

# Schoolplan 2020-2024

## Montessori Kindcentrum Maastricht MAASTRICHT



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
<b>3 De grote ontwikkeldoelen</b>	<b>9</b>
3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan	9
3.2 Slimmer leren	10
3.3 Gezond en gelukkig	10
3.4 Voor de wereld van morgen	11
3.5 Een stevige basis	12
3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk	12
3.7 Montessori en slimmer leren	12
3.8 Montessori en gezond en gelukkig	13
3.9 Montessori en Voor de wereld van morgen	13
3.10 Montessori en Een stevige basis	13
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>14</b>
4.1 De missie van de school	14
4.2 De visies van de school	14
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	15
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.5 Leerstofaanbod	16
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
4.7 Taalleesonderwijs	18
4.8 Rekenen en wiskunde	19
4.9 Kosmisch onderwijs en opvoeding en kunstzinnige vorming	19
4.10 Bewegingsonderwijs	19
4.11 Les- en leertijd	20
4.12 Pedagogisch handelen	20
4.13 Didactisch handelen	20
4.14 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	21
4.15 Zorg en begeleiding	21
4.16 Afstemming	22
4.17 Extra ondersteuning	22
4.18 Passend Onderwijs	23
4.19 Resultaten	23
4.20 Toetsing en afsluiting	24
4.21 Vervolgsucces	24

<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>25</b>
5.1 Ons integraal Personeelsbeleid	25
5.2 Organisatorische doelen	25
5.3 De schoolleiding	26
5.4 Professionele cultuur	26
5.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.6 Werving en selectie bij MosaLira	26
5.7 Introductie en begeleiding	26
5.8 Taakbeleid	27
5.9 Klassenbezoek	27
5.10 Persoonlijke ontwikkelplannen	27
5.11 Het personeelsdossier	27
5.12 IPB Cyclus	28
5.13 Verzuimbeleid	28
5.14 Mobiliteitsbeleid	28
5.15 Scholingsbeleid	28
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>30</b>
6.1 Organisatiestructuur	30
6.2 Groeperingsvormen	30
6.3 Veiligheid en Veilige School	30
6.4 Samenwerking	30
6.5 Contacten met ouders	31
6.6 Overgang PO-VO	31
6.7 Privacybeleid	31
6.8 Voor- en vroegschoolse educatie	31
6.9 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	31
6.10 Informatie voor ouder en kind	32
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>33</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
7.2 Externe geldstromen	33
7.3 Interne geldstromen	33
7.4 Sponsoring	33
7.5 Begrotingen	34
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>35</b>
8.1 Kwaliteitszorg	35
8.2 Kwaliteitscultuur	35
8.3 Verantwoording en dialoog	36
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	36
8.5 Wet- en regelgeving	36
8.6 Inspectiebezoeken	36
8.7 Vragenlijst Leraren	37
8.8 Vragenlijst Leerlingen	37
8.9 Vragenlijst Ouders	37
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>38</b>
9.1 Ons Koersplan	38
9.2 Route	39
9.3 Voor onze leerlingen	39
<b>10 Aandachtspunten 2020-2024</b>	<b>41</b>

<b>11 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>43</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>44</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>45</b>
<b>14 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>46</b>
<b>15 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>47</b>
<b>16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>48</b>

## **1 Inleiding**

### **1.1 Voorwoord**

De indeling van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het koersplan van Stichting MosaLira en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

### **1.2 Doelen en functie**

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Koersplan van de Stichting MosaLira- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2020-2024. 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.

### **1.3 Procedures**

Ons schoolplan is opgesteld door de directie 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. In de planperiode 2020-2024 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

### **1.4 Verwijzingen**

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting MosaLira
CVB:	Joan van Zomeren en Jean-Pierre Giesen
Adres + nummer:	Withuisveld 22
Postcode + plaats:	6226 NV
Telefoonnummer:	043-3540133
E-mail adres:	info@mosalira.nl
Website adres:	www.mosalira.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessori Kindcentrum Maastricht
Directeur:	Ravian Close
Adres + nummer.:	Capucijnenstraat 118
Postcode + plaats:	6211 RT
Telefoonnummer:	0433215250
E-mail adres:	info@montessori-bs.nl
Website adres:	www.montessori-bs.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school.

