

Schoolplan 2023-2027

De Mheyster HOENSBROEK



Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Inleiding | 3 |
| 2 Strategisch beleid | 3 |
| 3 Schoolbeschrijving | 4 |
| 4 Sterkte-zwakteanalyse | 4 |
| 5 Risico's | 5 |
| 6 De missie van de school | 5 |
| 7 Onze parels | 7 |
| 8 Onze grote verbeterdoelen | 7 |
| 9 Onze visie op lesgeven | 8 |
| 10 Onze visie op identiteit | 9 |
| 11 Onderwijskundig beleid | 10 |
| 12 Personeelsbeleid | 16 |
| 13 Organisatiebeleid | 21 |
| 14 Financieel beleid | 24 |
| 15 Kwaliteitsbeleid | 24 |
| 16 Basiskwaliteit | 27 |
| 17 Stelselkwaliteit | 29 |
| 18 Onze eigen kwaliteitsaspecten | 29 |
| 19 Onze prestatie-indicatoren | 29 |
| 20 Actiepunten 2023-2027 | 31 |
| 21 Meerjarenplanning 2023-2024 | 33 |
| 22 Formulier "Instemming met schoolplan" | 34 |
| 23 Formulier "Vaststelling van schoolplan" | 35 |

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 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 onderwijskwaliteit, gelijke onderwijskansen en onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze prioriteiten met bijbehorende actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate 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 de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze onderwijskwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

2.1 Het verhaal van MOVARE

Missie

MOVARE draagt bij aan een kansrijke toekomst voor kinderen, door het realiseren van goed onderwijs op maat waaraan alle kinderen kunnen en mogen meedoen en waardoor zij hun leerpotentieel realiseren. Dit doen we met aandacht voor autonomie, authenticiteit en respect, zowel voor elkaar als voor de wereld waarin we leven.

Visie

MOVARE gaat voor goed en kansrijk onderwijs voor al haar leerlingen. Onderwijs dat meebeweegt met de vragen die de maatschappij aan ons stelt. We kiezen voor een vooruitstrevende aanpak die er steeds op gericht is om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen. We baseren onze aanpak op kennis en analyse van data over de populatie waarvoor wij werken. We leren van en met elkaar en we gebruiken werkwijzen die een wetenschappelijke basis kennen.

Wie zijn wij?

In het verhaal van MOVARE zijn onze kernwaarden van MOVARE leidend bij alles wat we doen. Dit zijn: **Samen**, **Transparant**, **Respect** en **Veilig**. In onze cultuur staat 'Van en met elkaar leren' centraal. Hierbij is er respect voor verschillen en streven we naar een cultuur van samenwerking om een goede onderwijskwaliteit te realiseren. Bij MOVARE staat '**Van en met elkaar leren**' centraal, hierin geloven we in de synergie van onze scholen. We streven naar het versterken van de professionele leercultuur op school en binnen de clusters. Dit krijgt mede vorm door de professionele dialoog te stimuleren en het creëren van netwerken.

De visie op leiderschap van MOVARE bestaat uit de 4 R'en: Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap. MOVARE schetst heldere kaders en geeft daarbinnen ruimte. Eigenaarschap ligt bij de directeur en school. Scholen ontwikkelen binnen de kaders van het strategisch beleid van MOVARE voor hun school een visie op leren, visie op leren en organiseren, visie op professionaliseren en visie op veranderen en verankeren.

Centrale thema's

Voor alle MOVARE- scholen zijn 3 centrale thema's van belang. Deze centrale thema's zijn:

- **Onderwijskwaliteit**
- **Gelijke onderwijskansen**
- **Medewerkers**

Maatschappelijke thema's in onze regio

Wat ziet MOVARE als haar maatschappelijke opdracht juist in deze regio met onze leerlingen? Hoe passen wij ons onderwijs aan op onze regio? Wat is de toegevoegde waarde van MOVARE juist voor deze leerlingen? Scholen kijken naar hun populatie, schoolontwikkeling en ambities en bepalen de mate waarin de maatschappelijk thema's van belang zijn op hun school. Onze maatschappelijke opdracht krijgt vorm op drie thema's:

- **Gezondheid**
- **Burgerschap**

• **Duurzaamheid**

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

| Gegevens van de stichting | |
|---------------------------|-------------------------------|
| Naam stichting: | Onderwijsstichting MOVARE |
| College van Bestuur: | Kiki Huijnen en Maurice Bejas |
| Adres + nr.: | Jan de Witplein 10 |
| Postcode + plaats: | 6371 CD Landgraaf |
| Telefoonnummer: | 045 5466950 |
| E-mail adres: | info@movare.nl |
| Website adres: | www.movare.nl |

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

3.2 Schoolweging

De directie van onze school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de twee intern begeleiders en drie collega's die de taak van bouwcontactpersonen op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 312 leerlingen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in het centrum van Hoensbroek en ligt in een minder sociaal economische wijk.

De schoolweging voor onze school is:

| Schooljaar | Schoolweging | Categorie | Spreiding | Gem. schoolweging | Gem. categorie |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| | | | | 3 schooljaren | 3 schooljaren |
| 2022 / 2023 | 33,99 | 33-34 | 6,19 | 33,91 19/20 - 21/22 | 33-34 19/20 - 21/22 |
| 2021 / 2022 | 33,99 | 33-34 | 6,19 | | |
| 2020 / 2021 | 33,74 | 33-34 | 6,25 | | |

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 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 |
|---|--|
| <p>De school als lerende en professionele organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werken met gedeeld leiderschap • Waken met specialisten • Nieuwe input en expertise • Inzetten kwaliteiten • Betrokkenheid <p>Gelijke kansen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kansrijk adviseren • Preventieve aanpak door intensieve samenwerking externen <p>Kwalificaties van toekomstige leraren en de kwaliteit van hun opleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsschool voor PABO/Onderwijsassistent/Pedagogiek • Starterscoach • Maatwerk studenten begeleiding | <p>Toegang tot inclusieve(re) leeromgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfijnen van het inspelen op individuele verschillen op het gebied cognitieve, sociale, culturele en gedragsaspecten • Verfijnen van het leerkrachthandelen m.b.t. het realiseren van een inclusievere leeromgeving <p>Kennis en vaardigheden van leerlingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finetunen van de organisatievorm |
| KANSEN | BEDREIGINGEN |
| <p>De school als lerende en professionele organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking versterken met Radar en Bejaardenhuis/wijk | <p>Toegang tot inclusieve(re) leeromgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversiteit van de leerlingpopulatie (grote instroom NT-2 leerlingen) |

4.2 Landelijk beleid

Van belang voor de komende jaren is ook de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Bijlagen

1. Shortlist kennisagenda

5 Risico's

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Wij zijn enthousiaste professionals met liefde voor ons vak met aandacht voor de individuele verschillen en diversiteit in onze school.

Wij bieden passend onderwijs door aan te sluiten bij de (onderwijs-) behoeften van elk kind. Zo kunnen wij kinderen begeleiden en voorbereiden op hun toekomst in een snel veranderende maatschappij.



Onze slogan

Wegwijzer naar de toekomst

Onze kernwaarden:



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. Wat betekent dat we soms even niets moeten en kijken naar andere zaken die op dat moment voor de kinderen belangrijk zijn.



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, sociaalemotionele ontwikkeling, Engels en wereldoriëntatie, besteden we daarom veel aandacht aan talentontwikkeling.



Onvoorwaardelijke kernwaarden

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.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

1. Op onze school hebben wij een moestuin
2. Op onze school hebben wij een niveaugroep waar kinderen extra aandacht krijgen op didactisch, sociaal emotioneel en talentplus gebied
3. Op onze school leren kinderen vanuit de Alliantie Heerlen Noord een muziekinstrument te bespelen
4. Op onze school werken nog meerdere mannelijke collega's
5. Op onze school geeft een gediplomeerde gymdocent de gymlessen van groep 1 t/m 8
6. Op onze school is er extra inzet vanuit schoolmaatschappelijk werk
7. Op onze school hebben we Krant in de klas
8. Op onze school krijgen kinderen groente/fruit vanuit school

