geïnspireerd en dienend leiderschap vanuit het besef dat de schooldirectie middels onderwijskundig leiderschap grote invloed heeft op de onderwijsresultaten en de kwaliteit van de brede opbrengsten.

Een leidinggevende binnen MOVARE:

- Is authentiek en neemt medewerkers mee in onderwijsvisie.
- Draagt actief de visie, missie en kernwaarden uit en tonen hierin voorbeeldgedrag.
- Maakt verbinding met het team en de omgeving.
- Zorgt voor een ontwikkelcultuur waarin systematisch en in samenhang aan kwaliteitsverbetering wordt gewerkt.
- Biedt de medewerkers ruimte om verantwoordelijkheid te nemen in het kader van kwaliteitsverbetering.
- Organiseert structureel overleg tussen alle medewerkers gericht op de verbetering van de onderwijskwaliteit.
- Zet medewerkers in hun kracht en biedt ruimte aan alle medewerkers om talenten te ontwikkelen en gericht in te zetten.
- Werkt bewust aan een klimaat waarin het welbevinden van alle medewerkers centraal staat.
- Durft zijn medewerkers en collega's aan te spreken om tot verbeteringen te komen, waarbij samenwerking, transparantie en respectvolle communicatie hoog in het vaandel staan.

## Onderwijsgevend personeel

- Beschikt over een degelijke basis, een uitgebreid repertoire van didactisch en pedagogisch handelen en dit toepassen in de praktijk.
- Onderwijsstichting MOVARE ondersteunt de leerkracht in het sterker toegerust worden op het gebied van complex gedrag.
- Onderwijsstichting MOVARE zorgt dat startbekwame en beginnende leerkrachten de specifieke ondersteuning en begeleiding krijgen die aansluit bij hun ontwikkelingsfase.

## Cultuur

- Zorgen dat innovatie wordt aangemoedigd: op basis van een doordacht idee de moed hebben om veranderingen door te voeren en de effecten te onderzoeken (NB kernwaarden respect/samen: leercultuur).
- Professionele cultuur: aanspreken, bevragen, transparantie: Zorgen dat belangrijke veranderingen (focus op de goede dingen) ook echt gerealiseerd worden door aandacht te geven aan de succesbevorderende factoren (vier successen).
- Zorgen dat medewerkers geboeid blijven door de werkzaamheden (ontwikkelkansen) binnen de scholen en de stichting. Geboeide medewerkers voelen zich verbonden met MOVARE, willen graag blijven, zijn trots op, voelen zich uitgedaagd en gewaardeerd.
- Zorgen dat het onderwijs zo efficiënt mogelijk wordt georganiseerd: effectief, resultaatgericht, doelgericht, opbrengstgericht zodat het optimaal tegemoet komt aan de ontwikkeling van alle leerlingen.
- Zorgen dat overleg effectief wordt georganiseerd: goed voorbereid, de juiste mensen deelnemen, besluitvorming transparant plaatsvindt (kernwaarde Respect).

## Vinden en binden

- Zorgen dat medewerkers actief positieve ontwikkelingen bij MOVARE uitdragen (inside-out Aantrekkelijke werkgever)
- Zorgen voor goede samenwerking met opleidingsinstituten en deze stevig verankeren, om de opleiding goed aan te laten sluiten bij het werkveld en vroegtijdig talenten aan MOVARE te kunnen binden.
- Zorgen dat wij een aantrekkelijk werkomgeving bieden waar nieuwe collega's zich graag mee willen verbinden.

## 5.3 De ouders, de scholen en de onderwijsstichting

Het onderwijs, de ontwikkeling op school en de opvoeding thuis zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De ouders zijn onze gelijkwaardige partners. Met hun inbreng leveren zij een bijdrage aan het gemeenschappelijke doel: het realiseren van optimale ontwikkelingskansen voor elke leerling.

Onze concrete doelstellingen daarbij zijn:

Een onderwijsstichting MOVARE en de scholen die vanuit gelijkwaardigheid intensief en niet vrijblijvend samenwerken met ouders en zo uiting geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de optimale groei en ontwikkeling van de leerlingen. We noemen dat gelijkwaardig partnerschap.

Een onderwijsstichting MOVARE en de scholen die beseffen dat de samenwerking met ouders talrijke kansen biedt om het onderwijsaanbod te verbreden, helpt om de organisatie goed te laten functioneren, competenties van ouders direct beschikbaar maakt en uiteindelijk een positief effect heeft op de kwaliteit van de school.

Een onderwijsstichting MOVARE en scholen die openstaan voor de zorgen van ouders, het "echte" gesprek met hen aangaan en bereid zijn ook ouders te ondersteunen in hun opvoedende taak.

Een onderwijsstichting MOVARE en scholen die belang hechten aan de mening van ouders over de gerealiseerde onderwijskwaliteit en initiatief nemen om ouders daarover te informeren en verantwoording af te leggen.

Onze ambitie is meetbare, schaalbare en altijd merkbare groei te realiseren ten aanzien van het gelijkwaardig partnerschap met onze ouders. We voeren "echte" gesprekken en ondersteunen ouders in hun opvoedende taak.

Uitwerking, mogelijkheden en gedachten

Gelijkwaardig partnerschap

- Zorgen dat ouders en school hun verwachtingen over en weer gedegen met elkaar bespreken. De school vertrekt vanuit het idee dat een goede onderlinge samenwerking aantoonbaar een positief effect heeft op de ontwikkeling van de leerlingen (Uw kinderen ook Onze zorg).
- Zorgen dat ouders bewust zijn van de belangrijke rol die zij spelen als het gaat om het leren van hun kinderen. Belangstelling tonen voor wat hun kinderen op school doen en daar thuis positief op inhaken en op verder borduren zorgt dat leerlingen zich gemotiveerd en competent manifesteren in de school (VVE-thuis).
- Zorgen dat ouders gedegen geïnformeerd worden over de voortgang en de ontwikkeling van hun kinderen en daarbij lijken o.a. een driehoeksgesprek (kind-ouder-leerkracht), een GOEDEstart-gesprek, een informatie-avond en een kijkochtend effectieve activiteiten te zijn.

