

# Schoolplan 2019-2023

## **Basisschool Sint Ursula** KERKRADE

# Inhoudsopgave

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

## 1 Inleiding

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

## 2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Onderwijsstichting Movare
Algemeen directeur:	Mevr. K. Huijnen en Dhr. R. Kruszel
Adres + nr.:	Postbus 12
Postcode + plaats:	6460 AA Kerkrade
Telefoonnummer:	045-5466950
E-mail adres:	info@movare.nl
Website adres:	www.movare.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool St. Ursula
Directeur:	Dhr. R. Bertrand
Adres + nr.:	O.L. Vrouwestraat 70
Postcode + plaats:	6461 BS Kerkrade
Telefoonnummer:	045-5455563
E-mail adres:	info.rkbsstursula@movare.nl
Website adres:	www.st-ursula.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur en de plaatsvervangend-directeur. De directie vormt samen met 2 intern begeleiders en collega's die de taak van unitcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 263 kinderen. Van deze kinderen heeft 10% een gewicht: 17 kinderen hebben een gewicht van 0,3 en 7 kinderen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de kinderen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school ligt centraal t.o.v. de stadswijken Holz, Rolduckerveld- Zuid en Kerkrade- Centrum. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken).

## 3 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
1. Implementeren en uitbouwen van ons onderwijsconcept 2. Doordacht en stevig pedagogisch klimaat 3. Tevredenheid ouders, team en kinderen 4. Ondersteuningsprofiel Hoogbegaafd en dyslexie 5. Laag ziekteverzuim	1. Klassengrootte en ruimtegebrek 2. Beperkte digitale middelen 3. Familiaire cultuur 4. Onderwijsklassensysteem 5. Teveel interne focus
KANSEN	BEDREIGINGEN
1. Nieuw gebouw 2. Imago school in omgeving 3. Verbeterde financiële positie 4. Marktaandeel 5. Samenwerking in cluster en regionaal	1. Stagnatie overleg en daadkracht gemeente en bestuur 2. Financiële middelen gemeente en bestuur 3. Personeelstekort, vervangingen en vacatures kunnen in de nabije toekomst niet worden ingevuld. 4. Bureaucratie en regels 5. Mentale modellen collega-scholen

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

1. Verdere voortgang van het onderwijsconcept.
2. Duidelijkheid krijgen over nieuwe huisvesting school.
3. Aanzet en ontwikkeling van onderwijsaanbod aan 10 -14 jarigen.
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. De veranderende rol van de leerkracht en de intern begeleider binnen het nieuwe onderwijsconcept.
6. De familiale schoolcultuur ombuigen in een professionele schoolcultuur.

#### 4 Risico's

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

##### Risicoanalyse

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

##### Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Afdelingsgrenzen vormen beletsel om procesdoelen te behalen.	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Afstemming tussen de units onderling met de focus het realiseren van een ononderbroken ontwikkeling. Overgang groep 2-3, overgang 5-6 en overgang PO-VO.</i>			

##### Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Loopbaanontwikkeling	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Actiever beleid en aandacht voor individueel loopbaanontwikkeling</i>			

### Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Het uitdragen van ons nieuwe onderwijsconcept in de breedste zin van het woord.	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>In elkaars scholen en klassen kijken en structureel en innovatief samenwerken.</i>			

### Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Management van middelen wordt veelal gestuurd vanuit centraal niveau; het bestuursbureau	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Op schoolniveau meer invloed mogen krijgen op middelen en inrichting van de werkomgeving.</i>			

### Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Ons nieuwe onderwijsconcept	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>De nieuwe onderwijsmissie en visie zal een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van onze school.</i>			

## 5 De missie van de school

Het begrip missie heeft te maken met ons bestaansrecht. Waarom doen we wat we doen? Waarvoor staan we? Wat zijn onze waarden? Waarom zijn we er en wat willen we met ons onderwijs betekenen voor de buurt, de regio en de samenleving als totaliteit? Wij hebben de kern van onze missie in de volgende zin gegoten:

**“JE MAG ER ZIJN, WIJ ZIJN ER VOOR JOU EN SAMEN ZIJN WIJ DE WERELD!”**

We zorgen ervoor dat we kinderen met veel plezier in een veilige, fijne en kansrijke omgeving hun eigen mogelijkheden en de wereld om hen heen leren ontdekken en dat ze daarmee komen tot een optimale ontwikkeling van hun eigen talenten. Op die manier zullen zij zich niet alleen prettig voelen in de maatschappij maar zullen zij ook respectvol, oprecht en betrokken met die maatschappij omgaan en een bijdrage leveren aan die maatschappij.