Vanaf schooljaar 2020-2021 zal de school aangestuurd worden door een directeur (1,0), een lid managementteam (0,4) twee intern begeleiders (samen 1,0) en 3 bouwcoördinatoren (vanuit taakbeleid). Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 lid managementteam (per 1-8-2020)
- 2 intern begeleiders (tevens deels groepsleerkracht)
- 3 bouwcoördinatoren (tevens groepsleerkracht)
- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs Deze wordt deels bekostigd door de gemeente.
- 1 vakleerkracht muziek
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 27 medewerkers zijn er 20 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-5-2020). Er wordt uitsluitend verdeeld in drie functies directie, OP en OOP

Per 1-9-2015	directie	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		7	
Tussen 50 en 60 jaar		6	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	7	
Tussen 30 en 40 jaar		1	
Tussen 20 en 30 jaar		4	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>2</b>

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 364 leerlingen Op teldatum 1-1-2019. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 23,58. Dit is een lage tot gemiddelde schoolweging vergeleken met andere scholen. 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). In dit document staan de kenmerken beschreven en de consequenties voor de school. Het leerlingenaantal is de laatste jaren licht gedaald, maar de komende jaren verwachten we weer een lichte groei. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs bij NT2 leerlingen, extra aandacht voor zelfstandig werken en extra aandacht voor burgerschap.

#### Bijlagen

1. populatie per 1-5-2020

### 2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school ligt in het oude stadscentrum van Maastricht. Het opleidingsniveau van de ouders is over het algemeen hoog opgeleid (HBO -WO).

De ouderpopulatie is ook ruw in te delen in een groep ouders die heel bewust voor het Montessori onderwijs kiest en een groep ouders die de school in de buurt kiest, dan wel andere logistieke redenen (werk in de stad e.d.)

Ook op deze school zien we de landelijke trend van een terugloop van ouderbetrokkenheid. Echter in vergelijking met andere scholen is deze nog hoog te noemen. Het vinden van hulpouders voor het organiseren van zaken is nog relatief eenvoudig.

Een ander belangrijk kenmerk van de ouders is ook het relatief hoge percentage leerlingen met gescheiden ouders van 31 %

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Montessori-werkwijze (o.a. materialen)	Zorgstructuur
Locatie	Ligging en bereikbaarheid
Grootte vd lokalen, speelplaats, tuin	Eenduidigheid, een richting ontbreekt
Leerlingen kunnen zijn wie ze zijn	Communicatie intern (bouw-bouw), extern (ouders)
Populatie vd school sova vd lln., multi-culti	individuele werkplekken en spreekkamers

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Uitdragen van de Montessori-identiteit	Vergrijzing/vervanging van het personeel
Teamcultuur (kwaliteiten en expertise benutten)	Verzanden van ideeën/starheid t.a.v. ontwikkelingen
Innovatief Montessorionderwijs i.s.m. de NMV en andere Montessorischolen	Verzwarend van ondersteuningsbehoefte van lln. (NT2, zij-instromers)

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en techniek



## 3 De grote ontwikkeldoelen

### 3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan

Voor je ligt Ons Verhaal, het nieuwe koersplan van MosaLira. Een verhaal dat samen met velen is geschreven. Net als bij het vertellen van verhalen en het luisteren ernaar, ontstaat verbinding als je de tijd en ruimte neemt elkaar te ontmoeten om samen een verhaal te schrijven. Door ont-moeten gaat energie stromen, voed je elkaar en vergroot je elkaars wereld. We hebben deze ontmoetingen georganiseerd voor medewerkers, leerlingen, ouders en onze partners in het werkveld. Samen hebben wij input gegeven om te komen tot wat we nu aan het papier toevertrouwen. Geen verhaal dat nu ontstaan is, maar een verhaal dat verder gaat waar we gebleven zijn en tegelijkertijd de belofte draagt van verandering en vernieuwing.

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

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

*“Wat hebben onze leerlingen hieraan?”.*

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

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

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

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

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

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

1. Slimmer leren
2. Gezond en gelukkig
3. Voor de wereld van morgen
4. Een stevige basis

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2 Slimmer leren**

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

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

Dit leerlandschap kent geen harde grenzen. We verbinden zorg en primair en voortgezet onderwijs aan elkaar en trekken met onze kindpartners en de gemeente op. Dat doen we ieder vanuit onze eigen verantwoordelijkheid en rol. We ontschotten middelen en mensen om de ondersteuning voor kinderen te verbeteren en ervoor te zorgen dat er meer en meer maatwerk kan ontstaan. Zo geven we invulling aan het begrip inclusiviteit binnen MosaLira, Maastricht en de regio.