Participatie

- Zorgen dat alle ouders zich welkom voelen op school. De school is toegankelijk, uitnodigend en open naar de ouders (lage drempels) zodat de ouders zich gehoord voelen.
- Zorgen dat de ouders een bijdrage leveren aan het dagelijks reilen en zeilen in de school. Ouders kansen bieden om te participeren en te helpen. Veel ouders willen dat, zijn bereid tijd te investeren en zijn ook competent om ondersteunende taken op zich te nemen.
- Zorgen dat ouders meedenken en meebeslissen in de school door hen te informeren (isy, ouderportaal en website) en daadwerkelijk te enthousiasmeren voor deelname in ouderraad, oudervereniging en medezeggenschapraad.
- Zorgen voor een goede samenwerking en afstemming van taken tussen de Ouderraad of Oudervereniging, hulpouders, de Medezeggenschapraad en het schoolteam.
- Zorgen voor een zorgvuldige communicatie met ouders met waar nodig de inzet van een tolk. Tijdig, uitgebreid, consistent, begrijpelijk en transparant zijn eisen die daaraan gesteld worden. Ook vertrouwelijkheid speelt een rol in een relatie die mede gebaseerd is op wederzijds vertrouwen.

Pedagogische ondersteuning

- Zorgen dat de ouders zich serieus genomen voelen en dat medewerkers door de ouders gezien worden als deskundige op het gebied van leren en de brede ontwikkeling van de leerlingen. Wederzijds begrip, respect en luisteren zonder vooroordeel maken het mogelijk dat ook rekening gehouden kan worden met bijzondere omstandigheden.

- Zorgen dat er activiteiten worden georganiseerd en gelegenheid wordt gecreëerd waarin ouders met elkaar in contact komen, ervaringen kunnen uitwisselen en zich kunnen verdiepen in onderwerpen die voor hen als opvoeders van belang zijn.
- Zorgen dat ouders die moeite hebben om de juiste ondersteuning te vinden op weg geholpen worden; suggesties opperen, werken aan bewustwording en helpen bij verwijzing horen bij de taak van de school.

#### Informatie en feedback

- Zorgen dat ouders systematisch gevraagd worden om de school van feedback te voorzien, sterke aspecten en verbeterpunten kunnen daardoor nadrukkelijk zichtbaar worden en vervolgens ook geborgd of aangepakt worden. Ouderpanels, tevredenheidsmetingen maar ook spontane gesprekjes bieden daartoe veel mogelijkheden. Belangrijk is dat we helder maken waarom we om deze feedback vragen en wat we daarmee op het oog hebben.
- Zorgen dat ouders systematisch en tijdig geïnformeerd worden over de resultaten en opbrengsten die de school weet te realiseren. Focus op de brede opbrengsten en het aandeel dat alle betrokkenen daarin hebben gehad. Successen zijn leerzaam, kansen worden zichtbaar, school– thuis- en maatschappij worden met elkaar in verband gebracht (it takes a village to raise a child) en trots zijn op de school en de stichting wordt onderstreept.

#### 5.4 De maatschappij, de wereld en de onderwijsstichting

De scholen zijn stevig verankerd in de buurt, de wijk en in de (eu)regio. In deze leefwereld benutten wij alle levensechte kansen die ondersteunend zijn aan de ontwikkeling van onze leerlingen en hen weerbaar maken.

Onze concrete doelstellingen daarbij zijn:

Een onderwijsstichting MOVARE en de scholen die zich gezamenlijk inzetten voor optimale kansen voor alle leerlingen, rekening houdend met hun identiteit.

Een onderwijsstichting MOVARE en de scholen die toekomstgericht onderwijs verzorgen. Een onderwijsaanbod hanteren dat de leerlingen voorbereidt om op een succesvolle wijze te kunnen deelnemen en bijdragen aan de leefomgeving en de maatschappij van nu en de toekomst. Onderwijs dat hen in staat stelt zich verder te ontwikkelen tot gelukkige volwassenen die in harmonie met de omgeving een actieve bijdrage leveren aan een betere wereld.

Een onderwijsstichting MOVARE en de scholen (instituut en gebouw) die stevig verankerd zijn in de buurt, de wijk en in de (eu)regio. Scholen die zich hebben ontwikkeld tot sociaal maatschappelijk centrum in hun wijk. We benutten in deze leefwereld alle levensechte kansen voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Onze ambitie is meetbare, schaalbare en altijd merkbare groei te realiseren ten aanzien van de positie die scholen en de Onderwijsstichting innemen in de (eu)regio.

Uitwerking, mogelijkheden en gedachten

Optimale kansen

- Gelijke kansen vraagt om ongelijke behandeling.
- Kloof tussen arm en rijk verkleinen.
- Schooladviezen die recht doen aan de capaciteiten van de leerlingen.
- Het bevorderen van de sociale cohesie en mogelijkheden om te participeren.

Toekomstgericht

- Zorgen dat we helder op het vizier hebben wat de opdracht is van het huidige onderwijs. Waar zou het onderwijs vooral voor moeten zorgen en daarop zijn we als onderwijs ook aanspreekbaar. We zijn er niet om alle maatschappelijke problemen op ons te nemen, maar we kunnen zeker een bijdrage leveren aan het leren omgaan met die problemen.
- Zorgen dat binnen het onderwijsaanbod meer aandacht wordt besteed aan vaardigheden als: kritisch denken, creatief denken en probleemoplossend denken. Verder gaat het om de vaardigheden als: met grote hoeveelheden informatie om te gaan, ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, communiceren, samenwerken en sociale en culturele vaardigheden (lees burgerschap). Uiteraard maakt de aandacht voor deze vaardigheden ook deel uit van het huidige curriculum. Gezien de verdere globalisering en digitalisering in de komende periode zullen we op dit punt nog een tandje bijschakelen. Parate kennis blijft ook in de 21ste eeuw van belang, het zorgt voor een kader waaraan nieuwe kennis, maar ook vaardigheden en ervaringen gemakkelijker verbonden kunnen worden.