### Onze kernwaarden zijn:

#### Pedagogisch handelen



De 1e kernwaarde heeft betrekking op het pedagogisch handelen:

Door enthousiast te zijn en door kinderen serieus te nemen, bouwen we een oprechte relatie op met kinderen zodat zij maximaal hun talenten kunnen ontwikkelen in een uitdagende, prettige en veilige leeromgeving. Daarbij geven we ze gefaseerde en begeleide verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. We stimuleren verder de samenwerking met elkaar zodat er een groepsgevoel ontstaat waarin leerlingen zich naast hun eigen verantwoordelijkheid voor hun eigen gedrag ook verantwoordelijk voelen voor elkaar.

## Samen



We werken vanuit eenzelfde gedachte: het kind staat centraal. We communiceren vanuit een samenwerking die gebaseerd is op een professionele en open communicatie. Dat geldt voor de samenwerking binnen het team, maar ook in de relatie met de directe omgeving. Net zoals in de omgang met leerlingen vinden we het belangrijk dat we in de omgang met elkaar, respect uitstralen met begrip voor elkaars mogelijkheden. Dit realiseren we door een goede sfeer te creëren als basis voor deze samenwerking.

## Talenten



De 3e kernwaarde heeft betrekking op de talenten van ieder individueel kind en iedere leerkracht: We bieden ieder kind een veilige omgeving aan waar het de mogelijkheid heeft om zijn eigen en nieuwe talenten maximaal te ontwikkelen. We geven dit onder andere vorm door: groepsdoorbrekend leren, leren buiten school, onderwijs met inbreng vanuit leerlingen zelf, leren met digitale middelen zoals tablets en eigenaarschap van het eigen leerproces. In ons onderwijs spelen we in op de ontwikkelingen in de maatschappij. Deze ontwikkelingen vragen niet alleen van leerlingen andere vaardigheden (21 st century skills) m.b.t. het vergaren van kennis, maar ook van medewerkers vragen deze ontwikkelingen andere vaardigheden en andere opvattingen over "leren".

## Duurzaamheid



De 4e en laatste kernwaarde heeft betrekking op het begrip duurzaamheid. Naast kennis van de veranderende wereld om ons heen, zullen we door voorbeeldgedrag ook waarden, normen en vaardigheden borgen. Vanuit kennis van de omgeving en samenwerking met die omgeving, bewerkstelligen we dat we ons voor die omgeving ook verantwoordelijk gaan voelen. Daarna zal vanuit die kennis relaties gelegd moeten worden naar een verantwoordelijkheidsgevoel voor ook de rest van de wereld. Het besef dat we onderdeel uitmaken van het grotere geheel en daarin een belangrijke schakel zijn, vinden wij fundamenteel. De leidraad hiervoor zijn 17 duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals (SDG)), welke geformuleerd zijn door de Verenigde Naties. Wij maken onze kinderen meer bewust van onder andere duurzame energie, minder ongelijkheid en klimaatverandering.


## Visie

Visie heeft te maken met beelden en verwachtingen richting toekomst. De blik naar buiten levert voor ons de volgende perspectieven op:

- a. Passend onderwijs voor ieder kind;
- b. Een wereld die razendsnel verandert, waardoor de voorbereiding op die wereld moeilijk in heel concrete termen te vatten is;
- c. Moderne media, die in de wereld van het kind een steeds prominenter rol spelen;
- d. Euregionale ontwikkelingen, die er voor zorgen dat een deel van onze kinderen straks naar verwachting hun brood zal verdienen in de Euregio, met name in het gebied rond Aken;
- e. Opbrengstgerichtheid met grote aandacht voor leerresultaten bij de kernvakken in het basisonderwijs;
- f. Meer aandacht voor gezondheidsaspecten als beweging en voeding. Deze visie is een leidraad die we toepassen in ons onderwijs, in de samenwerking met elkaar en met ouders. Begrippen als oprechtheid, eerlijkheid, respect, acceptatie, transparantie zien we daarbij als rode draad in de omgang met kinderen, ouders en in de omgang met elkaar.