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

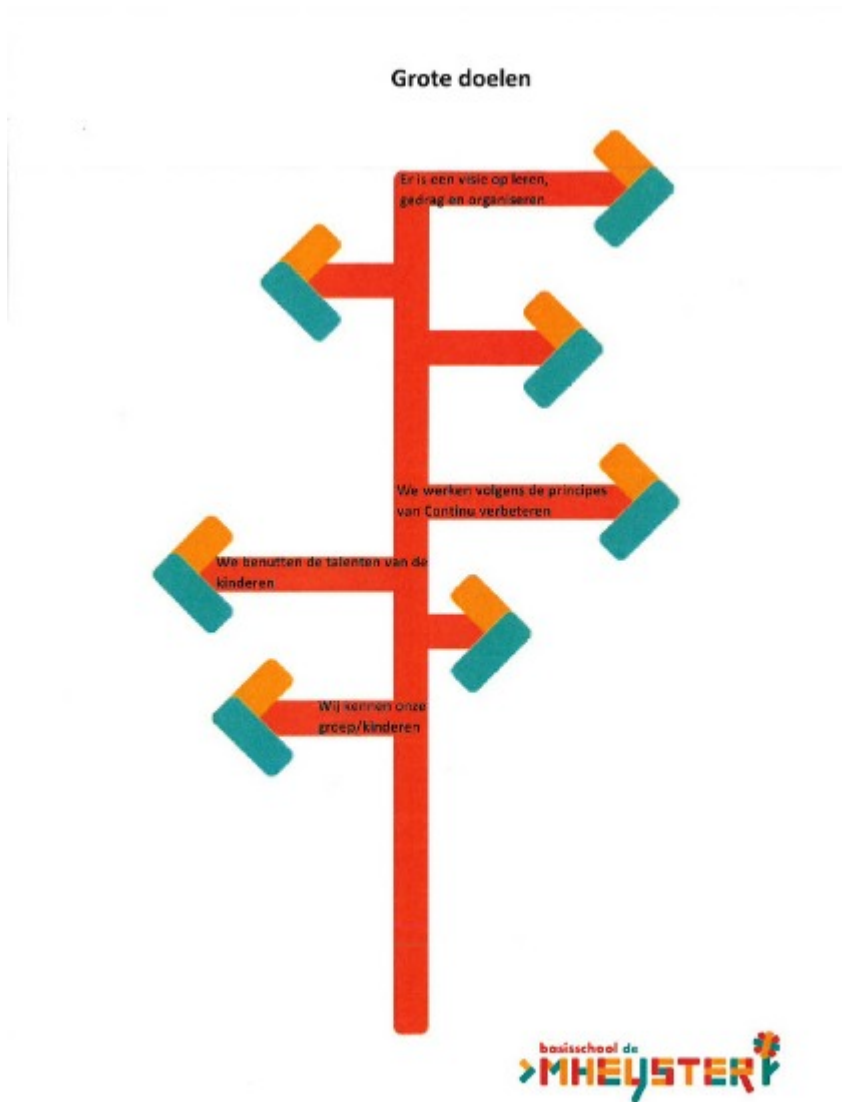
Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

Op onze school is er een visie op leren, gedrag en organiseren.

Op onze school werken we volgens de principes van Continu Verbeteren.

Op onze school benutten wij de talenten van onze kinderen.

Op onze school kennen wij de groep/leerlingen.



9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

Op BS De Mheyster luisteren wij naar kinderen en sluiten aan bij hun behoeftes. We betrekken hen door middel van onze Datamuur bij hun eigen leerproces en daarbij ondersteunen wij vanuit onze passie voor het vak. Kortom; wij leren kinderen leren!

Passend onderwijs betekent voor ons dat wij niet alleen differentiëren op niveau, maar ons ook aanpassen aan de belevingswereld van het kind. Daarbij vinden wij het belangrijk dat iedereen een talent en een interesse heeft en dat die op onze school ontdekt en ontwikkeld worden door een afwisselende en uitdagende onderwijsomgeving aan te bieden.

Door te kijken naar wat een kind wel kan in plaats van wat het niet kan, willen we zo het zelfvertrouwen van het kind verhogen. Zo zorgen wij voor een veilige en respectvolle sfeer, waarin kinderen zich vrij voelen om te leren, te groeien en fouten te maken. Samen halen we het beste uit het kind, ondersteunen wij kinderen in het groeien naar respectvolle, verantwoordelijke en zelfverzekerde volwassenen. Zo ontwikkelen kinderen niet alleen respect voor anderen, maar ook voor zichzelf.

Op BS De Mheyster willen wij kinderen door middel van gedeeld eigenaarschap en effectief onderwijs

verantwoordelijk maken voor hun leerontwikkelingen vanuit de leertheorieën sociaal constructivisme, cognitivisme en constructionisme.



9.2 MOVARE- Visie op leren

De analyse alleen is echter niet voldoende. Keuzes die een school maakt, moeten gefundeerd zijn in een heldere visie op leren. Deze visie laat zien hoe de school denkt over leren en gedrag, leren en organiseren, leren en professionaliseren. Ook laat deze de wijze waarop de school verandering en borging aanpakt zien. Op deze vier gebieden stimuleert MOVARE het werken op basis van actuele wetenschappelijke inzichten.

10 Onze visie op identiteit

10.1 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.

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap zal beschreven worden in de module Burgerschap.

11.2 MOVARE-visie Burgerschap

De basisschool is meer dan een plek om leerlingen voor te bereiden op het voortgezet onderwijs. Het is een plek om ze op te leiden voor het leven, een plek om hun menselijkheid te ontdekken en de moed te kunnen vinden om de wereld voort te zetten. Binnen MOVARE vinden wij persoonlijkheidsvorming een belangrijke verantwoordelijkheid. Om dit vorm en inhoud te kunnen geven, hebben onze scholen een heldere pedagogische visie ontwikkeld, die in de praktijk als toetssteen wordt gehanteerd door de medewerkers.

Doelstellingen Burgerschap MOVARE:

De nieuwe wet promoveert burgerschapsvorming tot een kerntaak van elke school. Hieronder zie je de belangrijkste doelen voor de scholen van MOVARE in de periode 2023-2027.

Onze scholen ontwikkelen burgerschapsonderwijs op een doelgerichte en samenhangende manier.

De school geeft in haar schoolplan aan hoe zij burgerschap door de leerjaren bevordert, wat de leerlingen leren en hoe zij dat evalueert.

De school geeft in haar schoolplan aan hoe zij leerlingen kennis en respect bijbrengt over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

De school geeft in haar schoolplan aan hoe zij werkt aan empathie, meningsvorming, kritisch denken, oordeelsvorming en het vreedzaam oplossen van conflicten.

De school geeft in haar schoolplan aan hoe zij ervoor zorgt dat er respect is voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid.

De schoolcultuur sluit aan bij de waarden van het hierboven genoemde tweede punt. De school is daarmee een plek waar leerlingen het goede voorbeeld krijgen. Ook zorgt het bestuur van MOVARE voor een omgeving waarin leerlingen én medewerkers zich veilig en geaccepteerd voelen. De school geeft in haar schoolplan aan hoe zij dat doet.

11.3 Aanbod

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.

11.4 Vakken en methodes

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

11.5 Taalleesonderwijs

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.

Voor de schooljaren 23/24 en 24/25 heeft de school de subsidie Basisvaardigheden vanuit de overheid ontvangen. Uitwerking is in ontwikkeling.

11.6 Rekenen en wiskunde

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). Rekenen beschouwen we als een kernvak op onze school. We besteden veel tijd aan rekenen.

Voor de schooljaren 23/24 en 24/25 heeft de school de subsidie Basisvaardigheden vanuit de overheid ontvangen. Uitwerking is in ontwikkeling.

In groep 1 t/m 8 starten wij dagelijks met 15 minuten inoefenen van de basisvaardigheden. Met gebruikmaking van diverse werkvormen.

Verdere oriëntatie op het Berekamuurtje vindt plaats.

11.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuuronderwijs, gezond gedrag en verkeer.

11.8 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. 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 hebben we ook studenten van de vakschool.

11.9 Bewegingsonderwijs

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.

Op onze school hebben we een vakdocent gym voor groep 1 t/m 8 twee keer per week 45 minuten.

11.10 Engels

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.

11.11 Leertijd

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.

11.12 Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed lesgeven" inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en gedeeld eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht. Het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers komt ook aan de orde bij de groepsbesprekingen. Onze gedachte is dat we de resultaten van de leerlingen (o.a.) kunnen verbeteren door goed les

te geven.

Wij zoeken de verbinding tussen het didactisch functioneren en het sociaal emotioneel functioneren d.m.v. het totaalbeeld van een kind in kaart te brengen door gebruik te maken van Cito Leerling in Beeld en Sociaal-Emotioneel Functioneren (SEF) en Executieve Functies (EF).

11.13 Afstemming (differentiëren)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen, en de bevorderende en belemmerende factoren die beschreven staan in ons administratiesysteem Parnassys. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De leraren schrijven de aanpakken weg in de dagplanningen.

11.14 Ononderbroken ontwikkeling

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 Leerling in Beeld (cognitieve ontwikkeling) en het SEF/EF (sociale emotionele ontwikkeling/executieve functies). 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.

11.15 MOVARE-visie Gelijke onderwijskansen

Onderwijs wordt in Nederland gezien als een belangrijke hefboom voor kansengelijkheid. MOVARE staat voor goed en passend onderwijs voor alle leerlingen. MOVARE streeft ernaar om het (leer)potentieel van kinderen te benutten, met het oog op maximale kansen in het voortgezet onderwijs en in het verdere verloop van hun leven.

Doelstellingen

1. Samenwerking

- Scholen van MOVARE versterken vroege en voorschoolse educatie (VVE) door in te zetten op een krachtige doorgaande lijn van (VVE) peuterspeelzaal naar basisschool. Het versterken van deze doorgaande lijn draagt bij aan een kansrijke start van de onderwijsloopbaan.
- Scholen van MOVARE en ketenpartners werken samen in clusters met het oog op het realiseren van een passend aanbod voor alle leerlingen, mede door de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het organiseren van outreachende zorg en doelgroeparrangementen. Het gaat hier vooral om het bieden van extra ontwikkelkansen voor kinderen voor wie dat niet vanzelfsprekend is.
- Scholen van MOVARE geven, in samenspraak en samenwerking met het voortgezet onderwijs, kansrijke schooladviezen.
- Scholen van MOVARE houden bij een verplaatsing van een leerling naar het S(B)O de regio en werken met de S(B)O locatie aan terugplaatsing van de leerling naar de reguliere setting. Het S(B)O en het VSO heeft, net als de reguliere basisschool, hoge verwachtingen van haar leerlingen.