- Zorgen dat burgerschapsvorming een geïntegreerd onderdeel wordt van het onderwijsaanbod. Burgerschapsvorming is het vormen van leerlingen die actief meedoen aan de samenleving en een positieve bijdrage leveren aan die samenleving. Bij burgerschapsvorming gaat het vooral om de houding en de vaardigheden van de leerlingen. De school is hier een geschikte oefenplaats voor. Er zijn drie domeinen die samen de kern van burgerschapsvorming vormen: Democratie: door democratie kunnen verschillende opvattingen op een vredige manier tot oplossingen komen; Participatie: door een bijdrage te leveren aan de eigen leefomgeving en de verantwoordelijkheid ervoor te nemen; Identiteit: door te handelen vanuit je waarden en normen.
- Zorgen dat we binnen het onderwijsaanbod bewust aandacht besteden aan andere talen en culturen. Juist de Euregio (Duitsland-België-Nederland) biedt veel mogelijkheden tot buurtaalonderwijs (Duits of Frans in het curriculum), internationalisering (over de grens te kijken), en eventueel tweetalig onderwijs waarin een deel van het onderwijs in een andere taal dan het Nederlands wordt gegeven. Tegelijkertijd “verplicht” de geografische ligging van onze regio ons om de leerlingen extra goede kansen te bieden op een toekomst in onze buurlanden.
- Zorgen dat het onderwijsaanbod een veelzijdig aanbod is, waarin in samenhang aandacht gegeven kan worden aan allerlei thema’s. Veel genoemd worden daarbij: cultuureducatie (muziek, dans, drama, beeldende vorming, poëzie en kunstzinnige vorming); gezondheid (voeding, beweging, psychische gezondheid) maar ook filosofie, welbespraaktheid en discussie en dialoog.

#### Verankerd in de omgeving

- Zorgen dat de leerlingen op heel veel manieren en op heel veel plekken waardevolle ervaringen kunnen opdoen en daarvan heel veel kunnen leren. Dat besef vraagt om “de school uit te gaan en de echte maatschappij op te zoeken” en intensief gebruik te maken van onze omgeving. Samenwerking met partners, gebruik maken van de euregionale context en maatschappelijke stages organiseren zijn dan zeer gepast.
- Zorgen dat wij de school zien als een “mini-samenleving”, een ontmoetingsplek en een plek waar je kunt oefenen met actief burgerschap. Lid zijn van een democratische en multiculturele samenleving vraagt om goed ontwikkelde sociaal maatschappelijke competenties. Juist de beschermde omgeving van de school en onder begeleiding kunnen leren in de echte wereld biedt hier heel veel kansen toe (de school is de maatschappij en bereidt de leerling voor op de maatschappij).
- Zorgen dat de school een centrale plek inneemt in de wijk als het gaat om opgroeien, opvoeding en onderwijs. De school is voortdurend op zoek naar samenwerking met andere instanties, maar bijvoorbeeld ook naar verenigingen die voor kinderen van betekenis zijn. Het vraagt om de dialoog aangaan, je ambities en drijfveren communiceren en werken aan een netwerk waarin professionals en vrijwilligers dichtbij elkaar staan, elkaars expertise gebruiken en onmiddellijk ingezet kunnen worden in het belang van de kinderen.

#### 5.5 De kwaliteit, de school en de onderwijsstichting

Wij willen niet verrast worden, zijn attent op ontwikkelingen en anticiperen tijdig. Kwaliteit leveren is de ambitie van alle medewerkers en een pregnant kenmerk van de professionele cultuur binnen de onderwijsstichting MOVARE.

Onze concrete doelstellingen daarbij zijn:

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die in gezamenlijkheid hebben vastgelegd welke kwaliteit zij nastreven als het gaat om het onderwijs aan de leerlingen, het werk van haar medewerkers en de arbeidsomstandigheden, de ouders en gelijkwaardig partnerschap en de rol binnen de maatschappij en de wereld.

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die systematisch en regelmatig gegevens (intern en extern) verzamelen op grond waarvan conclusies geformuleerd kunnen worden over de gerealiseerde kwaliteit. De gegevens hebben zowel te maken met het leerlingniveau, het groepsniveau, het schoolniveau als het niveau van de onderwijsstichting MOVARE.

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die de geleverde kwaliteit borgen (vasthouden) door systematisch en regelmatig de processen en opbrengsten/resultaten te monitoren, te vergelijken met de geformuleerde ambitie/doelstellingen en zo bewaken dat risico’s tijdig onderkend worden en de ondergrenzen niet overschreden worden.

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die op basis van geanalyseerde gegevens systematisch, met behulp van een doordachte veranderstrategie werken aan verbetering, verandering en vernieuwing.

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die op alle niveaus een lerende cultuur nastreven waarbinnen alle leerlingen en medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Een onderwijsstichting MOVARE en haar scholen die op een gedegen en transparante manier rekenschap afleggen over de gerealiseerde opbrengsten en effecten en wijze waarop die tot stand zijn gekomen.

Onze ambitie is meetbare, schaalbare en altijd merkbare groei te realiseren ten aanzien van de wijze waarop we onze kwaliteit in beeld brengen en kwaliteitsverbetering monitoren en borgen binnen de scholen en de Onderwijsstichting.

Uitwerking, mogelijkheden en gedachten

Kwaliteit

- Tijdens de bijeenkomsten en gesprekken zijn veel opmerkingen gemaakt over de kwaliteit van het onderwijs. Goede kwaliteit wordt dan ingevuld met bepaalde onderwijskundige concepten, thematieken waar aandacht voor hoort te zijn en aanpakken die effectiever zijn.
- Een van de bepalende factoren om kwalitatief goed onderwijs te realiseren is het vakmanschap van de leerkrachten, gecombineerd met goed functionerend management. Dat is ongetwijfeld een cruciaal gegeven, maar er zijn er meer. Een goede leerkracht kan alleen maar goed werk leveren als.....(vul maar in). In de wetenschappelijke literatuur zijn veel aspecten genoemd die invloed hebben op het realiseren van goed onderwijs. Verstandig is om daarvan kennis te nemen en die vooral in samenhang met elkaar te zien.
- Het bepalen van de kwaliteit van scholen heeft iets uniforms omdat je namelijk van alle scholen voor basisonderwijs mag verwachten dat.....(vul maar in). Tegelijkertijd is de context waarin de school haar werkzaamheden uitvoert van groot belang: kwaliteit leveren voor leerlingpopulatie x kan heel wat anders zijn dan voor populatie y. Kwaliteit leveren in een reguliere context is wat anders dan kwaliteit leveren in een speciale setting. Kwaliteit leveren als je vooral voor je eigen leerlingen werkt vraagt iets anders dan als je de zorg hebt voor leerlingen die (deels) elders onderwijs volgen.
- We werken aan de hand van de volgende vragen om zicht te krijgen op de geleverde prestatie: Doen we de goede dingen? (dat zijn die zaken die de meeste meerwaarde opleveren), Doen we die dingen goed? (handig, met de juiste hulpmiddelen, efficiënt wat betreft de tijd en inzet van middelen), Hoe weten we dat? (welke criteria, maatstaven, normen, ondergrenzen hanteren we daartoe), Vinden anderen dat ook? (wie bevragen we daarover en hoe doen we dat) en Wat doen we met die wetenschap? (de conclusies zetten ons aan tot....?).