## 6 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	1. Op onze school mag je er zijn, zijn we er voor jou en samen zijn we de wereld.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	2. Op onze school hanteren we een zelfontwikkeld protocol hoogbegaafdheid.	OP1 - Aanbod
	3. Op onze school signaleren en analyseren we kinderen op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid en mogelijke onderpresteerders	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	4. Op onze school zijn we in staat om kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn een uitdagend leerstofaanbod te bieden.	OP3 - Didactisch handelen
	5. Op onze school hanteren we het masterplan dyslexie.	OP1 - Aanbod
	6. Op onze school signaleren we kinderen op het gebied van dyslexie.	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	7. Op onze school is een specifiek leerstofaanbod voor de dyslectische en lees-zwakke leerling.	OP3 - Didactisch handelen
	8. Op onze school is de emokring in alle groepen een vast onderdeel van ons onderwijsaanbod.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	9. Op onze school zijn meerdere medewerkers verantwoordelijk voor het onderwijs in de unit.	OP3 - Didactisch handelen

## 7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Wij hebben voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

	Streefbeelden
1.	1. Op onze school werken we in 3 units binnen ons totale curriculum.
2.	2. Op onze school maken we gebruik van een leerlingportfolio om de persoonlijke ontwikkeling zichtbaar te maken.
3.	3. Op onze school zetten we de talenten van kinderen, medewerkers en ouders in om een rijke en betekenisvolle leeromgeving te zijn.
4.	4. Op onze school werken we samen met maatschappelijke organisaties om onze missie uit te dragen. Jij mag er zijn, wij zijn er voor jou en samen zijn wij de wereld.
5.	5. Op onze school draagt het onderwijsaanbod bij tot het ontwikkelingen van de 21st century skills.

## 8 Onze visie op lesgeven

### Onze visie op onderwijs en pedagogisch handelen

Binnen onze school staat een veilig en prettig leer- en leefklimaat centraal. Wij zijn ons er diep bewust van dat kinderen zich optimaal ontwikkelen als welbevinden en daardoor vreugde zichtbaar is. In de praktijk zien we op onze school dat tijdens het buitenspelen conflicten een uitzondering zijn. Dit fijn en prettig klimaat zit in het "gen" van de school. Wij omarmen en borgen dit door kinderen intensief bij ons schoolklimaat te betrekken. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Kinderen zijn mede-eigenaar en "verzorger" van ons gehele schoolklimaat en schoolomgeving. De wekelijkse gesprekken zoals emokring dragen hieraan bij. Maar ook het elkaar ontmoeten (kinderen-leerkrachten-ouders) bij schoolbegin en schooleinde draagt enorm bij aan een positief schoolklimaat. Ontmoeten en elkaar verwelkomen bekrachtigt onze missie: "je mag er zijn....we zijn er voor jou". In het pedagogisch handelen van onze leerkrachten zien we een duidelijke rolverschuiving van leerkracht naar coach/mentor. Voorbeeldgedrag hierin is essentieel. Door kind-coachgesprekken en driehoeksgesprekken (kind-coach-ouder) wordt het welzijn en welbevinden van het kind centraal gesteld. In de gesprekken zijn onderling respect, empathisch vermogen en een oprechte luisterhouding (echte aandacht) voorwaarden om elkaar te verbinden en voor elkaar betekenis te hebben. De coach geeft feedback op het proces en stimuleert het zelfsturend gedrag van de kinderen. Zo werken we samen aan de 3 basiscompetenties binnen de persoonsontwikkeling:

\* Interpersoonlijk;

- \* Pedagogisch;
- \* Zelfreflectie.

Voor onze professionals betekent dit continue aandacht voor:

- \* Uitdragen van onze kind-mensvisie;
- \* Coachende houding;
- \* Empathie;
- \* Zicht hebben op kind ontwikkeling;
- \* Verbinding en bewustwording van het geheel;
- \* Geen segregatie maar participatie;
- \* Betekenisvolle communicatie.