2. Ontwikkelen van het leerpotentieel van leerlingen

- MOVARE ondersteunt scholen bij het zoeken naar oplossingen voor maatwerk voor leerlingen en zoekt daarbij naar evenwicht tussen klassikaal en gepersonaliseerd leren. Immers onderzoek laat zien dat kiezen voor een van de uitersten niet passend is voor alle leerlingen. Scholen moeten zoeken naar passende combinaties.
- Scholen van MOVARE benutten het leerpotentieel van leerlingen op de ondersteuningsniveaus 1 t/m 4, zowel voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben als voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben (meer- en hoogbegaafde leerlingen).

3. Organisatie

- Scholen van MOVARE verkennen de mogelijkheden om de schooldag te verlengen en te verrijken en vorm te geven aan arrangementen, waarbij naast de cognitieve ontwikkeling van leerlingen ook andere talenten ontwikkeld worden.

11.16 De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de startbespreking en groepsbesprekingen (2x per jaar, na de M/E-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-ers. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen en we doorlopen hierbij de zorgniveaus (zie ondersteuningsplan).

Naast deze besprekingen vindt er ook twee keer per jaar een diepteanalyse plaats en een keer een schoolzelfevaluatie.

11.17 Bieden van gelijke kansen

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Echter, aan het begin van een schooljaar bepalen de leraren welke leerlingen extra aandacht krijgen in relatie tot het geven van gelijke kansen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage SES-gezinnen, uit gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuis klimaat).

De kennisagenda van het NRO heeft dit aspect ook opgenomen in haar lijst van zes aandachtspunten:

Er zijn grote verschillen in leerprestaties en schoolloopbanen van leerlingen. Deze verschillen komen deels voort uit ongelijkheid in kansen en uitgangspunten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk de kansengelijkheid in het onderwijs te bevorderen. Vragen die spelen binnen dit thema gaan in op verklaringen voor kansengelijkheid. Die verklaringen kunnen samenhangen met kenmerken van het onderwijssysteem, zoals vroegselectie, schooladvies en door-, op- en afstromen. Maar er spelen ook vragen over de relevantie van interacterende contextfactoren (zoals ouders, leraren, scholen, en wijken) voor de verklaring van ongelijkheid in kansen

11.18 Toetsing

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 Leerling in Beeld. 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 doorstroomtoets. 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 leerjaar 6 de ADIT (Adaptieve Digitale Intelligentie Test). Om de cognitieve capaciteiten van een leerling goed in beeld te brengen kijken we verder dan taal en rekenen. Met behulp van de ADIT kunnen wij een passende inschatting maken. Dit kan ondersteunend zijn bij het onderbouwen van een passend schooladvies en het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte.

De test wordt afgenomen door de intern begeleiders. De test is adaptief op vraagniveau en bestaat uit zeven onderdelen. Tijdens het maken van de ADIT past de moeilijkheid van de opdrachten zich aan het niveau van de leerling aan. Door het adaptieve karakter wordt er gemeten wat een leerling wel weet in plaats van wat een leerling niet weet.

Leerlingen met een laag vaardigheidsniveau komen zo niet toe aan lastige vragen en leerlingen die beter presteren, slaan eenvoudige vragen over. Op deze manier is het toetsen minder belastend voor de leerling. Dit zorgt voor een betrouwbare indicatie van de verbale, non-verbale en algemene cognitieve capaciteiten.

11.19 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school 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.

11.20 MOVARE-visie Duurzaamheid

School is meer dan een plek om kinderen op te leiden tot een baan. Het is een plek om ze op te leiden voor het leven

in een gezonde en duurzame leef- en leeromgeving, waaraan ze zelf een bijdrage leren leveren. Een omgeving waarin samen leren en veiligheid geborgd zijn. Op deze wijze draagt duurzaamheid bij aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit.

Doelen Duurzaamheid

Duurzaamheid en leef- en leeromgeving.

We vinden het heel belangrijk om onze scholen bewust te maken van een duurzame leef- en leeromgeving. Hoe complex dit vraagstuk ook is, iedereen kan een eigen bijdrage leveren. Onze vier kernwaarden -samen, respect, transparant en veilig- krijgen hierbij concreet betekenis. Scholen beschrijven duidelijk in hun schoolplan aan welke van de onderstaande doelen zij in de beleidsperiode aandacht besteden.

- We helpen onze scholen bij het 'vergroenen' van hun speelplaats.
We willen hiermee aansluiten bij de schoolvisie over 'leren' zodat 'leren binnen' wordt verbonden met 'leren buiten'. Onze leerlingen geven nadrukkelijk aan dat buiten leren in een groene omgeving, waarin ook dieren een rol spelen, meer aandacht zou moeten krijgen.
- Schooltuinieren
We stimuleren en ondersteunen scholen die een schooltuin willen inrichten als educatieve plek. Hierbij leren leerlingen respectvol om te gaan met de natuur en leren ze begrijpen hoe we van zaaien en oogsten tot het bereiden van een gezonde maaltijd komen. Hierdoor ontstaan kansen om de verbinding te leggen met de Gezonde Basisschool van de Toekomst.
- STEAM
In de afgelopen beleidsperiodes zijn diverse scholen aangesloten bij het STEAM project waarbij Wetenschap en Technologie door middel van Onderzoekend en Ontwerpend Leren aan de orde komt. Deze aanpak biedt veel mogelijkheden om leerlingen bewust te maken van de mogelijkheden om zelf een bijdrage te leveren aan het milieuvraagstuk.
- 17 duurzaamheidsdoelstellingen
In 2015 hebben de Verenigde Naties 17 duurzame ontwikkelingsdoelen opgesteld om ervoor te zorgen dat iedereen een goed leven heeft en dat de aarde beschermd wordt tegen klimaatverandering. We maken onze scholen vertrouwd met deze doelen zodat met name de onderwijsgerelateerde doelen als toetssteen kunnen dienen bij het vaststellen van duurzaamheidsdoelen op schoolniveau. Vanuit onze pedagogische visie laten we onze leerlingen ervaren dat iedereen een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van de wereld door kleine lokale initiatieven.
- Digitale geletterdheid
- Vanaf 2026 zal er vanuit de overheid meer aandacht worden gevraagd voor digitale geletterdheid in het onderwijs. Waar tijdens de planperiode besluiten worden genomen die hiermee raakvlak hebben, stellen we ons telkens de vraag hoe we dat besluit kunnen verbinden aan een bestuursbrede visie op dit onderwerp.

Huisvesting

Binnen MOVARE streven wij ernaar om onze huisvesting zo duurzaam mogelijk invulling te geven en onze onderwijsvoorzieningen energieneutraal te realiseren. Dat kan inspirerend werken voor alle gebruikers van het gebouw. Duurzame schoolgebouwen zijn nodig voor goed onderwijs. Daarnaast dragen zij bij aan het behalen van de doelstellingen in het klimaatakkoord. Gedurende deze beleidsperiode investeren we extra in het op niveau brengen van bestaande c.q. oudere huisvesting. We besteden in alle gebouwen extra aandacht aan de resultaten van het meerjarig onderzoek ten aanzien van het binnenklimaat. Hiervan zijn de resultaten in november 2022 gepubliceerd. Deze investering draagt direct bij aan hogere onderwijsopbrengsten.

Duurzaamheid en veranderen

Scholen van MOVARE werken allemaal op gestructureerde wijze aan verandering en ontwikkeling. Zowel op bestuurlijk niveau als op het niveau van onze scholen worden verandering en vernieuwing op systematische wijze (PDCA) uitgevoerd.

We maken onze scholen vertrouwd met het werken met vanuit het 'waarom' en 'waartoe' om veranderprocessen tot duurzame resultaten te maken naast het 'wat' en het 'hoe'.

Er is een breed samengestelde werkgroep ingericht die beleid voorbereidt over het 'anders organiseren' en 'effectief organiseren' van het onderwijsaanbod in onze scholen. De centrale vraag van deze groep is: "Hoe blijven wij continu gelegitimeerd verbeteren, veranderen en vernieuwen oftewel duurzaam veranderen?" In augustus 2023 is beleid op dit gebied geformuleerd. Bij het implementeren van de doelen uit het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 maken onze scholen daar -waar mogelijk- bij onderwijsontwikkeling gebruik van.

Duurzaamheid en leef- en leeromgeving

Richting: Scholen van MOVARE beschrijven in hun schoolplan op welke manier zij de komende planperiode aandacht hebben voor een duurzame leef- en leeromgeving.

Ruimte: Scholen van MOVARE beschrijven aan welk(e) van de onderstaande doelen zij prioriteit geven:

Het vergroenen van de speelplaats;

Het inrichten van schooltuinen en actief implementeren van schooltuinieren;

Het werken met STEAM als een middel om de aandacht voor milieuvraagstukken te vergroten;

Het verankeren van de duurzaamheidsdoelen van de VN in de (pedagogische) visie van de school;

Het opnemen van digitale geletterdheid in het curriculum van de school.

