

# BS De Mheyster



## SCHOOLPLAN 2019-2023

# Schoolplan 2019-2023

**De Mheyster**  
HOENSBROEK

# 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 De missie van de school</b>	<b>6</b>
<b>5 De grote doelen voor de komende vier jaar</b>	<b>8</b>
<b>6 Onze visie op lesgeven</b>	<b>8</b>
<b>7 Onze visie op identiteit</b>	<b>8</b>
<b>8 Onderwijskundig beleid</b>	<b>8</b>
<b>9 Personeelsbeleid</b>	<b>10</b>
<b>10 Organisatiebeleid</b>	<b>12</b>
<b>11 Financieel beleid</b>	<b>12</b>
<b>12 Kwaliteitszorg</b>	<b>13</b>
<b>13 Basiskwaliteit</b>	<b>14</b>
<b>14 Strategisch beleid</b>	<b>14</b>
<b>15 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>15</b>
<b>16 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>16</b>
<b>17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>17</b>

## 1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Onderwijsstichting 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 de bijlagen.

## 2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Movare
Algemeen directeur:	Dhr. R. Kruszel
Adres + nr.:	Heyendallaan 55b
Postcode + plaats:	6464 AA Kerkrade
Telefoonnummer:	045-5466950
E-mail adres:	info@movare.nl
Website adres:	www.movare.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	BS De Mheyster
Directeur:	Mevr. M. Ronden
Adres + nr.:	Mgr. Nolensstraat 29
Postcode + plaats:	6431 JL Hoensbroek
Telefoonnummer:	045-5214594
E-mail adres:	info.rkbsdemheyster@movare.nl
Website adres:	www.bsdemheyster.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 325 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 13% een gewicht: 29 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 11 leerlingen een gewicht van 1,2. Onze school kan getypeerd worden als een middelgrote wijksschool in Hoensbroek Centrum. Onze leerlingen komen echter uit diverse wijken van Hoensbroek.

## 3 Sterkte-zwakteanalyse

Schoolteam	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divers/gemixt</li> <li>Betrokken</li> <li>Enthousiast</li> <li>Veel kennis/expertise</li> <li>Één team</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Collega's die met pensioen gaan/afvloeien</li> <li>Werkdruk</li> <li>Te weinig onderling contact</li> <li>Wenig vakdocenten</li> <li>Collega's zonder gymkde</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Van elkaar leren</li> <li>Nieuwe leidinggevende</li> <li>Vise uitdragen</li> <li>Nieuwe collega's</li> <li>Samenwerking</li> <li>Cultuur</li> <li>Inzetten kwaliteiten</li> <li>Eigen ontwikkeling/studie</li> <li>Faciliteren expertise</li> <li>Wekelijkse koffiemomenten</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Expertise verloren</li> <li>Werkdruk</li> <li>Nieuwe leidinggevende</li> <li>Zlektoverzuim/vervangning</li> </ul>

Kinderen	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diversiteit</li> <li>Enthousiasme</li> <li>Betrokken</li> <li>Nieuwsgierig</li> <li>Wij om te leren</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(Grote groepen) diversiteit</li> <li>"Rugzak" / achtergrond</li> <li>Thuisituatie</li> <li>Normen en waarden</li> <li>Passend onderwijs</li> <li>"Onrust" (innerlijke)</li> <li>Vechtscheidingen</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Betrekken bij ontwikkeling/kindgesprekken</li> <li>Passend onderwijs</li> <li>Van en met elkaar leren</li> <li>Eigenaarschap</li> <li>Wij-gevoel</li> <li>Kwaliteit leerkracht</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weinig sociale omgang</li> <li>Onrust</li> <li>Gebouw</li> <li>Ik-cultuur</li> </ul>

Ouders	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oudervereniging</li> <li>▪ Betrokkenheid</li> <li>▪ Welwillend</li> <li>▪ Respect voor team</li> <li>▪ Bewuste keuze voor school</li> <li>▪ "Naast" je staan</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ "Te" beschermend</li> <li>▪ Diversiteit</li> <li>▪ Niet altijd bereikbaar</li> <li>▪ Tijd en mogelijkheden</li> <li>▪ Financiële situatie</li> <li>▪ Vechtscheldingen</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hulp vragen</li> <li>▪ Thema-avonden</li> <li>▪ Kijkdagen</li> <li>▪ Educatieve partner</li> <li>▪ Enthousiasme</li> <li>▪ "Inloop" spreekuur/koffie-uurtje</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communicatie/informatievoorziening</li> <li>▪ Social-media</li> </ul>