Hierop stuurt MosaLira actief en nemen we regie in de samenwerking met partners. We brengen mensen bij elkaar, verbinden en vertrekken vanuit onze common ground, ons gezamenlijk belang. Het belang van onze leerlingen. Ook in de wijze waarop we intern elkaars verhalen en goodpractice met elkaar willen delen, wordt ingezet op ontwikkeling in ontmoeting. Binnen leernetwerken versterken professionals elkaars handelen en praktijk. Intern wil echter niet zeggen dat we intern gericht zijn. We nodigen de ander uit aan te sluiten en te komen halen en brengen om elkaars wereld te vergroten.

### **3.3 Gezond en gelukkig**

Gezond zijn kent vele verschijningsvormen. Bij MosaLira investeren we in veel verschillende aspecten van gezondheid, vitaliteit en welbevinden van iedereen binnen onze stichting. Vaak zo vanzelfsprekend, dat we het niet eens meer benoemen of opmerken. Al onze leerlingen zitten op scholen die aandacht besteden aan een gezonde leefstijl, sport en beweging. Onze locaties zijn nagenoeg allemaal Gezonde en Veilige scholen.

We zorgen ervoor dat onze medewerkers zich gezien en gehoord weten. Zij zien en horen op hun beurt onze

leerlingen. We faciliteren en co-creëren ontmoetingen in leernetwerken en hebben aandacht voor werkdrukreductie. We nemen de tijd voor professionalisering in onze gesprekkencyclus en bieden ruimte voor mobiliteit. Al deze zaken dragen bij aan het vergroten van onze leefwereld, onze persoonlijke ontwikkeling, het ervaren van eigenaarschap, van en met elkaar leren, de juiste persoon op de juiste plek zijn en meer expert worden. De ene keer zullen medewerkers leermeester zijn, de andere keer gezelschap.

Ook de reductie van verzuim vraagt en krijgt de komende jaren veel aandacht, passend binnen onze visie van eigenaarschap, ruimte en eigen regie van elke medewerker.

De personeelsvereniging en onze sportconsulent organiseren activiteiten, waardoor er ook ruimte is voor ontspanning en informeel samenzijn.

### **3.4 Voor de wereld van morgen**

Verbinden van jezelf aan de ander en van jezelf aan de wereld om je heen. Een hele opgave voor iedereen die in deze snel veranderende wereld leeft. De voorspelbaarheid van de omgeving neemt af, terwijl het maakbaarheidsideaal impliceert dat alles mogelijk is.

Aansluiting vinden bij jezelf en bewustwording creëren zijn nodig om vanuit eigen kracht deze wereld in te kunnen stappen en samen met elkaar de wereld van morgen vorm te geven.

Alle volwassenen die verbonden zijn door MosaLira zijn zich ervan bewust dat ze een belangrijke rol spelen in het groot(s) worden van kinderen, tieners en jongvolwassenen en het vergroten van hun wereld.

We nemen deze opdracht zeer serieus en geven de leerlingen tools mee die hen toerusten om stappen te zetten naar volwassenheid en (wereld)burgerschap.

Dit doen we niet alleen, maar we betrekken hierbij onze partners. In de eerste plaats doen we dit samen met ouders.

We staan naast de ouder in een evenwaardige relatie, ieder met de eigen rol die we vervullen.

Parallel hieraan lopen relaties met een heleboel (kind)partners en de gemeente Maastricht. We bieden binnen onze (K)KC's (Kern-KindCentrum) onderwijs en ondersteuning in ontwikkeling vanaf de voorschool. Ook hier betekent partnerschap dat we allemaal vanuit onze eigen rol in het leven van de leerling onze verantwoordelijkheid nemen in het belang van alle leerlingen.

We zijn helder in wat we verstaan onder partnerschap en geven hier iedere dag samen vorm aan.