### **Onze visie op onderwijs en didactisch handelen**

Onze school-leeromgeving biedt in de toekomst ruimte voor kinderen van 4 – 14 jarige leeftijd. Als kinderen starten in unit 1 (4 – 6 jaar) dan ligt de nadruk op welbevinden en sociaal-emotionele aspecten gedurende de eerste weken (gewenning). De overdrachtsgesprekken vanuit de voorschoolse periode (2-4 jaar) bepalen het handelingsrepertoire van de unitcoach. Na de gewenningsperiode bewegen, werken en leren de kinderen steeds meer groepsdoorbrekend binnen de gehele unit. Een schooldag start en eindigt in de eigen stamgroep. De coaches zijn allen vanuit hun eigen kracht/vakgebied verbonden aan de kinderen tijdens de werklessen. Het jonge kind wordt al vroeg begeleid in werkkeuze (wat wil je leren?) en de daarbij behorende taakwerkhouding (hoe gaan we dit leren?). De leerkracht begeleidt het proces, ondersteunt en geeft gedifferentieerde instructie. Het kind heeft een ruime mate van instructiekeuze. Naarmate kinderen vorderen in hun schoolloopbaan unit 2:( 6-9 jarigen), unit 3: (9-12 jarigen) en unit PO-VO (12–14) wordt het zelfstandig werken van kinderen van een (be)geleide vorm naar gepersonaliseerde vorm steeds meer zichtbaar. Kinderen werken in toenemende mate met een eigen leerlijn binnen de kernvakken rekenen en taal. De zaakvakken worden thematisch ingericht. Kinderen worden daarbij in hun kracht gezet door inzet van individuele talenten. In de totale kindontwikkeling is er continue aandacht en begeleiding van de executieve functies. De weektaak/planning kan hierbij als middel dienen. De methodes dienen als bronnenboeken om samen onderwijs binnen de units te maken. De leerlijnen zijn binnen elk vakgebied de kapstok! Onze professionals werken vanuit leerlijnen omdat deze ten dienste staan van de kindontwikkeling. We werken binnen deze leerlijnen met het expliciete, directe instructiemodel waarbij samenhang en onderlinge systemen met elkaar verbonden worden. Leren vanuit de context...en dit vakdoorbrekend. Er is voortdurend tijd voor metacognitie en meta-emotie. Overleg en samenwerken kenmerkt de schoolcultuur waarbij voor de vraagstukken en leerdoelen verschillende oplossingsmogelijkheden en (coöperatieve)werkvormen aandacht krijgen. Ons onderwijs is gericht op strategisch handelen vanuit betekenis en eigenaarschap. De digitale wereld zal ons hierin ondersteunen.

## **9 Onze visie op identiteit**

Wij zijn een katholieke bijzondere basisschool, die zowel voor katholieke als niet katholieke leerlingen toegankelijk is. De katholiciteit van de school berust op de katholieke leer en traditie, de daaruit voortvloeiende waarden en normen en op een zinvolle relatie met de katholieke geloofsgemeenschap.

Kinderen met een andere geloofsovertuiging zijn niet verplicht de specifieke lessen godsdienst / levensovertuiging op het lesrooster te volgen. Met de betreffende ouders worden hierover afspraken gemaakt.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, we besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

## **10 Onderwijskundig beleid**

### **Identiteit**

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden 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 actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat kinderen 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 is beschreven in de katern Burgerschap (zie bijlage).



## **Burgerschap**

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de katern Burgerschap (zie bijlage).

## **Aanbod**

Onze school is ingericht in pleinen waarbinnen zo optimaal mogelijk aan onze visie en missie tegemoet gekomen wordt: "Je mag er zijn, we zijn er voor jou en samen zijn we de wereld". De ontwikkeling van onze leerlingen kent een doorgaande lijn van 4 tot 14 jarigen waarbij gepersonaliseerd onderwijs in talent(en), vaardigheden (21st century skills) en kennis/wetenschap, cultuur en sport centraal staan. Eigenaarschap en zelf de regie hebben in deze ontwikkeling wordt zoveel mogelijk gestimuleerd en gereflecteerd. Het is een continu proces van coachen, begeleiden, samenwerken en afstemmen. In harmonie vanuit ZIJN komen kinderen tot ontwikkeling, betekenisvol onderwijs is zichtbaar, voelbaar, hoorbaar en tastbaar.

## **Ontmoetingsplein:**

Dit is het centrale plein waar ouders, kinderen en leerkrachten elkaar ontmoeten en welkom heten. In dit plein zijn tevens functionele hoeken waarbinnen leren/werken/ontdekken in de breedste zin van het woord mogelijk zijn. De kracht van elkaar ontmoeten en de school verlaten is een belangrijk uitgangspunt in het ontmoetingsplein.

## **Groepsplein (stamgroepen):**

Onze kinderen hebben ook een vaste, eigen plek in school. Het groepsplein. Een aantal momenten per dag (3) komen zij bij elkaar in hun eigen groepsplein. Hier wordt het verloop van de dag besproken, maar vindt ook bijvoorbeeld de EMO-kring plaats en opstart/afsluiting(reflectie) van de dag.