Gegevens verzamelen

- Wil je eigenaarschap bij leerlingen bevorderen geef ze dan een rol binnen kwaliteitszorg op het niveau van kwaliteitsbepaling (Wanneer heeft het onderwijs de beoogde kwaliteit?), kwaliteitsmonitoring (Hoe volgen we de ontwikkelingen zodat we ook tijdig kunnen bijsturen?) en uiteraard ook het meten van de resultaten (Hebben we gedaan wat we ons hebben voorgenomen en heeft dat ook de gewenste effecten opgeleverd?). Instrumenten die daarbij genoemd werden zijn o.a. regelmatig met de leerlingen spreken over kwaliteit, de leerlingenraad daarover raadplegen en tevredenheidspeiling onder leerlingen organiseren.
- Wil je medewerkers die gebruik maken van hun professionele autonomie en hun vakmanschap inzetten tijdens hun werk in de school en de stichting, geef ze dan een stevige rol binnen de systematiek van kwaliteitszorg. Instrumenten die daarbij genoemd werden zijn o.a. het professioneel statuut, benut de gesprekkencyclus om over kwaliteit te spreken, organiseer regelmatig een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers, maak gebruik van de MOVARE-monitor, neem deel aan een audit en neem een schoolzelfevaluatie af. Uiteraard kunnen ook externe audits heel inspirerend zijn.
- Wil je ouders serieus nemen en betrokken laten zijn bij het werk van de school en de stichting geef ze dan een belangrijke positie binnen het werken aan kwaliteitszorg op de verschillende dimensies. Instrumenten die daarbij kunnen helpen zijn o.a. klankbordgroepen organiseren, oudercafé, oudertevredenheidsonderzoeken.
- Wil je de samenwerkingspartners en belanghebbenden serieus nemen dan betrek je hen bij gesprekken over de geleverde kwaliteit door de scholen en de onderwijsstichting. Via deze lijn ontstaat ook zicht op het inlossen van de maatschappelijke opdracht die we als onderwijs hebben.

Kwaliteit borgen

- Er worden verschillende hulpmiddelen genoemd zoals o.a. het INK model en werken met kwaliteitskaarten.
- Maak gebruik van een gezamenlijk afgesproken systematiek zoals bijvoorbeeld de PDCA cyclus. Binnen deze cyclus is de C van check, liever de S van study, de fase waarin de effecten nauwkeurig worden bestudeerd en er aandacht wordt besteed aan de borging. Welke activiteiten dienen we te ondernemen om de geleverde kwaliteit ook

in de toekomst vast te houden? Het pleidooi is om juist voor deze fase voldoende tijd te reserveren. Het heeft ook iets te maken met het vaststellen van een succesvolle aanpak, die mogelijk ook op andere plekken bruikbaar is en in ieder geval vraagt om het vieren van het behaalde succes.

#### Veranderstrategie

- Het veranderkracht model, zoals beschreven door ten Have en ten Have lijkt zeker bruikbaar om ons verder te kunnen helpen.

#### Lerende cultuur

- Een lerende cultuur, maar ook een kwaliteitscultuur vraagt om gedeeld eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Als individu ben ik eigenaar van mijn eigen ontwikkeling en draag ik daar ook verantwoordelijkheid voor, tegelijkertijd zijn we samen eigenaar en verantwoordelijk voor het geheel. Ik kan mijn eigenaarschap pas goed uitoefenen in een cultuur die mij daartoe stimuleert en tegelijkertijd ben ik ook onderdeel van een groter geheel. Wij zijn samen in gesprek over de voortgang, over het werk in de groep, over ons onderwijs op school en de keuzes die daarin gemaakt gaan worden.
- De belangrijke rol van reflectie wordt in meerdere gesprekken benadrukt. Kunnen reflecteren is een competentie die van ons allen aandacht vraagt. Vooral de vraag: "Wat heb je hiervan over jezelf geleerd?", mag niet vergeten worden. Het geven en ontvangen van effectieve feedback maakt hier deel van uit.
- Werkaanpakken die genoemd worden zijn: netwerken opbouwen, professionele leergemeenschappen inrichten, teamleren, leren van en met elkaar, werkplekleren, leraarsnesten, gebruik maken van specialisten en elkaars expertise benutten.
- We zien Opleiden In School (OIS) als vliegwiel gericht op de professionele ontwikkeling van elke medewerker als gericht op de totale schoolontwikkeling van alle scholen.
- Professionele ontwikkeling van medewerkers en schoolontwikkeling gaan hand in hand met elkaar. Medewerkers hebben de wil om continu te werken aan de groei van hun eigen vakmanschap en hebben daarbij een context nodig die hen daarbij ondersteunt (kader waarbinnen groei gewenst is, faciliteiten, beschikbare collega's, veiligheid en ruimte om te kunnen experimenteren). De school wil in het belang van goed onderwijs voor alle leerlingen ook voortdurend werken aan kwaliteitsverbetering (beter doen wat je al doet), maar ook verandering (vanuit een ander perspectief werken) en zelfs vernieuwing (het over een totaal andere boeg gooien). De school heeft een context nodig waarin dit mogelijk is.

#### Rekenschap afleggen.

- Er is een wettelijk kader waarin rekenschap afleggen is vervat. Gedeeltelijk is dat een rechtstreekse verantwoordelijkheid van de school aan bijvoorbeeld de ouders; denk aan een jaarverslag. Een andere invalshoek is de rekenschap die de onderwijsstichting namens de scholen aflegt; de inzet van de werkdrummiddelen en ten derde legt de stichting rekenschap af als stichting; de jaarrekening van de onderwijsstichting. Rekenschap afleggen is ook een kans om te laten zien welke mooie resultaten er geboekt zijn en dat je een betrouwbare samenwerkingspartner bent.
- Er is sprake van horizontaal rekenschap waarin bijvoorbeeld leerkrachten met elkaar en over en weer spreken over hun inzet, waarin bijvoorbeeld scholen in een wijk elkaar informeren over hun inspanningen en succes om de verkeersveiligheid te verhogen. Er is ook sprake van verticaal rekenschap: rekenschap die een leerkracht aflegt aan de schooldirecteur en de rekenschap die de schooldirecteur weer aflegt aan het College van Bestuur. In het kader van kwaliteitszorg lijkt bewustwording van horizontaal rekenschap en die ook hanteren, het beste rendement op te leveren.