Bovendien zijn we ons bij MosaLira, als onderdeel van de geschiedenis van de stad Maastricht, bewust van de Christelijke traditie waaruit wij voortkomen. Binnen onze stichting is er ruimte om hier vorm en inhoud aan te geven, rekening houdend en aansluitend bij de verschillende contexten.

In het verlengde hiervan zien we dat scholen rondom burgerschap aandacht schenken aan wellevendheid, geven en delen en samen leven.

Het idee dat we samen het verhaal van onze toekomst schrijven en het besef dat hiervoor bewustzijn om goed te zorgen voor elkaar en onze omgeving er bij hoort, past bij ons. De Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) koppelen we aan onze praktijk en we nemen leerlingen bij de hand om in het klein, op de plek waar ze elkaar iedere dag ontmoeten, zorg te dragen voor hun leefomgeving. Passend bij de leeftijd zetten we stappen in de bewustwording, dat we allemaal een bijdrage leveren aan klimaatverandering, omgaan met kansengelijkheid, wereldvrede en geluk.



### 3.5 Een stevige basis

Een goede ruimte en voldoende tijd om onderwijs te kunnen verzorgen zijn ontzettend belangrijk. Hedendaags onderwijs vraagt om flexibiliteit in de breedste zin van het woord. ICT, de medewerkers van het bestuurskantoor, het schoolgebouw, maar ook de inrichting en het meubilair zijn van essentieel belang om adaptief, passend onderwijs te kunnen bieden.

Datzelfde geldt ook voor de inrichting van ons totale onderwijs en de schoolconcepten. Er dient ruimte geboden en genomen te worden om maatwerk te kunnen bieden in ons dagelijks werk, uitgaande van pluriformiteit. Om die ruimte op een goede manier te kunnen gebruiken zijn de leiders binnen onze organisatie aan zet. De keuze is gemaakt om de Rijnlandse manier van werken in onze besturingsfilosofie op te nemen. Dat betekent dat het vakmanschap van de professional leidend is en wordt ondersteund door leidinggevendenden die hun vak verstaan. Dat vraagt van ons allemaal dat we processen inrichten, op zowel macro-, meso- als microniveau, die gericht zijn op het laten ontstaan van eigenaarschap, ontwikkeling, co-creatie, support en verantwoording afleggen.

### 3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk

Om Ons Verhaal en al onze plannen, ambities en wensen meer concreet, planbaar en meetbaar te maken, hebben we per verhaallijn acties geformuleerd. Deze acties pakken we op stichtingsniveau op, waaraan scholen hun eigen actieplannen kunnen koppelen. Hun praktijk is uitgangspunt om aan te kunnen sluiten bij de strategische doelen die we samen vastgesteld hebben. Soms zijn dat kleine stappen, soms grote stappen. Telkens passend bij de context, de populatie, dynamiek en het ontwikkelingsniveau van het betreffende team en de betreffende school.

We hebben ervoor gekozen zaken onder te brengen in twee verschillende rubrieken.

- De basis op orde brengen;
- Acties volgend op de strategie.

Deze acties zijn nu per jaar en per periode van 90 dagen uitgewerkt door onze bovenschoolse expertisegroepen, zodat er vanuit de zone van naaste ontwikkeling op onze school aangesloten kan worden bij onze koers, passend bij de praktijk die er al is.

### 3.7 Montessori en slimmer leren

Binnen het concept van Montessorionderwijs is de organisatie van het onderwijs vastgesteld binnen het Montessorisysteem. Gezien de grootte van onze school willen we in de komende jaren op zoek gaan naar een manier om de zorg beter te kunnen verlenen aan alle kinderen. Door clustering van leerlingen met dezelfde onderwijsbehoefte op de verschillende vakgebieden denken we dat te kunnen realiseren. Uiteraard vindt het grootste

deel van het onderwijs plaats binnen de heterogene stamgroepen, die zowel in leeftijd als in zorg heterogeen te noemen is. Echter gedurende bepaalde momenten in de week zullen we onderzoeken of het clusteren van onderwijsbehoeften (bijvoorbeeld NT2, HB, Dyslexie) zou bijdragen aan hogere opbrengsten waarbij de leerlingen zich makkelijker kunnen ontwikkelen.