## **Vakken en methodes**

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Schatkist derde editie (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen Kim-versie (groep 3) en Staal (groep 4-8); bij het rekenonderwijs gebruiken we Snappet, waarbij de leerlijnen van het SLO (groep 3-8) gevolgd worden. Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

## **Taalplein**

Het taalplein is ingericht en functioneel voor het vakgebied taal. Leerlingen werken op eigen niveau in de school. Zo is er een taalplein voor :

Unit 1: 4 – 6 jarigen

Unit 2: 6 – 9 jarigen

Unit 3: 9 - 12 jarigen

Unit 4: (po-vo) 12 – 14 jarigen.

Het taalplein wordt begeleid door het specialisme van de coach. Denk hierbij aan de taal-leesspecialist. Deze pleinen zijn voorzien van dashboards waarbinnen de ontwikkeling van de kinderen zichtbaar is, en wordt vastgelegd door de coaches/assistenten. Er is een directe, digitale verbinding met het groepsplein. Buurtalen (Duits, Engels) alsook ons eigen dialect komen hier sterk naar voren.

## **Rekenen en wiskunde plein:**

Het rekenplein is ingericht en functioneel voor het vakgebied rekenen. Leerlingen werken op eigen niveau in de school. Zo is er een rekenplein voor :

Unit 1: 4 – 6 jarigen

Unit 2: 6 – 9 jarigen

Unit 3: 9 - 12 jarigen

Unit 4: (po-vo) 12 – 14 jarigen.

Het rekenplein wordt begeleid door het specialisme van de coach. Denk hierbij aan de rekenspecialist. Deze pleinen zijn voorzien van dashboards waarbinnen de ontwikkeling van de kinderen zichtbaar is, en wordt vastgelegd door de coaches/assistenten. Er is een directe, digitale verbinding met het groepsplein.

## **Wereldpleinen:**

Binnen de wereldpleinen gaan kinderen aan de slag met de WO-vakken. Dit in verbinding met Rekenen, Taal, Creativiteit, Cultuur (Kunst, Drama en Toneel), Techniek (Media en ICT), muziek, etc. Kinderen kunnen hier op basis van hun MI-profiel, vanuit talentontwikkeling aan de slag gaan. De overige pleinen zijn dan ook in gebruik, maar dan specifiek gericht op talentontwikkeling. Talentontwikkeling krijgt dus een specifieke, centrale plek binnen onze school. De coaching en begeleiding is verbonden met leerkrachtalent of specialisme. Ook wordt zoveel mogelijk de omgeving integraal betrokken bij deze talentontwikkeling.

### **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. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten en daarop kunnen reflecteren.

### **Bewegingsonderwijs**

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Talenten van leerlingen zullen hierbij ingezet worden.

Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Hiermee leveren wij ook een bijdrage aan een gezonde en verantwoorde leefstijl van onze leerlingen.

### **Wetenschap en technologie**

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

### **Engels**

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Met in

### **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 ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

### **Pedagogisch- didactisch handelen**

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld (zie Onze visie op lesgeven). De leraren weten wat "goed" onderwijs inhoudt. De evaluatie van ons onderwijsleerproces wordt verder doorgezet binnen de video- interactie begeleiding (VIB) en lesbezoeken. Dit middels een kijkwijzer. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, modellen, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

### **Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie.

Bovenstaande tekst is de weergave van het huidige systeem. Het moge duidelijk zijn dat samen met het inrichten van ons nieuw onderwijsconcept de afstemming van ons onderwijs en het onderwijsaanbod op de onderwijsbehoeften van de leerlingen zal veranderen.

### **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 LVS Cito en Diatoetsen (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Viseon( sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) (zie bijlage) staat beschreven welke basisondersteuning en welke extra ondersteuning we kunnen leveren.

### De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de unitbesprekingen (UIB, 3x per jaar, aan het begin, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de unitbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes. De unitsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een vaststaand format (Parnassys) en geleid door de IB-er. Individuele leerlingen waarbij de ontwikkeling stagneert worden besproken in een leerlingbespreking volgens een vaststaand format (Parnassys). Zie verder het zorgplan van de school.

### Passend onderwijs

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

### 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 en Diatoetsen. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de toetsvoorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de Kind-oudergesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Dia). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind.