MOVARE streeft naar het verduurzamen van de huisvesting i.s.m. de betrokken partijen.

Resultaat: Scholen van MOVARE hebben in hun schoolplan geformuleerd hoe zij duurzaamheid een plek geven in hun curriculum.

Rekenschap: Scholen van MOVARE beschrijven in hun schoolplan hoe zij invulling geven aan duurzaamheid.

MOVARE verantwoordt zich over doelen en het beleid op duurzaamheid in het jaarverslag en in Ons Beleidsplan.

Duurzaamheid en veranderen

Richting: Aan het einde van de planperiode werken alle scholen van MOVARE gestructureerd en cyclisch aan verandering en vernieuwing van het onderwijs.

Ruimte: MOVARE ondersteunt scholen bij verandering en verbetering door het ontwikkelen van beleid op het vlak van anders en effectief organiseren.

Resultaat: Veranderprocessen op scholen van MOVARE verlopen doordacht, gestructureerd en cyclisch, op basis van een (waar mogelijk met data) onderbouwde behoefte en een sterke gerichtheid op borging.

Rekenschap: Scholen van MOVARE legitimeren verbetering en verandering in hun schoolplan en beschrijven verbetering en verandering in cyclische verbeter- of veranderplannen.

11.21 MOVARE-visie Gezondheid

MOVARE-visie over Gezondheid

In de visie van MOVARE (strategisch beleidsplan 2019-2023) wordt gezondheid als een nadrukkelijk onderdeel van de opdracht van MOVARE genoemd:

Wij willen dat leerlingen gezond en veilig opgroeien en wij erkennen hun recht dat spelenderwijs te mogen doen (MOVARE SBP 2019-2023).

In diezelfde visie wordt óók de verbinding gelegd tussen de opdracht van MOVARE en het internationale verdrag inzake de rechten van het kind. Deze universele verklaring stelt onder andere dat ieder kind het recht heeft om genoeg en gezond te eten en om een gezond leven te leiden.

Doelstellingen Gezondheid MOVARE

- MOVARE wil met doelgericht beleid op gezondheid en gezond gedrag een impuls geven aan de ontwikkeling van een gezonde generatie.
- Scholen van MOVARE hebben hun beleid met betrekking tot gezondheid en gezond gedrag beschreven in hun schoolplan.
- Scholen van MOVARE bepalen op welk van de vier opklimmende niveaus (zie hieronder) zij in de komende beleidsperiode gaan werken.
- MOVARE faciliteert begeleiding van initiatieven over gezondheid en gezond gedrag.
- MOVARE benut kansen om deel te nemen aan lokale, regionale en landelijke coalities die scholen helpen om hun beleid met betrekking tot gezondheid en gezond gedrag te verduurzamen.

Achterstand in gezondheid

MOVARE werkt in een regio waar noch de visie van MOVARE noch de Universele Kinderrechten op het vlak van gezondheid vanzelfsprekend zijn. In de Gezondheidsatlas Zuid Limburg (GGD Zuid Limburg) valt onze regio op een aantal belangrijke parameters negatief op. Het aantal kinderen en jongeren met overgewicht is hoger dan het landelijk gemiddelde. Het aantal kinderen dat dagelijks ontbijt is lager dan het landelijke gemiddelde. Kinderen en jongeren sporten en bewegen minder in clubverband en ook de groenten- en fruitinname blijft achter bij andere regio's.

Gezonde basis voor de toekomst

De ontwikkeling van gezondheid en gezond gedrag is niet primair de verantwoordelijkheid van een onderwijsstichting. Tegelijkertijd hebben wij ieder jaar, veertig weken lang, een groot aantal uren de verantwoordelijkheid voor de kinderen in deze regio. We kunnen de problematiek met betrekking tot gezondheid en gezond gedrag dus niet zomaar negeren. De mate waarin scholen aandacht moeten hebben voor dit onderwerp is afhankelijk van de problematiek

van de wijk waarin de school ligt. Er wordt echter op alle scholen van MOVARE een gezonde basis voor de toekomst van kinderen gelegd.

Aandacht beschrijven in verschillende niveaus

De aandacht voor gezondheid en gezond gedrag kent dus meerdere, elkaar opvolgende niveaus. Scholen van MOVARE hebben hun ambities op het vlak van gezondheid en gezond gedrag geformuleerd in hun schoolplan en vertaald in werkwijzen en procedures in de dagelijkse praktijk. De ambities omvatten zowel het fysieke als het mentale welzijn van leerlingen.

Op het eerste niveau hebben scholen beschreven hoe zij gezondheid en gezond gedrag een plek geven in hun onderwijsaanbod. Hierbij kan gedacht worden aan de aandacht die de (zaakvak)methodes aan dit onderwerp besteden en de wijze waarop de school met haar leerlingen en ouders over dit onderwerp communiceert. Op dit eerste niveau beschrijven scholen, net als op alle andere niveaus, óók hoe zij invulling geven aan de verplichte twee uur bewegingsonderwijs per week. Op het eerste en alle andere niveaus laten scholen daarnaast zien hoe zij door actief ventilatiebeleid omgaan met het realiseren van een zo optimaal mogelijk binnenklimaat als voorwaarde voor een gezonde en effectieve leeromgeving.

Op een volgend niveau vertaalt de school de ambitie op het vlak van gezondheid en gezond gedrag in werkwijzen die, los van het curriculum, een vaste plek in de school krijgen. Dit betreft veelal kleine interventies, zoals het gebruik van energizers of drinkwater- en traktaatbeleid. Hoewel ouders en kinderen bij het uitwerken van deze interventies betrokken worden, zijn ze nog weinig invasief. Ze leunen nog dicht aan tegen wat de school altijd al deed.

Op het derde niveau geeft de school de aandacht voor gezondheid en gezond gedrag een meer structurele plek. Dit kan bijvoorbeeld gestalte krijgen door het intensiveren van het bewegingsonderwijs of een doelgericht pauzeaanbod gericht op bewegen. Op dit niveau kunnen scholen ook nadenken over het structureel werken met een groenten- en fruitaanbod als aanvulling op de lunch.

Op het vierde en hoogste niveau plaatsen scholen de aandacht voor gezondheid en gezond gedrag in het hart van hun ambities. De schooldag wordt verlengd en de additionele tijd wordt gebruikt om de aandacht voor beweging en gezonde voeding te intensiveren. Een mogelijke verschijningsvorm van de aandacht op dit niveau is de Gezonde Basisschool van de Toekomst.

11.22 PCA Onderwijskundig beleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het onderwijskundig beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het onderwijskundig beleid op orde is.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i> |
| 2. | Op onze school geven we passend onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i> |
| 3. | Op onze school werken we resultaatgericht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| 4. | Onze school (de leraren) realiseren passende opbrengsten (resultaten) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| 5. | Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen | hoog |

12 Personeelsbeleid

12.1 Integraal 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 vlootschouw 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.

12.2 Gesprekkencyclus MOVARE

De gesprekkencyclus is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. De medewerker heeft recht op een periodieke evaluatie van zijn welbevinden, bekwaamheden, loopbaanwensen, professionalisering en functioneren. Een efficiënte en goede gesprekkencyclus waarin medewerker en werkgever de dialoog aangaan over de persoonlijke doelstellingen van de werknemer in relatie tot de organisatiedoelen is van noodzakelijk belang. Enerzijds, biedt het ook de gelegenheid om het functioneren van de medewerker vast te stellen en om te bepalen wat iemand nodig heeft om nu en in de toekomst optimaal te kunnen functioneren. Anderzijds, brengt het een reflectief proces op gang wat zorgt voor bewustzijn en verbetering. De leidinggevende (in vertegenwoordiging als werkgever) en medewerker maken in het kader van de gesprekkencyclus afspraken over de professionalisering van de medewerker, waarbij er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Professionalisering binnen het primair onderwijs is een belangrijk speerpunt. De uitvoering en borging van de gesprekkencyclus verloopt volgens de beleidsnotitie "Gesprekkencyclus MOVARE".

12.3 Professionele leercultuur

Onze professionele leercultuur krijgt vooral vorm door samenwerken. Leren en ontwikkelen doe je als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flitsbezoeken en collegiale consultatie zijn manieren waarop teams samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan. Samen ontwikkelen betekent ook gewoon hard werken en samen de klus klaren. ***Van en met elkaar leren.***

Onze professionele leercultuur wordt gecreëerd door het professionele gedrag van de professionals in functie. MOVARE verwacht van haar medewerkers dat zij elkaar positief kritische feedback en feedforward geven, kortom elkaar aanspreken op gedrag.

12.4 Bevoegd en bekwaam

Bevoegd en bekwaam zijn twee begrippen die te maken hebben met de zorg en handelingen die je verricht. Bevoegd ben je als je een opleiding hebt gevolgd die vereist is voor de functie, handeling of als de organisatie waar je werkt je toestaat om de handeling uit te voeren. Bekwaam ben je als je de handeling beheerst en beschikt over de vaardigheden, kennis en attitude die nodig zijn om je functie uit te oefenen.