Onderwijsaanbod	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Drie niveaus</li> <li>▪ Opbrengstgericht werken</li> <li>▪ Passend</li> <li>▪ ICT</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Passend</li> <li>▪ Verouderde methodes</li> <li>▪ Te weinig materiaal</li> <li>▪ ICT</li> <li>▪ Veel lesstof</li> <li>▪ Leerdoelen hoger</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doorgaande lijn</li> <li>▪ Passend</li> <li>▪ Aantrekkelijk</li> <li>▪ Methodes (bijv. Soc. Emot)</li> <li>▪ Leerpleinen</li> <li>▪ Spelonderwijs leren (kleuters)</li> <li>▪ Samenwerking kleuterbouw en groep 3</li> <li>▪ ICT</li> <li>▪ Werken op projectbasis/clusteren</li> <li>▪ Groepdoorbrekend werken</li> <li>▪ Cultuureducatie</li> <li>▪ Subsidies</li> <li>▪ Boelend</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Passend</li> <li>▪ ICT</li> <li>▪ Methode volgend</li> </ul>

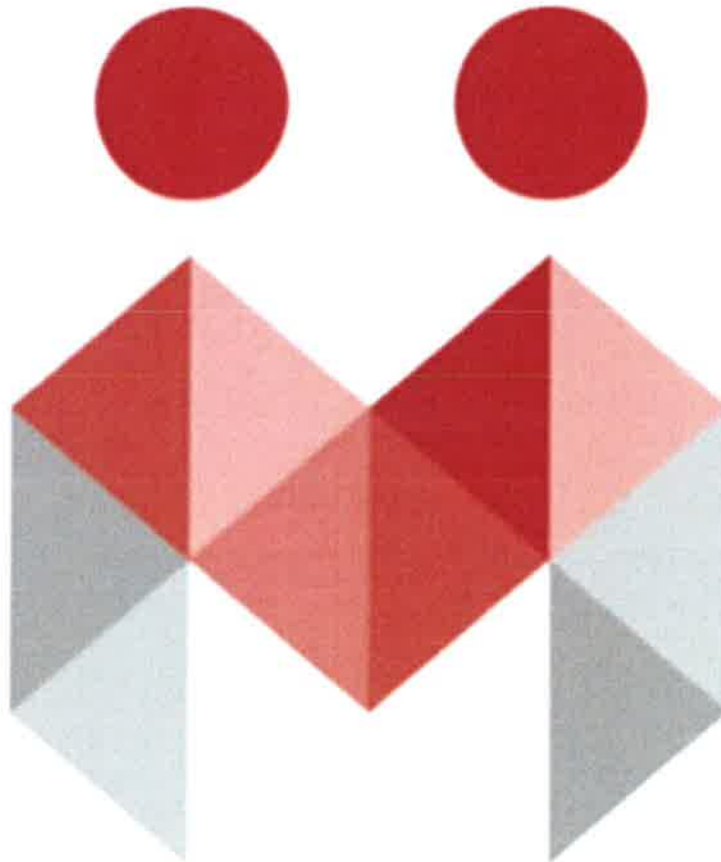
Omgeving	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Groene veldje/parkje</li> <li>▪ Centrum/dorp</li> <li>▪ Bleb/muziekschool</li> <li>▪ Kasteel Hoensbroek</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hangjongeren</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werkgroep verkeer</li> <li>▪ Gemeente</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verkeerssituatie</li> </ul>

Gebouw	
<b>Stimulerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nieuw</li> <li>▪ Fris</li> <li>▪ Ruimte</li> <li>▪ Partners</li> <li>▪ "Gezelligheid"</li> <li>▪ Gymzaal</li> </ul>	<b>Belemmerend</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Slechte hygiëne</li> <li>▪ Schoolsfeer</li> <li>▪ Akoestiek</li> <li>▪ Veel defecten</li> <li>▪ Toiletten</li> <li>▪ Gangen</li> <li>▪ Kapstokken</li> <li>▪ Afstand units</li> <li>▪ Ruimte</li> <li>▪ Deuren berging in klaslokaal</li> <li>▪ Schuifdeuren</li> </ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teamkamer</li> <li>▪ Schoolsfeer</li> <li>▪ Inrichting units</li> <li>▪ Speelveld achter gebouw</li> <li>▪ Schaduwplekken</li> </ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lekkages</li> <li>▪ Schoolplein</li> <li>▪ "Openbaar"</li> </ul>

## 4 De missie van de school

Onze school is een Rooms-katholieke basisschool 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.