Motto zoals het door een collega werd verwoord

"Als het beste niet haalbaar is dan is het haalbare het beste".

#### Missie

MOVARE staat voor goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen, op maat voor elke leerling. Dit gebeurt met aandacht voor individuele autonomie, authenticiteit en met respect. Zowel voor elkaar als voor de wereld waarin wij leven.

#### Visie

MOVARE gaat voor goed onderwijs voor al haar leerlingen, voor nu en in de toekomst. Het onderwijs is, net als de maatschappij, continu in beweging. Om goed onderwijs te kunnen geven is het zaak mee te bewegen. MOVARE geeft die beweging nadrukkelijk richting in de vorm van een vooruitstrevende aanpak en werkwijze. MOVARE is zowel letterlijk als figuurlijk continu in beweging om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Kenmerkend zijn het hoge ambitieniveau, de ondernemingszin en de aandacht voor innovatie. Alle medewerkers geven hun activiteiten zodanig vorm en inhoud dat het de kwaliteit van het onderwijs voor al onze leerlingen ten goede komt.

MOVARE wil haar leerlingen ondersteunen zich te ontwikkelen tot gelukkige en optimistische mensen. Het kind heeft het recht op onderwijs en wij hebben derhalve de plicht om onderwijs te bieden waarin alle leerlingen zo optimaal mogelijk aan hun trekken komen. Het onderwijs bekijken door de bril van de kinderrechten geeft mede richting aan ons werk. We willen dat leerlingen mogen zeggen wat ze denken en voelen. We willen dat leerlingen gezond en veilig opgroeien en erkennen hun recht dat spelenderwijs te mogen doen.

De MOVARE kernwaarden

De onderwijsstichting MOVARE kiest voor:

- \* transparantie,
- \* respect,
- \* veiligheid en
- \* samen

als kernwaarden die leidend zijn in ons denken en doen.

Zij helpen ons de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.

Transparantie

Wij zijn open, eerlijk en duidelijk over onze ambities en in ons gedrag. Wij informeren leerlingen, ouders, elkaar, partners en partijen en leggen rekenschap af over ons handelen.

Respect

Wij gaan met zorg en zorgvuldigheid om met leerlingen, ouders, elkaar, partners en partijen. We houden rekening met ieders belangen, bieden ruimte en hebben begrip voor ieders eigenheid. Een respectvolle omgang met onze directe omgeving (school en stichting) en indirecte omgeving (de maatschappij) waarin we leven maakt daar onderdeel van uit.

Veiligheid

Wij staan voor de emotionele- en fysieke veiligheid van onze leerlingen, medewerkers en samenwerkingspartners. "Ik mag zijn wie ik ben, hoor erbij, mag meedoen, word gewaardeerd en voel me veilig".

Samen

Wij werken met alle betrokken partijen samen om goed onderwijs voor onze leerlingen te realiseren. Door samenwerken leren we van en met elkaar, nemen we gezamenlijk verantwoordelijkheid, gebruiken en delen we elkaars ervaringen, talenten en kennis, stemmen we op elkaar af en zorgen we voor een constructieve en prettige werksfeer.

De uitgangspunten van de onderwijsstichting MOVARE ten aanzien van de levensbeschouwelijke identiteit zijn:

- Er is gelijkwaardigheid in denominatie van alle participerende scholen.
- Het bestuur draagt er zorg voor dat de identiteitsaspecten van het bijzonder- en het openbaar onderwijs behartigd en bewaakt worden.

Levensbeschouwing op een MOVARE-school krijgt vorm vanuit de sleutelwoorden: Leren, Leven en Samenleven.

Het leren is betekenisvol en gericht op wie je worden wilt. Het leven gaat over de sociale en emotionele ontwikkeling en het vinden van je eigen plek en samenleven is gericht op het volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving waarin waarden als zorgzaamheid, rechtvaardigheid, sociale gerechtigheid en solidariteit van belang zijn.

Verscheidenheid in denominatie:

- Er is gelijkwaardigheid in denominatie van alle participerende scholen.



- Het bestuur draagt er zorg voor dat de identiteitsaspecten van het bijzonder- en het openbaar onderwijs behartigd.
- Voor katholieke scholen handelt het bestuur vlg. het ARKO (Algemeen Reglement voor het Katholiek Onderwijs) 1987.
- PC-scholen geven levensbeschouwelijk onderwijs vanuit het PC-gedachtegoed.
- Bijzonder neutrale scholen geven levensbeschouwelijk onderwijs vanuit de gelijkwaardigheid van visies en de verdraagzaamheid tussen opvattingen, opdat de leerling op grond van de eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens die van anderen kan deelnemen aan de samenleving.
- Openbare scholen scheppen in hun lessen ruimte voor vigerende opvattingen en waarden in de Nederlandse samenleving.

#### Onderwijs op school (onderwijskundig beleid)

Onderwijs zou moeten gaan over onderzoeken, ontdekken, creëren en genieten. Naast de aandacht voor basisvaardigheden, ook ruimte maken voor intuïtief en ontdekkend leren en het ontwikkelen van een onderzoekende houding. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig, leergierig en op zoek naar sociale binding. Ze gedijen in een omgeving waarin ze gezien, gehoord, begrepen en gewaardeerd worden. Zo'n omgeving heet inclusief, een omgeving waar je mag zijn wie je bent, waar je mee mag doen en er als vanzelfsprekend bij hoort. Een sociale context waarin veiligheid (fysieke en sociaal-emotionele veiligheid), geborgenheid en welzijn van elk kind, maar ook van de groep als geheel de volledige aandacht krijgt.

Het onderwijs laten aansluiten op de specifieke onderwijsbehoeften, talenten en mogelijkheden van de leerlingen biedt hen de kans te laten zien wat ze echt in hun mars hebben. Opbrengsten zijn dan maximaal, zelfvertrouwen wordt versterkt, het plezier in leren neemt toe.