Een bevoegd leerkracht is een leerkracht die voldoet aan de kwalificaties die behoren bij de betreffende functie als leerkracht, leraar of docent. Hij of zij heeft een lerarenopleiding (PABO) op bachelor-/wo-niveau afgerond of een specifiek zij-instroom maatwerktraject gevolgd. Het betreffende getuigschrift dient bij indienstreding of promotie

overlegd te worden aan werkgever alvorens werknemer in deze onderwijsfunctie (OP) benoemd wordt. De bevoegdheid wordt afgegeven door een CROHO-erkende lerarenopleiding. Dit zijn gereguleerde opleidingen. Leraren moeten voldoen aan eisen voor bekwaamheid (volgens Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel "BES"). De school moet kunnen laten zien dat haar leraren aan deze zogenoemde bekwaamheidseisen voldoen. De bekwaamheden worden jaarlijks geëvalueerd in de gesprekkencyclus.

Drie bekwaamheden:

De bekwaamheid tot het geven van onderwijs omvat de volgende bekwaamheden:

- de vakinhoudelijke bekwaamheid;
- de vakdidactische bekwaamheid en
- de pedagogische bekwaamheid.

Met de kennis en kunde ten aanzien van de bekwaamheden, toont de leraar aan dat hij zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.

12.5 MOVARE Startersbeleid

In 2022 hebben we de begeleiding van startende leerkrachten op basis van het nieuwe startersbeleid geïmplementeerd. We zijn gestart met het vaststellen van een overlegstructuur voor de clustercoaches en het inrichten van clusters van clustercoaches en startende leraren. Op dit moment vervullen de clustercoaches de coachende rol voor de starter daar waar een specifiek vraag is. We gaan de scholen ondersteunen bij het invullen van de taak van starterscoach door het aanbieden van een specifiek taakprofiel starterscoach en een beschrijving van de bekwaamheden van

start- naar basisbekwaam. Qua professionalisering volgen de starters van het eerste jaar de training 'gespreksvoering'. Het doel is dus om te komen dat elke school volgend schooljaar een starterscoach in huis heeft. Van daaruit kunnen we verder inzetten op coaching en begeleiding van elke starter en professionalisering van de starters, starterscoaches en clustercoaches.

12.6 Werkverdelingsplan

Jaarlijks wordt in de periode februari-juli het werkverdelingsplan voor het komende schooljaar opgesteld. Dit gebeurt conform de regels in de CAO PO. Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over het werkverdelingsplan. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. 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. Voor het vaststellen van het werkverdelingsplan gebruiken we het instrument Cupella.

12.7 Professionalisering

Ontwikkeling en leren/Professionalisering

Alle MOVARE medewerkers worden door MOVARE gefaciliteerd om zich te ontwikkelen, duurzaam inzetbaar te zijn en wendbaar te blijven. MOVARE verzorgt structureel aanbod van formeel en informele professionalisering die in de ontwikkelbehoefte zal voorzien. Bekostiging geschiedt merendeels vanuit de geormerkte professionalisingsgelden in overleg met de leidinggevende en/of de afdeling P&O.

De visie op professionalisering van onderwijspersoneel moet aansluiten bij "De visie op leren van MOVARE" die bijdraagt aan de onderwijskwaliteit. Dit betekent dat er aandacht is voor de context: de visie en doelstellingen van de school, de medewerker als professional en de schoolcultuur.

Het scholingsaanbod professionaliseren kent drie niveaus:

1. Bovenschoolse niveau:

Wat heeft de stichting nodig om onderwijskwaliteit te faciliteren en te borgen? Hiervoor worden diverse opleidingsmogelijkheden aangeboden zoals formele functiegerichte opleidtrajecten, thematisch aanbod t.b.v. bv. onderwijskwaliteit of stichting brede trainingen zoals onderwijscafés, en trainingen per doelgroep.

2. School niveau:

Dit betreft teamscholing ter ondersteuning aan de schoolspecifieke ontwikkeling.

3. Individueel niveau:

Deze professionalisering is gericht op persoonlijke ambities "op vakgebied" of duurzame inzetbaarheid.

De MOVARE-huisacademie (online-leerplatform) voorziet in professionaliseringsmogelijkheden op alle drie niveaus.

12.8 MOVARE-visie Medewerkers

Medewerkers maken het verschil! Leerkrachten zijn de spil in het proces waarin leerlingen kennis en vaardigheden verwerven. Zij doen dit samen met andere collega's, die hierin optimaal ondersteunen. Onze medewerkers zijn werkgelukkig, weerbaar en wendbaar. Zij zoeken verbinding met anderen om samen tot beter onderwijs te komen voor alle kinderen van MOVARE. Medewerkers zijn bij MOVARE zelf aan zet. MOVARE geeft duidelijkheid in de 4 R'en (Richting, Ruimte, Resultaat en Rekenschap) en ondersteunt en faciliteert medewerkers. Wij blijven doorontwikkelen naar een professionele leercultuur met als doel 'Van en met elkaar leren'. Hierbij blijven onze kernwaarden Transparantie, Respect, Veiligheid en Samenwerking leidend.

Doelstellingen Medewerkers MOVARE

- Ontwikkelen en leren van medewerkers stimuleren, ondersteunen en faciliteren.
- Nadrukkelijk aandacht besteden aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers.
- Een aantrekkelijke werkgever zijn die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.

Ontwikkelen & Leren

Ontwikkelen en leren krijgt vorm door professionalisering, loopbaanontwikkeling en leiderschapsontwikkeling. Hierdoor willen we ervoor zorgen dat medewerkers tijdens hun loopbaan optimaal inzetbaar blijven, werkplezier beleven en bijdragen aan de onderwijskwaliteit.

- Professionalisering
De doelen van school zijn het uitgangspunt voor de professionele ontwikkeling van medewerkers en de inzet van trainingen, coaching, intervisie etc. Daarnaast is er ruimte voor eigen initiatieven voor professionele ontwikkeling. We geven duidelijkheid over de verwachtingen van de basiskwaliteit (kennis, vaardigheden en gedrag) van leerkrachten en andere medewerkers. Dit werken we deze beleidsperiode verder uit. We ondersteunen en faciliteren de ontwikkeling hiervan door functiegerichte opleidingen aan te bieden voor OP en OOP. We gaan de professionalisering van leerkrachten centraal zetten. Daarnaast is er extra aandacht voor de ondersteuning van de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen in samenwerking met externen. Ook zetten we extra begeleiding in voor startende leerkrachten, intern begeleiders en directeuren.
- Loopbaanontwikkeling
Medewerkers krijgen de mogelijkheid en tijd om zich te ontwikkelen, naast hun primaire werkzaamheden. Zij mogen steun verwachten bij het plannen van hun toekomstige ontwikkeling. We gaan nadrukkelijk investeren in de ontwikkeling van expertises. Kwaliteiten en ambities van collega's in kaart brengen, delen en faciliteren. Duidelijkheid bieden in wat wij van vakspecialisten verwachten, doorontwikkelen, in huis halen, delen en versterken binnen en tussen scholen. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om van en met elkaar te leren. Netwerken van bovenscholse specialismen worden ondersteund en gefaciliteerd in de professionalisering van de betreffende expertises.
- Leiderschapsontwikkeling
Vanuit de visie op leiderschap van MOVARE gaan we directeuren ondersteunen en faciliteren. Naast de opleidingen gericht op de registratie als schoolleider, investeren wij in de samenwerking en intervisie tussen directeuren en de ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden en -competenties. Wij gaan uit van integraal leiderschap, waarbij wij de nadruk leggen op verbindend en onderwijskundig leiderschap. De doelen van de school zijn het uitgangspunt voor hun handelen. Directeuren bespreken onderwijskundige doelen met medewerkers en in gesprekken met hen wordt hiernaar verwezen. Medewerkers krijgen waardering voor hun bijdrage aan de school en uitdagingen worden op een constructieve manier met medewerkers besproken. Ook is het gedeelde leiderschap van belang binnen scholen.

Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE wil goed zorgen voor haar medewerkers en besteedt nadrukkelijk aandacht aan hun duurzame inzetbaarheid. Wij besteden aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers. Hierbij zetten wij zowel curatieve als preventieve interventies in, die bijdragen aan het welbevinden en de vitaliteit van medewerkers. Ten aanzien van preventie zetten wij in op pauze- en herstelmomenten, het verandervermogen en de levensfase van de medewerker (de oudere en startende medewerkers). Ook hebben wij aandacht voor het maken van keuzes en bijstellen van ambities in de werk-privébalans. Het ziekteverzuim willen wij verlagen (curatief) door actief verzuimbeheer, het optimaliseren van de verzuimadministratie en het uitbreiden van de providerboog.

Daarnaast hebben we aandacht voor de veiligheid van medewerkers. Hierbij gaat het om zowel fysieke veiligheid als om sociale veiligheid, waarbij er extra aandacht is voor het verminderen van werkdruk en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Wij luisteren naar medewerkers en hebben aandacht voor zaken waar ze tegenaan lopen. We vragen hen gericht naar wat hen zou kunnen ondersteunen om gezond en met werkplezier hun loopbaan te doorlopen. Hierbij hebben we aandacht voor de werkdruk. Ook blijven wij met elkaar in dialoog over de persoonlijke regelruimte door invulling te geven aan plaats- en tijd onafhankelijk werken waar dat kan. Daarnaast willen we medewerkers stimuleren zelf aan zet te zijn ten aanzien van hun eigen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Vinden en binden

Medewerkers zijn de belangrijkste spil en spelers in het onderwijs. MOVARE is een aantrekkelijke werkgever. Wij geven dit vorm doordat wij medewerkers uitdagen, inspireren en waarderen! Daarnaast doordat we binnen MOVARE onderwijs invulling geven door het samen te doen!