**Onze slogan is: Wegwijzer naar de toekomst**



De visie van onze school is verschoven van de vraag hoe verzorgen wij goed onderwijs naar wat hebben onze kinderen nodig om te komen tot ontwikkeling? Hoe bereiden wij ze voor op de maatschappij van de toekomst.

We hebben ons daarbij afgevraagd:

- Bereidt onze huidige manier van onderwijs geven onze kinderen voldoende voor op de maatschappij waarin zij over 10 tot 20 jaar zullen gaan participeren?
- Kunnen wij binnen onze huidige manier van werken alle kinderen passend onderwijs bieden?

Het antwoord op deze vraag is helder; er moet wat veranderen. Buiten het goed verzorgen van ons onderwijs vinden wij het belangrijk dat:

- Kinderen eigenaarschap ontwikkelen voor hun eigen leerproces;
- Kinderen trots zijn op hun werk en vertrouwen hebben in zichzelf;
- Talentontwikkeling een belangrijkere plek krijgt binnen ons onderwijs;
- Kinderen zich veilig en vertrouwd voelen tussen hun medeleerlingen, leerkrachten en ouders op school;



- Ouders een belangrijke rol innemen binnen de ontwikkeling van de kinderen en we een nauwe samenwerking op basis van wederzijds vertrouwen en respect hebben;
- We werken met goed opgeleid personeel;
- Ons team een professionele leergemeenschap vormt.

Onze twee hoofdkernwaarden zijn **Bloeien/tot bloei komen** en **Ontmoeten**.

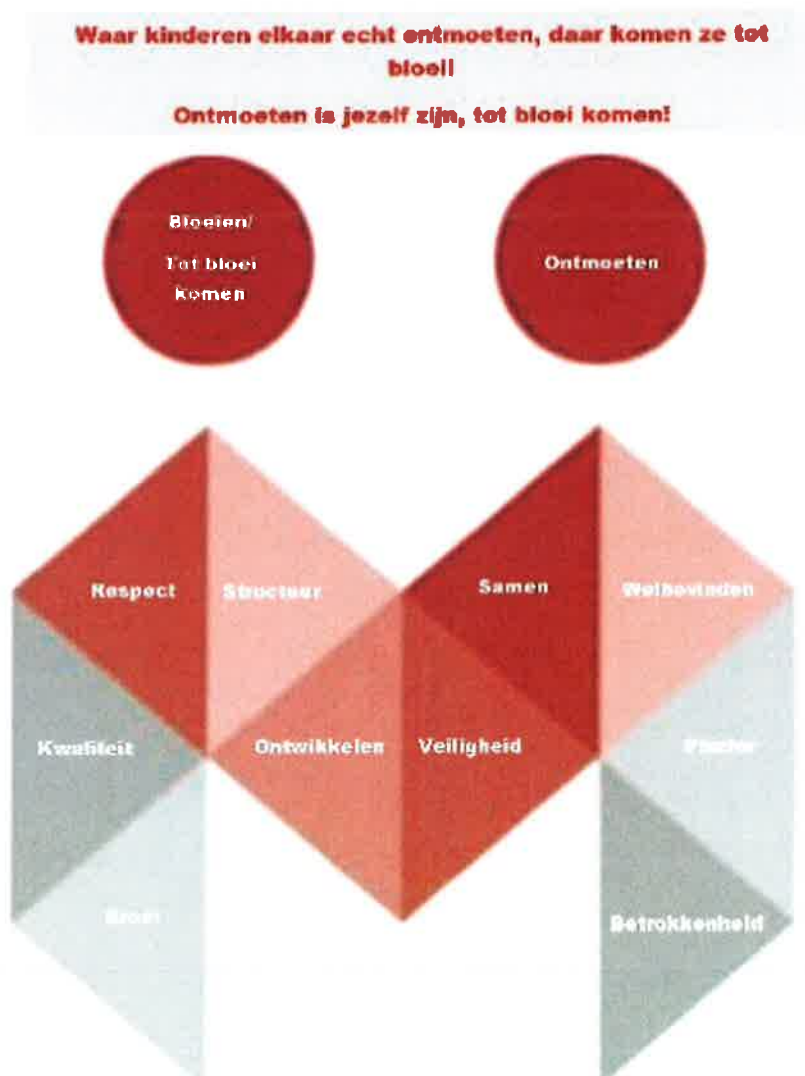
### **Bloeien/tot bloei komen**

Het basisonderwijs binnen De Mheyster is erop gericht alle kinderen tot volle ontwikkeling en bloei te laten komen. Wij willen hen vol (zelf)vertrouwen en met de juiste kennis en werkhouding naar het vervolgonderwijs en de wereld in laten gaan. Naast de vormingsgebieden als rekenen, taal, sociaal-emotionele ontwikkeling, Engels en wereldoriëntatie, besteden we daarom veel aandacht aan talentontwikkeling.