### **3.8 Montessori en gezond en gelukkig**

Onze school heeft al een themavignet van de gezonde school. In de komende planperiode zullen we het thema sport en bewegen verder doorontwikkelen. Daarnaast zullen we ons als gezonde school blijven ontwikkelen en andere themavignetten gaan behalen. Socialisatie tussen leerlingen waarbij het leren van en met elkaar in een heterogene omgeving van belang is, is een kernwaarde van onze school. Als we in de komende 4 jaar nog 3 themavignetten behalen is ons doel bereikt. Welbevinden lijkt een goede eerste stap.

Binnen ons team blijven we zorg dragen voor elkaar, maar zorgen we ook dat we door gebruik te maken van het grotere geheel (MosaLira) wellicht zaken makkelijker kunnen bereiken door samenwerking met andere scholen.

### **3.9 Montessori en Voor de wereld van morgen**

Binnen ons Montessori onderwijs is een van de ankerpunten dat je zorgdraagt voor je medemens en je omgeving. Binnen onze school zie je het terug doordat we de kinderen ook echt in de natuur bezig laten zijn. Denk hierbij aan schooltuinen en excursies naar bijvoorbeeld de Hoge Fronten waarin gewerkt wordt aan de instandhouding van het ecosysteem. Kinderen leren daar ook het nut van de activiteiten die ze uitvoeren. In de komende planperiode willen we ook steeds meer gaan zoeken om ook als school te zorgen dat we een bijdrage leveren aan het milieu. Denk hierbij aan het gebouw dat wellicht in de uitstoot van CO2 kan verminderen, maar ook aan het vergroenen van de omgeving.

### **3.10 Montessori en Een stevige basis**

Onze schoolgebouw dateert uit 1920. In 2016 heeft een laatste verbouwing/renovatie plaats gevonden. Hierbij is het niet gelukt om het hele gebouw in de basis op orde te krijgen. Enerzijds heeft dat te maken met het beperkte budget, anderzijds zijn de kosten van het onderhoud van het gebouw ook hoger vanwege de status rijksmonument. In de komende planperiode streven we naar optimalisering van het gebouw zodat het zo veel als voldoet aan de eisen van een gebouw in 2021. Daarnaast zullen wel onze infrastructuur op het gebied van ICT in de komende 4 jaar ook naar een niveau brengen waarin kinderen de beschikking hebben over een device zodat kinderen kunnen worden geholpen binnen modern Montessorionderwijs. Daarnaast zullen alle groepen voorzien zijn van digiborden.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

Onze school is onderdeel van het Montessori Kindcentrum Maastricht. Montessorionderwijs gaat uit van het kind. Kinderen hebben verschillende mogelijkheden en ontwikkelen zich in hun eigen tempo. Ze leren van en met elkaar. Op onze school bieden wij elk kind de activiteiten die passen bij zijn/haar individuele ontwikkeling en belangstelling. We werken we met hoofd, hart en handen. Wij zijn een school waar kinderen en volwassenen sámen zorgen voor een sfeer van rust, respect, veiligheid en vertrouwen. Kinderen die in deze sfeer begeleid worden, kunnen zich evenwichtig en autonoom ontwikkelen. Optimale vorming van het kind op alle gebieden vinden wij belangrijk.

#### 'Leer het mij zelf te doen'

#### Onze kernwaarden:

Kinderen ondersteunen om zich te ontwikkelen tot zelfstandige, volwaardige autonome wereldburgers.

Aandacht voor de medemens en de wereld

Een goed pedagogisch klimaat

Uitgaan van hoge verwachtingen

Onderwijsbehoeften van de leerling staan centraal

Vrijheid van kiezen waardoor leerlingen zelf verantwoordelijkheid wordt aangeleerd.

Zorgen voor een passende zo breed mogelijke algemene ontwikkeling van kinderen

Een variabel aanbod van werkvormen

Een veilige én voorbereide leeromgeving



Plezierige en efficiënte communicatie met ouders

Professioneel klimaat binnen het team

Diversiteit aan populatie en multicultureel

Aandacht voor cultuur

Aandacht voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong.

	Parel	Standaard
	Kinderen ondersteunen om zich te ontwikkelen tot zelfstandige, volwaardige autonome wereldburgers.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Aandacht voor cultuur	OP1 - Aanbod

### 4.2 De visies van de school

#### Visie op lesgeven

Het lesgeven in 2020 kent veel verschillen met het lesgeven in het verleden, maar blijft de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, terwijl we weten dat er geen didactische ontwikkeling mogelijk is als er op het pedagogisch gebied belemmeringen zijn.