### 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 (schoolzelfevaluatie) stellen we interventies vast.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Duurzaamheid; Onze school leert leerlingen dat ze, in de wisselwerking die er bestaat tussen mens en milieu, invloed hebben en willen nemen op de bevordering van een duurzame samenleving
2.	Internationalisering; op onze school besteden wij in ons aandacht bewust aandacht aan andere culturen en/ of talen.
3.	Gelijkheid; onze school heeft aandacht voor gelijke kansen en toegevoegde waarde.
4.	21- eeuwse vaardigheden; Onze school bereidt onze leerlingen gericht en structureel voor op succesvolle deelname en het leveren van een actievare bijdrage aan een maatschappij die onophoudelijk verandert.

### Beoordeling

Deze indicatoren worden een keer per vier jaar beoordeeld door het team met behulp van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,5
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De school zorgt voor een doorgaande lijn PO- VO.	hoog

## 11 Personeelsbeleid

### Integraal personeelsbeleid

Wij zijn een lerende organisatie: wij werken samen, leren van elkaar en maken gebruik van elkaars kwaliteiten en ervaringen en dat gebruiken wij ook bij het opleiden van leerkrachten (OIS). Bij ons zetten professionele medewerkers zich vol passie en bevoegenheid in voor de ontwikkeling van het kind. De kracht van een organisatie zit in het personeel. Het zijn immers onze medewerkers die zich elke dag opnieuw inzetten om hun leerlingen goed onderwijs te bieden. Dat verdient erkenning.

#### Samenwerken, leren, helpen en aanspreken.

Medewerkers worden betrokken, tonen betrokkenheid en zijn geïnteresseerd. Gezamenlijk geven wij invulling aan goed werkgever- en werknemerschap. Door medewerkers adequaat en duurzaam in te zetten, blijven zij hun werk met passie doen. De organisatiecultuur stimuleert interne mobiliteit en een efficiënte inzet van talenten en bekwaamheden. De inzet van sociale media levert een bijdrage aan de betrokkenheid en maakt het mogelijk kennis en ervaringen snel te delen. Door te werken vanuit een gezamenlijk kwaliteitskader en de inzet van multidisciplinaire auditteams is er continu aandacht voor verbeteringen.

#### Ontwikkelingen vertaald

Door tal van interne en externe ontwikkelingen is het belangrijk dat MOVARE wendbaar is. Daarom dienen leidinggevendenden deze te vertalen naar ontwikkeling voor hun medewerkers. Zij scheppen helderheid over wat er van de medewerkers verwacht wordt en bieden ondersteuning in de vorm van deskundigheidsbevordering. Zowel bij de individuele ontwikkeling als bij het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen. Coachend leiderschap met oog voor resultaat MOVARE heeft een leiderschapsprogramma dat de schooldirecteuren ondersteunt in hun integrale verantwoordelijkheid. Hierbij wordt invulling gegeven aan:

- specifieke speerpunten vanuit het beleidsplan;
- thema's over leiderschapsontwikkeling en onderwijskundige ondernemendheid;
- inhoudelijke modules gericht op het verwerven van managementkennis en vaardigheden;
- investeren in toekomstige leidinggevendenden.

#### De HRM-instrumenten

De schooldirecteuren zijn, vanuit het integraal management, verantwoordelijk voor hun medewerkers. Zij worden hierbij geholpen en geadviseerd door de afdeling HR. De HRM-instrumenten bieden ondersteuning. Professionalisering dient bij te dragen aan de duurzame en vakbekwame inzetbaarheid van medewerkers. Uitgangspunt hierbij is persoonlijk leiderschap en eigen verantwoordelijkheid. Op basis van de ontwikkelingen in het werkveld ondersteunt MOVARE haar medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven. Mobiliteitsbeleid in afstemming met professionalisering van de organisatie zorgt voor een goede ontwikkeling van de medewerkers en biedt hen de mogelijkheid invulling te geven aan persoonlijke ambities. MOVARE beschikt over een professionele HR-afdeling die de medewerkers adviseert en ondersteunt door middel van gestroomlijnde HR-processen.

### **De gesprekkencyclus**

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster, en een FG (jaar 1) en een BG (jaar 2). Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van MST. Ook wordt het POP van de leraar (een leraar stelt 1 x per 2 jaar een POP op) betrokken bij de groepsbezoeken. In het FG staat o.a. het POP centraal.