### **Ontmoeten**

We zijn een school van en voor mensen. En we staan open voor ieder die op ons pad komt. Kinderen en ouders, collega's, partners in de wijk en in de stad. We zijn geïnteresseerd in anderen en willen van hen leren. Dat is hét kenmerk van hoe we met elkaar omgaan. Daarnaast willen wij soms ook (ont)moeten.

Om deze twee hoofdkernwaarden tot een succes te maken vinden wij dat de volgende kernwaarden er onlosmakelijk mee zijn verbonden: *respect, structuur, kwaliteit, ontwikkelen, samen, veiligheid, welbevinden, plezier, betrokkenheid en groei*.





## 5 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 werken we in iedere klas met een datamuur.
- Op onze school worden lessen gegeven volgens het Directe Instructiemodel.
- Op onze school hanteren wij duidelijke afspraken en regels.
- Op onze school maken wij gebruik van ateliers/workshops.

## 6 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, kritisch zijn, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

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

## 7 Onze visie op identiteit

"De Mheyster" is een Rooms-Katholieke school. Het onderwijs aan onze school wordt gegeven vanuit een Katholiek-Christelijke kijk op het leven. Dit brengen wij tot uitdrukking in de manier waarop leerkrachten en leerlingen met elkaar omgaan: waardering, respect en zorg, zowel binnen de lessen als daarbuiten. De school is gelegen binnen de parochiefederatie Hoensbroek. De katholieke gerichtheid betekent niet dat onze school er is in dienst van de kerk. Wij verlenen wel loyaal medewerking aan kerkelijke plechtigheden als Communie en Vormsel, maar voor het overige neemt onze school haar eigen verantwoordelijkheid. Wij zijn in onze opvatting en uitdraging open en niet overtuigend. Open in de zin van waardering voor andere opvattingen en ook open in de zin van eventuele keuze die het kind later in zijn leven wil maken. Die openheid komt ook tot uiting in het toelatingsbeleid dat we hanteren. Onze school biedt plaats aan ieder kind, ongeacht de gelovige of niet-gelovige achtergrond. Van de ouders/verzorgers verwachten wij, dat zij de doelstellingen en regels van ons onderwijs en onze school onderschrijven.

## 8 Onderwijskundig beleid

Onze school besteedt 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 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. Vandaar dat er een oriëntatie gaat plaatsvinden op een nieuwe rekenmethode die beter aansluit bij wat onze kinderen vragen.

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, natuuronderwijs, gezond gedrag en verkeer.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Wij vinden het daarnaast van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren.

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.

Het verkennen van de Engelse taal, zowel mondeling als schriftelijk, staat centraal. Belangrijk vinden we het mondelinge gebruik van de Engelse taal. Het schriftelijke taalgebruik speelt een ondergeschikte rol. De rol van de Engelse taal, in met name de Nederlandse samenleving, komt aan de orde.

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 zo voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

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 LOVS Cito (cognitieve ontwikkeling) en het LOVS Viseon (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 het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie website] 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, start van het schooljaar en na de M-toetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-, verkorte- en verlengde instructie) 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.

Naast deze bespreking vindt er ook twee keer per jaar een schoolzelfevaluatie plaats.

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 (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

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 LOVS Cito. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden 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. In leerjaar 6 en 7 krijgen de leerlingen een voorlopig advies.

Verder zal er in de leerjaren 4,5 en 6 de NSCCT (Niet Schoolse Cognitieve Capaciteiten Test). Deze test meet het leerpotentieel (algemene intelligentie). De test wordt op school als groepstest afgenomen. Doel van het test is dat een school continue op zoek is naar mogelijkheden om het onderwijs nog beter af te stemmen op het ontwikkelingsniveau van de leerlingen. De kans op leersucces van leerlingen wordt zo vergroot. Een van die mogelijkheden is het Cito leerlingvolgsysteem. Hier maken wij reeds gebruik van. Uit deze toetsen halen wij prestaties. Wij zien vaker dat sommige leerlingen op school minder laten zien dan ze in werkelijkheid kunnen: ze presteren onder hun niveau, terwijl andere kinderen bijvoorbeeld door een goede motivatie of werkhouding juist boven hun niveau presteren. De

NSCCT is een mooi middel om hier meer zicht op te krijgen. De NSCCT helpt om de diverse groepen leerlingen op te sporen. Als leerlingen zowel in groep 4, 5 en 6 worden getest, kunnen de testresultaten met elkaar worden vergeleken.