Binnen ons onderwijs staat de visie zoals Maria Montessori deze bedoeld heeft nog stevig overeind. Daarbij blijven we kritisch naar de visie kijken en houden we de meest recente ontwikkelingen in de gaten. Hiermee gebruiken we momenteel de onderzoeken rondom onderwijs 2032 en de bevindingen van filosoof en pedagoog Gert Biesta.

We hebben hierbij oog voor het individu. Zorgen voor een open houding met wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle, korte (laat je woorden geteld zijn) directe instructie verzorgen aan individuen of kleine groepjes.
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

#### Visie op leren

Elk kind is actief, nieuwsgierig en leergierig. Het heeft een aangeboren drang zich te ontwikkelen. In zijn ontwikkeling

kunnen verschillende fasen worden onderscheiden. In elke fase staat het kind open voor een aantal specifieke leergebieden. Het kan zich binnen dat ontwikkelingsgebied daardoor heel intensief ontwikkelen. Het montessorionderwijs spreekt in dit verband over 'gevoelige periode'. De leerkrachten maken maximaal gebruik van die gevoelige periode. Zij bieden in elke fase specifieke materialen en een passende leeromgeving aan om leerlingen optimaal te kunnen begeleiden. In onze basisschool komen 3 fasen aan bod waarin kinderen met hun fasegenoten verdeeld worden over heterogene onderbouw-, midden- en bovenbouwgroepen. Bij elke bouw past een fase:

- ontdekker
- verkenner
- wetenschapper

Kinderen hebben verschillende instructies nodig en we leggen veel nadruk op eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet. Om kennis op diverse manieren te verwerven bieden we de essentiële Montessori materialen aan. Echter is het verwerven van kennis niet het enige wat telt, maar vooral de manier waarop de kennis wordt verworven; het inzien van leerstijlen en de brede ontwikkeling zijn belangrijk voor de ontwikkeling van het kind.

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de eenentwintigste eeuw. We constateren dat we leven in een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. We zien dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en – constructie, om te komen tot innovatie. Hierbij voegen we toe dat elk kind zich anders ontwikkelt met andere einddoelen als we kijken naar prestaties gemeten langs de meetlijnen (functioneringsniveaus) van ons curriculum. Hierbij vinden we de brede ontwikkeling van elk individu belangrijk.

Het is een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale rol speelt in onze samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kenniscreatie en -constructie
- ICT gebruik en het leren beoordelen van informatie.
- Probleemoplossend denken en creativiteit

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

### **4.3 Levensbeschouwelijke identiteit**

Onze school is een basisschool met van oorsprong katholieke waarden. Echter is iedereen welkom. 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 zien 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 leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan de katholieke levensbeschouwing. Zo vieren we kerst en pasen en ondersteunen we ouders en parochie bij de eerste heilige communie en het plechtig vormsel.

### **4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie**

Ten aanzien van actief burgerschap en sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven

en samen te werken met anderen waarbij van en met elkaar leren op school centraal staat. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Vanzelfsprekend zijn we ook afhankelijk van ouders.

- We ondersteunen onze leerlingen in hun ontwikkeling tot evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
- We ondersteunen onze leerlingen in hun ontwikkeling tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
- We ondersteunen onze leerlingen in hun ontwikkeling tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn in de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
- We ondersteunen onze leerlingen in hun ontwikkeling tot personen die kennis hebben van, en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

We gebruiken binnen MosaLira een schoolzelfevaluatie. Deze zal eens in de twee jaren worden gebruikt om de ambities te toetsen en te beoordelen. Daarnaast zorgen we via enquêtes bij leerlingen en ouders dat we onze geëvalueerde ambities kunnen toetsen. Als laatste zorgen we middels interne en externe benchmark of anderen dat ook vinden. (MR, andere scholen, inspectie, audit etc.)