Onderwijs is gericht op de brede ontwikkeling van de leerlingen zodat ze kansrijk zijn in de maatschappij van morgen en daar een waardevolle bijdrage kunnen leveren. Dit vraagt van het onderwijs zich nadrukkelijk te richten op kwalificatie (kennis en vaardigheden), socialisatie (tradities en burgerschap in de wereld) en subjectivering (autonomie, zelfstandig, kritisch en verantwoordelijk gedrag).

In deze paragraaf beschrijven wij hoe onze school momenteel invulling geeft aan goed onderwijs en wat onze ambitie is om ons onderwijs door te ontwikkelen.

#### Huidige situatie

Er zijn een aantal documenten die de stand van zaken op scholen weergeven.

Hoe staat de school ervoor m.b.t. passend/goed onderwijs?

\* Schoolfoto, SOP, Auditverslag (indien beschikbaar), Actuele inspectierapport en de Informatie uit Vensters PO (meer specifiek "scholen op de kaart").

#### Ambitie

En een aantal documenten die ambities weergeven dan wel een vertaling zijn van ontwikkelingen:

\* SOP, Schoolplan en jaarplannen, de schoolbegroting en het Strategisch beleidsplan MOVARE (2019-2023) waarin de onderstaande ankerpunten zijn opgenomen:

1. Onze school vormt een veilige plek voor de leerlingen, maar ook voor alle anderen. Opgroeien en onderwijs krijgen in een veilige omgeving is een recht van elk kind en tegelijk een voorwaarde om je optimaal te kunnen ontwikkelen.
2. Onze school heeft het leerplezier, het welbevinden en het geluk van onze leerlingen hoog in het vaandel staan. Deze begrippen hebben nadrukkelijk te maken met relatie (ik hoor erbij en doe er toe), autonomie (ik leer mijn eigen keuzes te kunnen maken en die doen er toe) en competentie (kijk eens wat ik al kan).
3. Onze school verzorgt onderwijs waarin het vergroten van het eigenaarschap van de leerling een belangrijke ontwikkelingsrichting is. Eigenaarschap heeft een positief effect op intrinsieke motivatie, op verantwoordelijkheid, op samen leren, op betekenisverlening en op het doorzettingsvermogen van de leerlingen.
4. In onze school zijn we op weg naar inclusief onderwijs. Onderwijs thuisnabij vormgegeven in de samenwerking van krachtige, energieke scholen met zoveel mogelijk preventieve ondersteuning van en in samenwerking met onderwijs- en zorgpartners.

De uitdaging zit hem in de mogelijkheid om alle genoemde documenten met elkaar te verbinden zodat het geen kastdocumenten worden, maar levende documenten die de scholen helpen te realiseren wat nodig is om passend onderwijs voor alle kinderen te realiseren.

In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van onze school wordt enerzijds een realistisch beeld gegeven van de ondersteuning en begeleiding die de school nu kan bieden met betrekking tot passend onderwijs en anderzijds de ambities van de school voor de komende jaren.

In het SOP wordt invulling gegeven aan de kwaliteitsstandaarden van de inspectie, planmatig en handelingsgericht werken, specifieke ondersteuning v.w.b. rekenen, lezen, meer- en hoogbegaafdheid en gedrag, de ondersteuningsstructuur en de ambities en ontwikkeldoelen van de school.

Congruentie is hier van groot belang en is terug te vinden in de volgende aspecten:

- Komen de ambities en ontwikkeldoelen overeen met het concept dat de school beschrijft;
- Zien we de uitwerking van deze ambities terug in het schoolplan;
- Vraagt de school in haar begrotingsgesprek de middelen voor de uitwerking van deze ambities;
- Strookt datgene wat de school beschrijft met de kaders van het strategisch beleid;
- Heeft de school de personele bezetting die nodig is voor de realisatie;
- Weet de school hoe de andere SOPS van de scholen uit het cluster eruit zien;
- In het schoolplan (en meer specifiek in het jaarplan) werkt de school geformuleerde ambities uit en worden de personele en financiële consequenties beschreven. In de begroting worden geformuleerde ambities omgezet in financiële vragen.

#### Kwaliteitsindicatoren

Met betrekking tot onderwijs gaat onze school uit van de volgende kwaliteitsindicatoren (indicatief):

- De school beschikt over een onderwijskundig concept;
- De leraren werken vanuit het onderwijskundig concept van de school;
- De school realiseert tussenopbrengsten die boven de vastgestelde normen liggen;
- De school realiseert eindopbrengsten die boven de gestelde normen liggen;
- De school realiseert sociale opbrengsten die boven de gestelde normen liggen;
- De school beschikt (in samenwerking met omliggende scholen) over een dekkend schoolondersteuningsplan (SOP).

#### Risico's:

De potentiële risico's hoeven niet expliciet beschreven te worden in het schoolplan. Maar dienen ter reflectie bij het schrijven van het schoolplan.

Potentiele risico's ten aanzien van het onderwijsproces zijn:

- Geformaliseerd beleid voor leerlingen zorg ontbreekt;
- Door het ontbreken van vastgesteld zorgbeleid zijn er lacunes in de leerlingenzorg;
- Specifieke ondersteuningsbehoeften van leerlingen worden niet voldoende of niet tijdig gesignaleerd. Leerlingen vallen tussen wal en schip en ouders klagen;
- Een school kan niet voldoen aan het door het samenwerkingsverband (SWV) vastgestelde minimale niveau van basisondersteuning en moet extra kosten maken om op niveau te komen;
- Door beleid van het SWV en verleggen van geldstromen kan een school de bestaande expertise niet behouden en dus het schoolondersteuningsprofiel niet langer waarmaken;
- Het onderwijsconcept sluit onvoldoende aan bij de populatie, het team en/of de context van de school;
- De school beschikt over onvoldoende competente medewerkers;
- Het knooppunt functioneert onvoldoende opdat onvoldoende invulling aan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen wordt gegeven.

### Onzorgvuldig omgaan met persoonsgegevens

- De school voelt zich niet verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met persoonlijke gegevens van leerlingen of dit nu digitale of papieren informatie betreft;
- Niet-geautoriseerde functionarissen kunnen deze data inzien en zelfs wijzigen en daarmee wordt de privacy geschaad.