### **Professionele cultuur**

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met units. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

### **Bekwaamheid**

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

### **Begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen een coach en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'.

### **Taakbeleid**

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

### **Scholing**

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school zijn leraren interpersoonlijk competent.
2.	Op onze school zijn leraren pedagogisch competent.
3.	Op onze school zijn leerkrachten vakinhoudelijk en didactisch competent.
4.	Op onze school zijn leerkrachten organisatorisch competent.
5.	Op onze school zijn leerkrachten competent in het samenwerken met collega's.

### Beoordeling

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

## 12 Organisatiebeleid

### De schoolleiding

Onze school is een van de 46 scholen van de Onderwijsstichting Movare. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- 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 2 intern begeleiders en 3 unitcoördinatoren voor de onder- midden en bovenbouw (taken). De school werkt samen met een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

### Groeperingsvormen

Onze school gaat nu nog uit van een leerstofjaarklassensysteem. De lessen worden in het algemeen nog in de groep aangeboden aan de leerlingen. Met ingang van school 2019-2020 wordt bij rekenen en lezen het klassenverband doorbroken. Kinderen gaan op eigen niveau rekenen en/ of lezen in leerpleinen.

### Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30–12.30 uur. Voor de kleuters van groep 1 geldt dat zij 1 keer in de 2 weken de vrijdag vrij hebben. De groepen 2 tot en met 8 hebben deze vrijdag dan les van 8.30 – 12.00 uur.

### Schoolklimaat

Binnen onze school staat een veilig en prettig leer- en leefklimaat centraal. Wij zijn ons er bewust van dat kinderen zich optimaal ontwikkelen als welbevinden en daardoor vreugde zichtbaar is. In de praktijk zien we op onze school dat tijdens het buitenspelen conflicten een uitzondering zijn. Dit fijn en prettig klimaat zit in het “DNA” van de school. Wij omarmen en borgen dit door kinderen intensief bij ons schoolklimaat te betrekken. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Kinderen zijn mede-eigenaar en “verzorger” van ons gehele schoolklimaat en schoolomgeving

### Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een preventiemedewerker en een aandachtfunctionaris. De preventiemedewerker is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, hij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Zijn taken zijn vastgelegd in een functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan).

### Registraties

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

De aandachtfunctionarissen van onze school worden jaarlijks (bij)geschoold door de stichting LVAK (landelijke vakgroep aandachtfunctionarissen kindermishandeling). De aandachtfunctionaris is verantwoordelijk voor de

implementatie Meldcode Huiselijk Geweld en kindermishandeling. Ook functioneert de aandachtsfunctionaris als aanspreekpunt op beleidsmatig en uitvoerend niveau en draagt de aandachtsfunctionaris verantwoordelijkheid voor de controle op het nakomen van de (wettelijke) eisen die aan het besluit verplichte meldcode gekoppeld zijn. Daarnaast heeft de aandachtsfunctionaris een grote rol bij het begeleiden en advies geven aan collega's als er een vermoeden bestaat van huiselijk geweld en/ of kindermishandeling. Ook hier worden de incidenten geregistreerd in een vaststaand format in Parnassys.

### **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 door een ieder gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een eigen methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de emo-kring. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Viseon houden we de resultaten bij.

### **Monitoring**

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden 1 x per 2 jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

### **Beoordeling**

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 5 tot en met 8 met behulp van de gestandaardiseerde vragenlijst Viseon.

### **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 4 bedrijfshulpverleners (BHV'ers).

### **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 samenwerkings-verband 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.

### **Educatief partnerschap**

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige partners. Door kind-coachgesprekken en driehoeksgesprekken (kind-coach-ouder) wordt het welzijn en welbevinden van het kind centraal gesteld. In de gesprekken zijn onderling respect, empathisch vermogen en een oprechte luisterhouding (echte aandacht) voorwaarden om elkaar te verbinden en voor elkaar betekenis te hebben. 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.

### **Uitstroom naar VO (voortgezet onderwijs)**

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waar de leerlingen voor kiezen.