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. Op basis van een analyse stellen we interventies vast.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,93
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,3
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,31
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	2,78
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	laag
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
De school hanteert gedragsregels voor leerlingen	hoog
Werken met een datamuur	hoog
Werken met ateliers/workshops	hoog
Werken met het Directe Instructiemodel	hoog
Werken met duidelijke afspraken en regels	hoog

## 9 Personeelsbeleid

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 is 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, basisbekwame 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 leiderschapsontwikkeling 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 vlootshouwe 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.

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 lestaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

## 10 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 46 scholen van de Onderwijsstichting Movare. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van het CvB- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door één collega uit de onder- midden en bovenbouw en de intern begeleiders. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, meestal is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt plaats op basis van onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van het kind. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

## 11 Financieel beleid

### 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.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school

opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

## 12 Kwaliteitszorg

BS 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 houdt onze school een leerling- en oudertevredenheidspelling. 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 wij keuzes voor ons aanbod en ons 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. Onze school hanteert voor de Eindtoets Route 8.

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.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Onze school heeft op 4 maart 2013 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie site onderwijsinspectie). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

In november 2018 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen. De vragenlijst is gescoord door niet alle leerkrachten (n=23). Het responspercentage was 85%. De volgende gemiddelden kwamen uit het onderzoek:

Bevlogenheid	7,7
Betrokkenheid	7,3
Tevredenheid	7,1
Werkgeverschap	6,8
Vitaliteit	7,1

Veranderingsbereidheid 7,5

De vragenlijst voor Leerlingen (Scholen met succes) is afgenomen in januari 2017. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8 (n=120). Het responsgroep 74%. 21% jongens, 49% meisjes en 4% niet aangegeven. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,21. Deze score ligt hoger dan het landelijk gemiddelde (8,1).

De vragenlijst voor Ouders (Scholen met succes) is afgenomen in december 2016. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=158). Het responspercentage was 61%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 7,53. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,6

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld
Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze	laag

## 13 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij jaarlijks (schoolzelfevaluatie). Naast deze schoolzelfevaluatie worden er ook groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen gevoerd. Op basis van deze besprekingen stellen we actiepunten vast die we meenemen in ons handelen op individueel, klassikaal en schoolniveau.

## 14 Strategisch beleid

Onderwijsstichting MOVARE beschikt over een strategisch beleidsplan 2019-2023. Dit plan is goedgekeurd door de Raad van Toezicht en heeft instemming van de GMR gekregen. Het beleidsplan is door het CvB vastgesteld op 21 mei 2019 (zie website Movare).

De geformuleerde missie, visie en kernwaarden heeft het CvB opnieuw tegen het licht gehouden en daarbij hebben ze nagedacht over relevante ontwikkelingen en trends. Op basis daarvan zijn een vijftal inhoudelijke thema's tot stand gekomen.

De eerste vier, 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" er aan toe te voegen.



**15 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
PCA Onderwijskundig beleid	Werken met een datamuur	hoog
	Werken met ateliers/workshops	hoog
	Werken met het Directe Instructiemodel	hoog
	Werken met duidelijke afspraken en regels	hoog
	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	laag
	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
	De school hanteert gedragsregels voor leerlingen	hoog
	De school hanteert gedragsregels voor leerlingen	hoog
PCA Organisatiebeleid	De school monitort de veiligheid	gemiddeld
PCA Kwaliteitszorg	Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze	laag
	De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld

## 16 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 09LU  
**Naam:** De Mheyster  
**Adres:** Mgr. Nolensstraat 29  
**Postcode:** 6431 JL  
**Plaats:** HOENSBROEK

---

### 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 CLAESSENS CMJP

functie voorzitter

plaats Hoensbroek

datum 13-06-2019

handtekening 

naam van Dokkum MEC

functie secretaris

plaats Hoensbroek

datum 13-06-2019

handtekening 

## 17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 09LU  
**Naam:** De Mheyster  
**Adres:** Mgr. Nolensstraat 29  
**Postcode:** 6431 JL  
**Plaats:** HOENSBROEK

---

### 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*

-----