We zetten in op het versterken van het vinden en binden van medewerkers, ook in de huidige krappe arbeidsmarkt. Wij versterken de aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving waarin medewerkers worden gestimuleerd in (persoonlijke) ontwikkeling. We geven ruimte voor vakmanschap en het werken vanuit autonomie. We delen actief hoe wij binnen MOVARE invulling geven aan de ontwikkeling van MOVARE, school en medewerker. Wij verbreden de kijk op instroom vanuit verschillende opleidings- en ervaringsachtergronden van potentiële medewerkers. Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs, zijn aan het woord en maken (potentiële) collega's enthousiast over hun werkzaamheden of expertises. MOVARE is actief op de interne en externe arbeidsmarkt om potentiële collega's te informeren en enthousiast te maken over het werken bij MOVARE.

Vanzelfsprekend goed geregeld

Medewerkers ervaren dat bij MOVARE de personele zaken vanzelfsprekend goed geregeld zijn. Wij zorgen ervoor dat medewerkers zich met extra faciliteiten zoals de MOVARE-shop en de MOVARE-vitaliteitsregeling gezien en gewaardeerd voelen. Daarnaast weten medewerkers optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. De administratie en processen zijn goed geregeld, actueel en volledig, klantvriendelijk, transparant en duidelijk.

12.9 Werkdruk

In het schoolplan geven we ook transparantie over de cijfers over de mate van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities.

Binnen MOVARE werken in totaal 52,1 FTE in leidinggevende posities, dit is als volgt verdeeld:

- Vrouwen: 26,6 FTE (51%)
- Mannen: 25,5 FTE (49%)

12.10 PCA Personeelsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het personeelsbeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid op orde is.

Beoordeling

De doelen van MTO worden een keer in de twee jaar geëvalueerd.

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

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.

13.2 Groeperingsvormen

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.

13.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en om 14.30 uur is de school uit. Iedere bouw heeft in de morgen een kwartier pauze en in de middag 20 minuten. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag heeft groep 1 vrij en groep 2 heeft les van 8.30 – 12.00 uur.

13.4 Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

13.5 Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taak/functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers.

13.6 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan actiepunten vast.

13.7 Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Door gebruik te maken van de lijsten SEF/EF monitoren wij de kinderen.

13.8 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

13.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over twaalf BHV'ers.

13.10 Klachtenregeling, vertrouwenspersoon en schoolcontactpersoon

MOVARE beschikt over een klachtenregeling (zie <https://www.movare.nl/kind-en-ouders/klachtenregeling>) en een externe vertrouwenspersoon (zie ook <https://www.movare.nl/kind-en-ouders/gedragemisstanden>).

In de schoolgids en het schoolveiligheidsplan worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

De school beschikt over 11 BHV'ers.

Elke school heeft tenminste één schoolcontactpersoon. Deze kan uitleg geven over de klachtenregeling en de collega doorverwijzen naar de vertrouwenspersonen (bovenschools). De taken van deze functionaris staan ook beschreven in de klachtenregeling van MOVARE.

Daarnaast zijn er 2 vertrouwenspersonen benoemd door het CvB (zie artikel 4 klachtenregeling).

Zie artikel 3 van de klachtenregeling voor wat betreft de schoolcontactpersonen.

13.11 Samenwerking

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

13.12 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

13.13 Doorstroom VO MOVARE

Binnen Onderwijsstichting MOVARE waarborgen we het onderwijsproces rondom kansrijk adviseren en de doorstroom/afsluiting van onze leerlingen naar het voortgezet onderwijs. We houden hierbij zicht op het vervolgsucces van onze oud-leerlingen in ParnasSys | Ultimview om onze schooladviesprocedure continu te evalueren, verantwoording erover af te leggen en de dialoog intern en extern aan te gaan. De doorstroom VO vormt een belangrijke basis van de kwaliteitskaarten in de MOVARE-kwaliteitskalender om kansengelijkheid te stimuleren. Er wordt met regelmaat gecommuniceerd met betrokkenen rondom dit proces, zoals leraren, intern begeleiders en MOVARE-onderwijsadviseurs.

Kansrijk adviseren bestaat uit vaste uitgangspunten:

- we bouwen het voorlopig schooladvies ruim op tijd en meerjarig op
- we organiseren met regelmaat tegenspraak over ons voorlopig schooladvies, bv met collega's, de ouder, de leerling of neutraal bv met een MOVARE-onderwijsadviseur.
- we gaan uit van het actuele leerlingbeeld en, indien bekend, het potentieel van de leerling
- we geven bij twijfel tussen twee VO-niveaus een dubbel schooladvies

De doorstroom VO bestaat uit een vaste aanpak:

- we nemen de doorstroomtoets af in de eerste twee volle weken van februari, behoudens leerlingen die een gegronde reden ontheffing van deelname hebben
- we stellen het voorlopig schooladvies in principe bij als het resultaat van de doorstroomtoets daar aanleiding toe geeft (toetsadvies > voorlopig schooladvies)
- we motiveren in alle gevallen op een plek in het leerlingdossier waarom we, meestal in het belang van een leerling, het voorlopig schooladvies niet bijstellen
- we maken na de doorstroomtoets ons voorlopig schooladvies definitief
- we onderbouwen zorgvuldig het schooladvies in het leerlingdossier ParnasSys in de groeiotitie Uitstroomprofiel. Hierin staat meerjarig een didactische, cognitieve en sociaal emotionele onderbouwing in relatie tot de gegeven voorlopige en het definitieve schooladvies.
- we zetten na inzage door ouders/verzorgers het onderwijskundig rapport (OKR) met minimaal de 4 notities de groeiotitie Compenserende factoren, de groeiotitie Belemmerende factoren, de groeiotitie Onderwijs- en ondersteuningsbehoeften en de groeiotitie Uitstroomprofiel klaar middels een overstapdossier met ParnasSys voor de VO-school van aanmelding
- we organiseren of sluiten aan bij een eventuele warme overdracht waarin ruimte is voor verhelderende vragen vanuit de notities van het onderwijskundig rapport. Hier wordt geen nieuwe informatie gedeeld dan wat al bekend is en waarin inzage is geweest door ouders/verzorgers.

Over het exacte tijdsplan vanaf 2023/2024 rondom het voorlopig schooladvies, de doorstroomtoets, het definitief schooladvies en aanmeldperiode bij het VO verwijzen we naar de website van de Rijksoverheid.

13.14 Privacy binnen MOVARE

Onderwijsstichting MOVARE vindt het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de privacy van onze leerlingen. De Algemene Verordening Gegevensbescherming, die op 25 mei 2018 van kracht wordt, vormt het uitgangspunt van ons privacybeleid.

De gegevens die over leerlingen gaan, noemen we persoonsgegevens. Wij maken alleen gebruik van persoonsgegevens als dat nodig is voor het onderwijzen en begeleiden van de leerlingen, en voor de organisatie die daarvoor nodig is. De meeste gegevens ontvangen wij van ouders/verzorgers (zoals bij de inschrijving op de school). Daarnaast registreren leerkrachten en ondersteunend personeel van de scholen gegevens over de leerlingen, bijvoorbeeld cijfers en vorderingen. Soms worden er bijzondere persoonsgegevens geregistreerd als dat nodig voor de juiste begeleiding van een leerling, zoals medische gegevens (denk aan dyslexie of ADHD).

Ons uitgangspunt is dat medewerkers niet méér inzage of toegang hebben tot de persoonsgegevens dan zij strikt noodzakelijk nodig hebben voor de goede uitoefening van hun werk.

MOVARE hanteert de wettelijke bewaartermijnen met betrekking tot het bewaren en verwijderen van inschrijfgegevens en leerlingdossiers.

MOVARE heeft een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. U kunt de FG benaderen via het e-mailadres privacy@movare.nl.

Zie voor meer informatie <https://www.movare.nl/privacy>.

13.15 Voorschoolse voorzieningen

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van Mijn Kleutergroep die redelijk aansluit op de methode 'Schatkist' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

13.16 Opvang op school

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 06.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Humankind.

14 Financieel beleid

14.1 Begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeuren 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.

14.2 NPO (Nationaal Programma Onderwijs)

Vanaf kalenderjaar 2021 heeft het ministerie het Nationaal Programma Onderwijs gestart. Dit herstelplan moet helpen bij het opvangen en wegwerken van leervertragingen door corona. Ook onze school heeft hiervoor extra middelen ontvangen die ingezet mogen worden t/m juli 2025.

Daarbij gaat het niet alleen om de leerontwikkeling, maar ook om de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van uw kind.

Het Nationaal Programma Onderwijs ondersteunt dus leerlingen in het onderwijs die het moeilijk hebben, bijvoorbeeld door extra lessen in kleine groepjes mogelijk te maken. Leraren en andere medewerkers in het onderwijs kunnen bijvoorbeeld speciale trainingen volgen.