### **Privacy**

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat

betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

### Voorschoolse voorzieningen

We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

### Opvang op school

Het is mogelijk voor de kinderen om tegen vergoeding in de grote pauze van 12.00 - 13.00 uur over te blijven onder toezicht van ouderhulp. De onderwijsstichting Movare is wettelijk aansprakelijk en heeft de vrijwilligers en het personeel hiervoor verzekerd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school werken we op basis van een gedeelde visie en dragen we deze visie ook uit.
2.	Op onze school zijn alle vormen van overleg gericht op het collectieve leren van het team.
3.	Op onze school zijn leraren competent in reflectie en ontwikkeling.
4.	Op onze school organiseren wij vormen van interpersoonlijk leren.
5.	Op onze school hebben leerkrachten een onderzoekende en reflecterende houding.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,82
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	gemiddeld
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)	gemiddeld
De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	gemiddeld
De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	hoog
De school onderzoekt de mogelijkheid om onderwijs aan 10-14 jarigen te realiseren.	hoog

## 13 Financieel beleid

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

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie



toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de 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.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief.
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig.
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig.

## 14 Kwaliteitszorg

Als wij het hebben over kwaliteitszorg bedoelen we dat we op een gestructureerde manier de goede dingen nog beter proberen te doen. Dat beter doen is onze collectieve ambitie. Het gaat in de kern om vijf vragen: /

- Doen wij de goede dingen?
- Doen wij die dingen ook goed?
- Hoe weten wij dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen wij met die wetenschap ?

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

Onze school heeft in februari 2017 een vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Het medewerkersonderzoek van Effectory is afgenomen in oktober 2018. Het responspercentage is 100%. Uit het onderzoek komen de volgende scores naar voren; Bevlogenheid 7.9, betrokkenheid 7.7, tevredenheid 6.5 en werkgeverschap 6.0.

Het medewerker tevredenheidsonderzoek is afgenomen in oktober 2018. De vragenlijst is gescoord door alle leerkrachten. Het responspercentage was 100 %. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

### Beoordeling

Het medewerker tevredenheidsonderzoek wordt 1x per vier jaar afgenomen conform de meerjarenplanning van Onderwijsstichting Movare.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school hebben we een beeld van de onderwijs- en organisatie vragen die voortkomen uit de aard van onze populatie.
2.	Op onze school plannen we het onderwijs op basis van de informatie die we hebben over de leer- onderwijsbehoeften van onze leerlingen.
3.	Op onze school werken we doelgericht op basis van een gedegen en doordachte planning.
4.	Op onze school meten we de effecten van ons onderwijs en stellen we ons handelen op basis daarvan opnieuw af.
5.	Op onze school zijn andere innovatieve vormen van onderwijs en organisatie structureel onderdeel van gesprekken en overleg.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,91
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,9

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	hoog
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld

## 15 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school bereidt de leerlingen optimaal voor op het voortgezet onderwijs.
2.	Onze school heeft zicht op de onderwijsbehoeften van onze kinderen.
3.	Op onze school stemmen leerkrachten hun didactisch handelen zowel af op de inhoudelijke behoefte van individuele leerlingen als van de groep.
4.	Op onze school krijgen leerlingen die dat nodig hebben extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.
5.	Op onze school zorgen wij voor sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen in en om de school gedurende de schooldag.

## 16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 6: Onze parels.

## 17 Strategisch beleid

De Stichting Movare beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

**18 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	1. Op onze school werken we in 3 units binnen ons totale curriculum.	hoog
	2. Op onze school maken we gebruik van een leerlingportfolio om de persoonlijke ontwikkeling zichtbaar te maken.	hoog
	3. Op onze school zetten we de talenten van kinderen, medewerkers en ouders in om een rijke en betekenisvolle leeromgeving te zijn.	hoog
	4. Op onze school werken we samen met maatschappelijke organisaties om onze missie uit te dragen. Jij mag er zijn, wij zijn er voor jou en samen zijn wij de wereld.	hoog
	5. Op onze school draagt het onderwijsaanbod bij tot het ontwikkelingen van de 21st century skills.	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
PCA Organisatiebeleid	De school onderzoekt de mogelijkheid om onderwijs aan 10-14 jarigen te realiseren.	hoog
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld
	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	gemiddeld
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)	gemiddeld
	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	gemiddeld
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	hoog
	PCA Kwaliteitszorg	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	hoog
	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd	gemiddeld

## 19 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 11MN  
**Naam:** Basisschool Sint Ursula  
**Adres:** O.L.Vrouwestraat 70  
**Postcode:** 6461 BS  
**Plaats:** KERKRADE

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 20 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 11MN  
**Naam:** Basisschool Sint Ursula  
**Adres:** O.L.Vrouwestraat 70  
**Postcode:** 6461 BS  
**Plaats:** KERKRADE

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_