### Personeelsbeleid binnen de onderwijsstichting

Effectief personeelsbeleid sluit aan bij de doelstellingen van onderwijsstichting MOVARE en de school en is dus een afgeleide van de organisatie- en schooldoelstellingen. Door verschillende personeelsinstrumenten op een samenhangende manier in te zetten, kunnen zowel de organisatie als de medewerkers en daarmee ook onze leerlingen optimaal tot ontwikkeling komen. Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van het onderwijs op een school.

De belangrijkste ankerpunten ten aanzien van medewerkers zijn:

1. Het welbevinden en de vitaliteit van alle medewerkers bevorderen;
2. Het leren en ontwikkelen stimuleren, ondersteunen en faciliteren;
3. Het realiseren van een professionele en leercultuur binnen alle geledingen van de organisatie;
4. Het vinden van de juiste medewerkers en er in slagen deze medewerkers aan ons te binden.

### Het welbevinden en de vitaliteit van alle medewerkers

Het ziekteverzuim en de ervaren werkdruk binnen het primair onderwijs zet ons aan om nadrukkelijk werk te maken van en te investeren in het versterken van het welbevinden en vitaliteit van alle medewerkers. Tegelijkertijd heeft dit een positief effect op de kernwaarde veiligheid en het voldoen aan de wettelijke kaders ten aanzien van schoolveiligheid. In deze planperiode ligt de nadruk op het verder verlagen van het ziekteverzuim, het veilig werken en op interventies ter verlaging van de werkdruk. Het professioneel statuut wordt ingevoerd zodat het eigenaarschap van medewerkers en teams nog meer tot z'n recht zal komen. Het vergroten van de medewerkerstevredenheid ons gezamenlijk streven.

### Het leren en ontwikkelen stimuleren, ondersteunen en faciliteren

De professionalisering van medewerkers krijgt vorm binnen de eigen school. De schooldirecteur neemt als leidinggevende van de schoolontwikkeling hierbij een cruciale positie in. We maken onderscheid tussen startbekwame, basis bekwame en vakbekwame leraren. Voor de leerlingen is het van belang, dat de leraren vakbekwaam zijn en dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (bevoegde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. Daarnaast zorgt de directeur vanuit voorbeeldgedrag ook voor een goede eigen professionele ontwikkeling. Buiten de eigen school kunnen medewerkers en leidinggevende actief deelnemen aan netwerken, werkgroepen, projecten en pilots om zich verder te ontwikkelen en van en met anderen te leren. Iedere medewerker binnen onze school draagt op zijn of haar wijze bij aan het belang van onze leerlingen. De bijdrage wordt inzichtelijk middels de vastgestelde functiebeschrijvingen.

### Het realiseren van een professionele en leercultuur binnen alle geledingen van de organisatie.

In deze periode ligt de nadruk op het werken aan een professionele en ontwikkelingsgerichte cultuur. De cultuur wordt zichtbaar door het professioneel handelen en het voeren van de professionele dialoog, hierbij zijn onze kernwaarden transparantie, respect, veiligheid en samen leidend. Een prettige werkomgeving waarin veiligheid en vertrouwen gecreëerd wordt is een belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling. Op school werken wij gericht aan een professionele cultuur die borgt dat de medewerkers met en van elkaar leren en waar we elkaar aanspreken op handelen en gedrag. Het streven naar verbetering en innovatie wordt gerealiseerd door gezamenlijk effectief, boeiend en positief te werken. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap 'Zelf aan zet': medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en hun eigen professionele ontwikkeling. De directeur daagt medewerkers uit en stimuleert om zich passend te ontwikkelen. De directeur spreekt medewerkers en collega's aan om tot verbeteringen te komen, waarbij samenwerking, transparantie en respectvolle communicatie hoog in het vaandel staan.

### Het vinden van de juiste medewerkers en er in slagen deze medewerkers aan ons te binden.

Door proactief te kijken naar de interne en externe ontwikkelingen anticipeert de school op wisselingen in de personele bezetting. Hierbij wordt gekeken naar de gewenste structurele omvang en benodigde kwaliteiten en competenties van de medewerkers zodat hiernaar gehandeld wordt. Daarnaast wordt geanticipeerd, waar mogelijk, op passende interventies in geval van tijdelijk afwezigheid. We hebben aandacht voor een warm welkom aan nieuwe medewerkers en vervangers.

#### Kwaliteitsaspecten medewerkers op school

Op onze school is er aandacht voor het welbevinden en vitaliteit van onze medewerkers.

- Op onze school wordt actief invulling gegeven aan het aanwezigheidsbeleid van MOVARE.
- Op onze school wordt door het team een goede invulling gegeven aan de verlaging van de werkdruk door o.a. de inzet van de werkdrukmiddelen.
- Op onze school dragen we zorg voor een evenwichtige taakverdeling door afspraken vast te leggen in het werkverdelingsplan.
- Op onze school hanteren we een effectieve gesprekkencyclus waarin in positieve punten en verbeterpunten besproken worden.
- Op onze school worden de uitkomsten van het medewerkersonderzoek actief opgepakt

Op onze school besteden we veel tijd aan ontwikkelen en leren

- Op onze school besteden we veel tijd aan professionalisering.
- Op onze school speelt leiderschapontwikkeling een belangrijke rol, dit krijgt mede vorm door (her) registratie van de schooldirecteur.
- Op onze school worden (nieuwe) medewerkers goed begeleid.

Op onze school heerst een professionele en ontwikkelgerichte cultuur.

- Op onze school geven wij zichtbaar invulling aan de kernwaarden transparantie, respect, veiligheid en samen.
- Op onze school spreekt de directeur medewerkers aan om tot verbeteringen te komen, waarbij samenwerking, transparantie en respectvolle communicatie hoog in het vaandel staan.

Op onze school is er aandacht voor het vinden en binden van medewerkers.

- Op onze school wordt pro-actief naar de vlootshouw gekeken om tijdig te anticiperen zodat het aantal medewerkers als de kwaliteit op orde blijft.
- Op onze school dragen wij MOVARE op een positieve wijze uit.
- Op onze school geven we correct invulling aan het mobiliteitsproces door het tijdig aanzeggen van boventaligheid of het stellen van vacatures.
- Op onze school streven wij naar voldoende en kwalitatieve vervanging bij ziekte of andere afwezigheid van collega's om kwaliteit en continuïteit zo veel mogelijk te waarborgen.