Onze school heeft van het ministerie een menukaart gekregen waarop verschillende vormen van ondersteuning en maatregelen zichtbaar zijn. We hebben eerst een schoolscan gemaakt om te bepalen wat onze leerlingen nodig hebben, hoe wij onze leerlingen gaan ondersteunen en wat leraren nodig hebben om dit zo goed mogelijk te doen. De gekozen maatregelen hebben wij vastgelegd in een meerjarenplan en dit wordt ook geregeld geëvalueerd. Het schoolteam is hier natuurlijk nauw bij betrokken. Dit NPO plan voor onze school wordt besproken binnen de MR die hierop instemmingsrecht heeft.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 MOVARE-kwaliteitssysteem

Schoolontwikkeling en dus ook het werken aan hoge kwaliteit, is gefundeerd in een gedragen en doorleefde visie op leren en gedrag, leren en organiseren, leren en professionaliseren en verandering. De visie is voor MOVARE scholen als het ware de filter waaraan ontwikkelingen getoetst worden. De visie draagt bij aan een weloverwogen ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. In het nieuwe strategisch beleidsplanperiode wordt het MOVARE-kwaliteitssysteem verder doorontwikkeld. De basiskwaliteit op scholen en gezamenlijke taal tussen en met scholen kan helpend zijn om de basis meer dan in orde te hebben en verschillen in de basis op orde op scholen van MOVARE te verkleinen. We gaan inzetten op het vergroten van analysevaardigheden van personeel door richting te geven middels kwaliteitskaarten betreffende de onderwijsprocessen Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2), Pedagogisch-Didactisch handelen (OP3), het Onderwijsresultatenmodel (OR1) en de Veiligheid (SK1) van leerlingen. Daarmee proberen we te waarborgen dat scholen de vragen Krijgen ze goed les, Leren ze genoeg en Zijn ze veilig kunnen onderzoeken en interventies kunnen plannen om na analyse de kwaliteitszorg op schoolniveau te verbeteren, uit te voeren en te evalueren. We gebruiken daarvoor vooral de instrumentaria van ParnasSys Schoolkwaliteit, zoals Ultimview en Mijn Schoolplan (MSP). De kwaliteitskaarten die bovenschools worden aangeboden in de kwaliteitskalender vormen de basis en handreiking om deze vragen te kunnen beantwoorden en daarmee te voldoen aan de basiskwaliteit zoals deze binnen MOVARE is vastgesteld. Hierin werkt afdeling onderwijskwaliteit nauw samen met alle scholen. Scholen worden binnen de kwaliteitskaarten en in de Q-gesprekken die daarop volgen tevens gestimuleerd schooleigen ambities te formuleren. Hierover leggen scholen ook verantwoording af in Mijn Schoolplan en gaat het MT van de school de dialoog aan met het bevoegd gezag en onderwijsadviseurs in het terugkerend en jaarlijks Q-gesprek.

15.2 MOVARE-visie op leiderschap

De missie van MOVARE is goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen, op maat voor elke leerling. Volgens het CvB is dit niet te bereiken door harder te werken, maar door van de gebaande paden af te gaan en bekende denkbeelden los te laten. Daar is lef voor nodig, aandacht voor individuele autonomie, authenticiteit en respect voor elkaar en de wereld er omheen. De opgave van MOVARE vertaalt zich in een schoolspecifieke aanpak en focus. Het resultaat is dat scholen in omvang, schoolconcept en opdracht van elkaar kunnen en mogen verschillen. Scholen, en dus ook directeuren, moeten hun ruimte pakken om onderscheidende keuzes te maken om aan behoeften van leerlingen en ouders te voldoen. Dit vraagt om ambitieuze schoolleiders met een visie op onderwijs op school, die een stip op de horizon weet te formuleren en het team leidt op de weg daarnaartoe. Wat de scholen aan elkaar verbindt is het strategisch beleidsplan MOVARE en de vier MOVARE kernwaarden (transparantie, respect, veiligheid en samen) die leidend zijn in het denken en doen, de bovenschoolse beleidsplannen, regels en afspraken en de gemeenschappelijke ondersteuning van het MOVARE-bureau.

Een belangrijk gezamenlijk uitgangspunt betreft de besturingsfilosofie: de manier waarop richting en sturing wordt gegeven aan alle lagen binnen de organisatie. De besturingsfilosofie kenmerkt zich door richting bepalen, ruimte geven, resultaten realiseren en rekenschap geven. In gesprek met het CvB hebben we gekeken hoe deze filosofie terugkomt in het werk van directeuren: De vier R'en maken deel uit van het DNA van de

ledere school heeft een eigen uitdaging. Dit maakt dat elke school een aparte aanpak vraagt. MOVARE kent kleine scholen, grote scholen, scholen met een relatief zwaar schoolgewicht, scholen met diverse identiteiten en scholen in het speciaal (basis) onderwijs. Deze verschillen hebben direct invloed op de rol van directeur.

15.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samen-werken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen

onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden

15.4 MOVARE-Kwalender en kwaliteitskaarten

Onderstaande werkwijze is leidend binnen MOet gebruik van de kwalender en kwaliteitskaarten. Hierin wordt een onderscheid gemaakt in de volgende categorieën:

- **Kwaliteitskaarten:** deze vloeien voort uit wettelijke verplichtingen uit het onderzoekskader van de onderwijsinspectie of het MOVARE-fundament van hoge onderwijskwaliteit zoals hierboven beschreven in de drie kernvragen. Hierin wordt tevens verwezen naar de opgestelde visie op onderwijskwaliteit. Daarmee wordt voorgesteld de kwaliteitskaarten verplicht te stellen met daarbinnen een ambitiedeel als ruimte. Aanvullend ambitiedeel binnen de kwaliteitskaarten: dit deel vloeit voort uit aanvullende schooleigen ambitie en het geven van ruimte bij een specifieke kwaliteitskaart. Ten aanzien van dit deel van een kaart kan een school aanvullende keuzes maken. Of worden deze op basis van een noodzakelijk schoolspecifieke ontwikkeling i.o.m. het CvB en de onderwijsadviseur aanvullend gevraagd. In de kwaliteitskaarten vanaf schooljaar 23.24 wordt ook toegevoegd door de afdeling wat het beoogde resultaat is en op welke wijze een school rekenschap kan afleggen over de kwaliteitskaart. Deze nieuwe kaarten worden in de loop van het lopende schooljaar daadwerkelijk zo vormgegeven. De kwaliteitskaarten die nu focus gaan krijgen zijn de kaarten rondom ParnasSys en de schooladviesprocedure als output van 'krijgen ze goed les' krijgen, de kaarten rondom de Doorstroomtoets en het onderwijsresultatenmodel als output van 'leren ze genoeg' en de kaarten rondom veiligheid/burgerschap en Sociale Veiligheidsmonitor als output van 'zijn ze veilig'.
- **Themakaarten:** deze kaarten stimuleren de school op een specifiek thema. Afhankelijk van de urgentie en noodzaak van het thema, kan het CvB o.b.v. een advies van de afdeling OK dit verplicht stellen of de keuze van de school laten. Deze kaarten vergroten kennisbasis van de scholen en kunnen daarmee variëren per schooljaar of afhankelijk van strategische doelen.

Zie ook de bijlage met een overzicht van de kwaliteitskaarten in de bovengenoemde categorieën waarmee de processen rondom goed les krijgen, genoeg leren en veilig zijn aan bod komen.

De kwalender en de bijbehorende kaarten vormen een groeisysteem, dat op basis van wettelijke ontwikkeling en organisatiebehoeften verder uitgebreid kan worden.

15.5 Planvorming, voortgangsbewaking, rapportage en evaluatie (verantwoording en dialoog)

Bij de realisatie van de strategische doelen is het sturingsmodel van MOVARE o.b.v. de 4 R'en het uitgangspunt (zie ook Visie op Leiderschap MOVARE). De verantwoordelijkheden in de realisatie van strategische doelen zijn binnen de driehoek bestuur, directeuren en het MOVARE-bureau als volgt. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het bereiken van de gestelde doelen van MOVARE. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht een controlerende en adviserende rol. De rol van het MOVARE-bureau is veelal (beleids-) adviserend en ondersteunend van aard. Deze rol wordt vervuld richting het College van Bestuur en de schooldirecteuren.

De voortgangsrapportages en het bestuursverslag worden besproken met de GMR en RvT in de reguliere overlegstructuren.

De strategische doelen van Ons Beleidsplan voor scholen (pg. 14 t/m 17 Strategisch Beleidsplan 2023-2027) worden in een PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) gemonitord. De strategische schooldoelen zijn uitgewerkt aan de hand van de 4 R'en (Richting, Ruimte, Resultaat en Rekenschap), hetgeen het kader waarop de scholen aangesproken worden.

Scholen geven hun beleidsvoornemens op basis van de strategische doelen en wettelijke verplichtingen jaarlijks vorm op in het schoolplan 1x per 4 jaar en jaarlijks voor 1 augustus in het jaarplan. Vanuit het Programmamanagement worden de schoolplannen bekeken ten aanzien van ambities op strategische doelen (4 R'en) en adviseert het CvB. Het CvB geeft goedkeuring op de schoolplannen.