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	goed / uitstekend

Aandachtspunt	Prioriteit
Meetbaar maken van ons aanbod van ons onderwijs ten aanzien van actief burgerschap.	gemiddeld
Actief burgerschap planmatig wegzetten in ons onderwijs.	gemiddeld

**4.5 Leerstofaanbod**

Onze school richt zich op een brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we Montessori onderwijs aan voor alle kinderen in de regio. Hierbij zullen we in de komende planperiode ook een sterkere profilering gaan uitwerken. Momenteel bieden we vooral extra's als het gaat om cultuur-, natuur- en milieu educatie. mogelijke uitbreiding van onze scoop zou kunnen liggen in hoogbegaafdheid en NT2 onderwijs (expat).

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Onze ambities voor de komende 4 jaar:

- In kaart brengen alle (brede) opbrengsten.
- Ambities stellen ten aanzien van het uitstroomniveau.
- Aanbod minder methodisch, meer Montessori gekoppeld aan leerlijnen.
- ICT een duidelijke plek geven binnen ons Montessorionderwijs.
- Planmatiger werken.

**Beoordeling**

In de komende jaren willen we niet dat alleen het aanbod dekkend is, maar dat we beter kunnen toetsen of we de



maximale opbrengsten uit elk kind halen. Hiervoor zullen we naast de geijkte opbrengsten (taal, rekenen en lezen) ook op zoek gaan naar een manier om andere opbrengsten in kaart te brengen. Na 4 jaar zullen we met het team beoordelen in welke mate dit doel is behaald.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,86

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog
Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	laag
Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	gemiddeld

#### 4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie onderstaand schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Daarbij zitten we in een transitie om de methodes meer los te gaan laten en gebruik te gaan maken van leerlijnen. Middels de methodes die we gebruiken gaan we er van uit dat deze dekkend zijn voor de kerndoelen. Bij het gebruik maken van de leerlijnen is het belangrijk om goed te toetsen of alle leerlingen de leerlijn goed doorlopen. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren. De toetsen (Cito) gebruiken we als check om te kijken of hetgeen we dagelijks zien ook overeenkomt met deze meetmomenten. Als er in onderstaande tabel staat vervangen kan dat betekenen dat (een deel van) de methoden vervangen dient te worden of dat we er voor gaan kiezen om te gaan werken vanuit leerlijnen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Vakoverstijgend			
ta-re-koo-crea	Kleuterplein		
ta-lz-bl-sp	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen	X
basisvakken		Entreetoets	X
basisvakken		Route 8 eindtoets groep 8	
Taal	Taal doen kasten		
		Meetinstrument ontwikkelen	X
		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
		Cito-toetsen DMT	
Technisch lezen		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	X
		Cito-DMT en Cito AVI	
	Methode ?		X
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip		
		Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Studievaardigheden	Blitz		
Spelling	Taalkasten		
		Cito-toetsen (ww) Spelling	
Rekenen	Reken zeker	Methode gebonden toetsen	X
		Cito-toetsen Rekenen	
Schrijven	Handschrift		
Engels	Oxford English	Methodegebonden toetsen	
Kosmisch	Da Vinci	Methodegebonden toetsen en testen	
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	leerlijn	vakdocent beoordeling ontwikkelen	
Handvaardigheid	leerlijn	vakdocent beoordeling ontwikkelen	
Muziek	Eigenwijs digitaal	vakdocent beoordeling ontwikkelen	X
Bewegingsonderwijs	Basislessen	vakdocent beoordeling ontwikkelen	X
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Soemo kaarten	SCOL	

#### 4.7 Taalleesonderwijs

We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief in elke situatie te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken en hun **wereld zodoende te vergroten**. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Kinderen met NT2 problematieken (met name kinderen van hoogopgeleide ouders in westerse talen en Azië)

Daar waar nodig zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Aandachtspunt	Prioriteit
NT2	gemiddeld
leerlijn taal-spelling lezen	gemiddeld
taalbeleidsplan	gemiddeld

#### 4.8 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).

We gebruiken de methode Reken zeker! in de midden- en bovenbouw en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. In de onderbouw past dit in het programma van kleuterplein. Deze methodes zijn oorspronkelijk gekozen omdat ze het gebruik van de Montessorimaterialen makkelijk inpasbaar maken. In de komende schoolplanperiode willen we onderzoeken of we meer vanuit leerlijnen kunnen werken waarbij de materialen centraal staan. Geometrie is een onderdeel binnen het Montessori rekenonderwijs dat extra aandacht krijgt in vergelijking met andere scholen. We werken bij rekenen met plannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten.