Mogelijke risico's ten aanzien van medewerkers zijn:

- Onvoldoende of onvoldoende bekwame medewerkers: opleiding;coaching;gesprekkencyclus.
- Ondoelmatig inzet personeelsinstrumenten.
- Het ziekteverzuim ligt structureel boven het landelijk gemiddelde: operationele consequenties m.b.t. continuïteit en kwaliteit.
- Overheersende cultuur is niet gericht op verbetering van het onderwijs.

#### Financiën en beheer

Alle baten van de school worden integraal toegerekend. De scholen krijgen derhalve waar ze recht op hebben. De omvang van de baten wordt met name bepaald door de leerlingaantallen.

Een gedeelte van deze baten wordt afgeroomd ter dekking van bovenschoolse activiteiten. Gedacht kan worden aan opdrachten ten behoeve van personele lasten van het MOVARE-bureau en de vervangingspool, bedrijfsgezondheidszorg, onderhoud gebouwen, administratiekantoor, licenties, netwerkbeheer en dergelijke. De

ruimte die resteert kan vrij door de scholen ingezet worden. Hierbij dienen de intern geformuleerde spelregels van MOVARE gerespecteerd te worden.

Het geheel van baten en lasten wordt vertaald in een meerjarenbegroting van de school. De school kijkt hierbij vier schooljaren vooruit. Belangrijk hierbij is het principe van “een sluitende begroting”. Plannen die verwoord staan in het schoolplan zullen derhalve getoetst moeten worden op de financiële haalbaarheid (meerjarig). Periodiek wordt de actuele stand van zaken gemonitord en gerapporteerd.

#### Gebouwen en huisvesting

Het schoolgebouw vormt een vertaalslag van een visie op leren en ontmoeten waarbij wordt gestreefd naar gezamenlijke huisvesting met andere kindpartners. De kwaliteit van het schoolgebouw is vanzelfsprekend van belang voor de kwaliteit van het onderwijs en de leeromgeving van leerlingen. Een duurzaam gebouwd en ingericht schoolgebouw draagt bij aan een breder bewustzijn van het gebruik van duurzame en schaarse materialen, het scheiden van afval en het gebruik van energie. Duurzaamheid niet alleen een gebouwend en technisch vraagstuk, maar evenzeer een onderwijskundig en pedagogisch vraagstuk.

#### Kwaliteitszorg op school

MOVARE scholen werken op basis van een schoolplan. Dit schoolplan is de leidraad voor de ontwikkeling van de school gedurende een planperiode van vier schooljaren. Het schoolplan krijgt een concrete uitwerking in de jaarplannen. In het schoolondersteuningsprofiel geven de scholen aan welke ondersteuning ze nu aan de leerlingen kunnen bieden en waarheen de school zich ontwikkelt.

Kwaliteit op schoolniveau start met het kennen van de populatie (leerlingen, ouders, opvoedingsklimaat thuis en de pedagogische kwaliteit van de omgeving). Een populatie analyse geeft de school houvast in het maken van pedagogisch- didactische keuzes, keuzes in aanbod, ondersteuning etc.

Periodiek houden scholen een leerling- en oudertevredenheidspeiling. Naast de populatie analyse geven deze metingen een aanvullend beeld over de perceptie en de verwachtingen van de schoolpopulatie.

Onder andere op basis van de kennis, de verwachtingen en de perceptie van de populatie, maken scholen keuzes voor hun aanbod en hun pedagogisch / didactisch handelen. Dit dagdagelijkse handelen mondt uit in methodische toetsen (en eventueel observaties).

Periodiek objectiveert de school haar beeld met behulp van genormeerde toetsen van het Cito LOVS. In groep 8 wordt hier de Eindtoets Basisonderwijs aan toegevoegd.

Zowel de LOVS toetsen als de Eindtoets worden geanalyseerd en geëvalueerd. Dit leidt waar nodig tot het aanpassen van het pedagogisch/didactisch handelen naar de leerling(en) of tot bijstelling van het leerkrachthandelen in het algemeen. Deze aanpassingen worden vastgelegd in cyclische verbeterplannen Plan – Do – Study – Act (PDSA).

Parnassys vormt de administratieve ruggengraat van onderwijs en onderwijskwaliteit. Gegevens over populatie, didactisch en pedagogisch handelen, aanbod, toetsresultaten, analyses en verbeterplanning worden bijgehouden en ontsloten.

#### Kwaliteitsaspecten kwaliteitszorg op school

1. Onze school heeft een systeem voor kwaliteitszorg beschreven en werkt op basis van deze beschrijving.
2. Onze school werkt vanuit een schoolplan met een jaarplan en een jaarverslag.
3. Onze stichting beschikt over een systeem van interne audits. Onze school wordt minstens één keer per planperiode door het Movare auditteam bezocht.
4. Het bestuur voert –conform rooster- inhoudelijke gesprekken met de scholen.

Mogelijke risico's ten aanzien van medewerkers zijn:

- Ontbreken van een systeem voor kwaliteitszorg;
- Het systeem van kwaliteitszorg is niet geoperationaliseerd binnen de school;
- Het onderwijs op onze school leidt niet tot voldoende tussen- en eindopbrengsten



**18 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
PCA Onderwijskundig beleid	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	hoog
	De school beschikt over plezierig pedagogisch klimaat	hoog
	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat	hoog
	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat	hoog
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties	hoog
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties	hoog
PCA Organisatiebeleid	De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)	hoog
	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	gemiddeld
	De school monitort de veiligheid	gemiddeld

**19 Meerjarenplanning 2019-2020**

Thema	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	De school beschikt over plezierig pedagogisch klimaat
	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat
	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties
PCA Organisatiebeleid	De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)
	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten
	De school monitort de veiligheid

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.



## 20 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	De school beschikt over plezierig pedagogisch klimaat
	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat
	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties
PCA Organisatiebeleid	De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)
	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten
	De school monitort de veiligheid

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.

## 21 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat
	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties

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.

## 22 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat
	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties
	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties

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.

## 23 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 03VC  
**Naam:** Basisschool Gerardus Majella  
**Adres:** Hei-Grindelweg 88  
**Postcode:** 6414 BT  
**Plaats:** HEERLEN

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 03VC  
**Naam:** Basisschool Gerardus Majella  
**Adres:** Hei-Grindelweg 88  
**Postcode:** 6414 BT  
**Plaats:** HEERLEN

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_