In voortgangsgesprekken, Q-gesprekken en in de gesprekkencyclus vormen de strategische doelen op schoolniveau het kader voor gesprekken met directeuren c.q. scholen.

Scholen geven in MSP de voortgang op de strategische doelen aan, hetgeen de basis vormt voor de voortgangsrapportages (mei en november) en de verslaglegging van resultaten in het bestuursverslag. Het beeld van de scholen wordt aangevuld met het beeld van het serviceteam en/of betreffende projectleider of afdeling.

15.6 MOVARE-visie Onderwijskwaliteit

In de missie en visie van MOVARE (strategisch beleidsplan 2019-2023) is nadrukkelijk aandacht voor de kwaliteit van

ons onderwijs.

Missie MOVARE

‘MOVARE staat voor goed onderwijs, waaraan alle leerlingen kunnen en mogen meedoen, op maat voor elke leerling’.

Visie MOVARE

‘Alle medewerkers geven hun activiteiten zodanig vorm en inhoud dat het de kwaliteit van ons onderwijs aan al onze leerlingen ten goede komt’. Een andere passage stelt ‘... en wij hebben de plicht om onderwijs te bieden waarbij alle leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen’.

In 2020 formuleerde MOVARE een visie op onderwijskwaliteit (op basis van haar missie en visie). MOVARE-medewerkers realiseren inclusief onderwijs dat alle leerlingen in staat stelt om naar eigen vermogen te groeien naar optimale kansen voor hun toekomst. Leerkrachten werken samen met elkaar aan verbetering, verandering en vernieuwing van het onderwijs. Dit op basis van kennis van hun leerlingen en het systematisch verzamelen en handelen op basis van gegevens over de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van die leerlingen. Zowel voor de individuele leerling, de groep als voor de school.

Doelstellingen onderwijskwaliteit MOVARE:

- MOVARE-scholen hebben een visie op leren en gedrag, leren en organiseren, leren en professionaliseren en verandering en borging beschreven in hun schoolplan. We benadrukken het belang van een gedeelde missie en visie als sturend mechanisme bij het maken van organisatorische keuzes.
- MOVARE-scholen werken aantoonbaar op basis van de kennis van hun populatie.
- Bij het formuleren van hun visie baseren scholen zich op actuele wetenschappelijke inzichten. MOVARE ondersteunt het verwerven van deze inzichten door het organiseren van onderwijscafés en professionaliseringssessies. In Mijn Schoolplan geven de scholen aan op welke manier zij de doelstellingen gaan realiseren en rapporteren ze ook over de realisatie
- MOVARE zet verder in op het verbeteren van het kwaliteitssysteem op school- en stichtingsniveau door:
 - Het intensiveren van het gebruik van het beschikbare instrumentarium binnen ParnasSys;
 - Het vergroten van de analysevaardigheden van MOVARE-medewerkers;
 - Het vergroten van de kennis en vaardigheden om op basis van de analyse van gegevens doelgericht te kunnen werken aan verbetering.

15.7 MOVARE Auditkader

MOVARE zet verder in op interne audits als middel om kwaliteit op scholen te kunnen volgen en om, waar nodig, impulsen te kunnen geven aan de verbetering van kwaliteit. Waar in 2021 de gevolgen van de COVID Pandemie nog zand in de machine van de audits strooide, werd in 2022 een nagenoeg volledig auditrooster uitgevoerd. Audits zijn inmiddels een integraal onderdeel van de MOVARE kwaliteitssystematiek. De auditsystematiek is verder ontwikkeld en dit heeft geleid tot een bijgesteld auditkader, waarin audits een integraal deel uit gaan maken van de MOVARE kwaliteitssystematiek. Alle MOVARE scholen worden met ingang van het schooljaar 2021-2022 minstens één keer per vier jaar bezocht. Daarnaast is er ruimte voor follow-up en thema audits. De leden van het auditteam gaan ook een rol spelen in de kwaliteitsgesprekken die het college van bestuur vanaf 2022 met scholen gaat voeren.

16 Basiskwaliteit

16.1 Basiskwaliteit

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

16.2 PCA Basiskwaliteit

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1) | 2,77 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2) | 2,77 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3) | 2,56 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4) | 3 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6) | 3,9 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1) | 3,56 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2) | 3,1 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1) | 3,75 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2) | 2,63 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1) | 2,94 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2) | 3,09 |
| Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3) | 3,08 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen | hoog |
| De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en) | hoog |
| De school vergelijkt de informatie met de verwachte ontwikkeling van de leerling(en) | hoog |
| De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | hoog |
| De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | hoog |
| De school bepaalt wat er nodig is (qua begeleiding en ondersteuning) om in te spelen op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van leerlingen | hoog |
| De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan | hoog |
| De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd welke (extra) voorzieningen de school kan bieden | hoog |
| De school stelt na op overeenstemming gericht overleg met de ouders/verzorgers binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief op | hoog |
| De school legt in het ontwikkelingsperspectief vast hoe zij het onderwijs afstemt op de behoefte van de leerling, en beschrijft informatie over de begeleiding, de uitstroom en de belemmerende en bevorderende factoren | hoog |
| De school registreert het ontwikkelingsperspectief in het ROD (voor welke leerling, voor welke periode en -indien van toepassing- informatie over het OPDC) | hoog |
| De school voert de geplande ondersteuning uit | hoog |
| De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren | hoog |
| De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen | hoog |
| De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben | hoog |
| | |

| | |
|---|------|
| De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces | hoog |
| De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| De leraren stemmen de begeleiding doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| De leraren stemmen de opdrachten doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen | hoog |
| Het veiligheidsbeleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten | hoog |
| De school treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven | hoog |
| De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingenpopulatie | hoog |
| De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen | hoog |
| De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen | hoog |
| De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed | hoog |
| De school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie | hoog |
| De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft | hoog |
| De school heeft ambitieuze verwachtingen (vastgesteld) over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke competenties | hoog |
| De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg | hoog |

17 Stelselkwaliteit

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

19 Onze prestatie-indicatoren

19.1 Onze prestatie-indicatoren

Onderwijs

| Prestatie-indicator |
|--|
| O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan. |
| O2. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief. |
| O3. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool. |

Leerlingen

| Prestatie-indicator |
|---|
| L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden. |
| L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding. |
| L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende. |
| L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende. |
| L5. De leerlingen zitten aan het begin van VO-3 (klas 3 in het voorgezet onderwijs) conform het advies van de school. |

Medewerkers

| Prestatie-indicator |
|--|
| M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden. |
| M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding. |
| M3. De medewerkers zijn bekwaam. |
| M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak. |
| M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen. |
| M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school. |

Leiding

| Prestatie-indicator |
|--|
| D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur. |
| D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid. |
| D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw. |
| D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap. |
| D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer. |
| D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed. |

Ouders/Verzorgers

| Prestatie-indicator |
|--|
| OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding. |
| OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren). |
| OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school. |
| OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners. |
| OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben. |
| OV6. De ouders/verzorgers merken dat de school meer doet dan zij kunnen verwachten. |

20 Actiepunten 2023-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt | Prioriteit |
|-------------------------------|--|------------|
| PCA Onderwijskundig beleid | De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen | hoog |
| PCA Basiskwaliteit | De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen | hoog |
| | De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en) | hoog |
| | De school vergelijkt de informatie met de verwachte ontwikkeling van de leerling(en) | hoog |
| | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | hoog |
| | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | hoog |
| | De school bepaalt wat er nodig is (qua begeleiding en ondersteuning) om in te spelen op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van leerlingen | hoog |
| | De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan | hoog |
| | De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd welke (extra) voorzieningen de school kan bieden | hoog |
| | De school stelt na op overeenstemming gericht overleg met de ouders/verzorgers binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief op | hoog |
| | De school legt in het ontwikkelingsperspectief vast hoe zij het onderwijs afstemt op de behoefte van de leerling, en beschrijft informatie over de begeleiding, de uitstroom en de belemmerende en bevorderende factoren | hoog |
| | De school registreert het ontwikkelingsperspectief in het ROD (voor welke leerling, voor welke periode en -indien van toepassing- informatie over het OPDC) | hoog |
| | De school voert de geplande ondersteuning uit | hoog |
| | De pedagogisch-didactische visie is zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren | hoog |
| | De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen | hoog |
| | De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben | hoog |
| | De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces | hoog |
| | De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| | De leraren stemmen de begeleiding doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| | | |

| | | |
|--|---|------|
| | De leraren stemmen de opdrachten doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen | hoog |
| | De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen | hoog |
| | Het veiligheidsbeleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten | hoog |
| | De school treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven | hoog |
| | De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingenpopulatie | hoog |
| | De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen | hoog |
| | De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen | hoog |
| | De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed | hoog |
| | De school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie | hoog |
| | De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft | hoog |
| | De school heeft ambitieuze verwachtingen (vastgesteld) over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke competenties | hoog |
| | De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg | hoog |

21 Meerjarenplanning 2023-2024

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel |
|-----------------------|--|
| PCA Basiskwaliteit | De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen |
| | De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen |
| | De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen |
| | De leraren stemmen de begeleiding doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen |
| | De leraren stemmen de opdrachten doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen |

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 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 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

23 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 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