Aandachtspunt	Prioriteit
HGW werken binnen rekenonderwijs	gemiddeld
Oriëntatie nieuwe methode of werken vanuit leerlijnen	hoog

#### 4.9 Kosmisch onderwijs en opvoeding en kunstzinnige vorming

Vanuit de methode Da Vinci in de midden- en bovenbouw en in de onderbouw vanuit kleuterplein besteedt onze school meer dan gemiddeld aandacht aan wereldoriëntatie.

Montessori beschrijft in haar boek de methode:

*Alles op aarde heeft een taak. De planten, dieren, stenen, zijn zich niet bewust van hun taak, maar hebben die wel. Een koe eet gras en zorgt zo dat het gras stevig wordt. Zij bemest en geeft melk en vlees. Door het eten ontwikkelen de wortels zich. Dieren die een bepaalde taak niet meer uit kunnen voeren, sterven uit. De mens is zich bewust geworden van zijn taak, het vervolmaken van de schepping. Het doel van kosmisch onderwijs en kosmische opvoeding, KOO, is het kind bewust maken van die taak. Daarom is de ecologie belangrijk; de wereld brengen in samenhang. Je brengt het kind in contact met het grootste geheel. Ongericht, ongeordend. De taak van de leraar is om steeds een onderdeel uit dat grootste geheel aan te bieden in een les. En daarna plaats je dat onderdeel weer in het grote geheel; Wat is de waarde van dit onderdeel voor de aarde, voor de kosmos.*

Binnen onze school is dat zichtbaar en leggen we ook duidelijke linken binnen de verschillende vakgebieden.

Uiteraard worden er transfers gemaakt naar alle vakken. Echter de sterkste verbinding is er binnen KOO tussen en wereld oriënterend deel en de kunstzinnige vorming. Zo wordt elk project van Da Vinci gekoppeld aan opdrachten handvaardigheid en tekenen. Voor muziek, dans of toneel zal daar in de komende planperiode een transfer worden gemaakt. Elk project kan dan worden afgesloten met een voorstelling of tentoonstelling. Hier zal in de komende schoolplanperiode gekeken worden hoe en in welke frequentie we daar invulling aan kunnen gaan geven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Elk thema afsluiten met een tentoonstelling of voorstelling.	laag

#### 4.10 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van ervaren en beleven. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd

samen. In samenwerking met Maastricht sport (gemeente) hebben wij 4 dagen per week de beschikking over een vakdocent bewegingsonderwijs. Volgens de methode basislessen bewegingsonderwijs worden de lessen verzorgd. Onze school heeft in het kader van de gezonde school het themacertificaat sport en bewegen.

#### 4.11 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en eindigen om 14.45 uur. Elke groep heeft 3 kwartier pauze. Deze zijn op verschillende momenten in verband met de grootte van onze speelplaats in relatie tot het aantal kinderen dat er speelt. Eigenlijk blijven alle kinderen over. Mochten kinderen tussen de middag toch naar huis willen, dan kan dat. Op woensdag hebben alle groepen 's middags vrij en gaan de kinderen om 12.30 uur naar huis. De groepen 1 en 2 hebben op vrijdag vrij.

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. De Montessoriterm: **Binnen is beginnen** leven we dan ook na. Kinderen komen op deze manier ook rustig de klas binnen.

- De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
- De leraren beschikken over een expliciet rooster
- De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

#### 4.12 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling tot goede burgers die weerbaar zijn en een eigen identiteit mogen ontwikkelen. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren zorgen voor een ordelijke klas
- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
- De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leraren bieden de leerlingen structuur
- De leraren zorgen samen met de groep voor veiligheid
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,25

#### 4.13 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs in een uitdagende leeromgeving: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij de individuele leerling. Hierbij dient uiteraard rekening gehouden met de rest van de groep en worden koppelingen gemaakt. Enerzijds gebeurt dat op niveau (gelijkgestemden krijgen dezelfde lesjes tegelijkertijd), anderzijds gebeurt dit verticaal (de oudere leerling helpt de jongere). Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften, waarbij niet alleen het uitgangspunt is dat een zwak vak meer leertijd moet krijgen. Het zou juist ook zo moeten zijn dat een sterk vak meer leertijd krijgt om daar een sterkere ontwikkeling door te voeren. We vinden wel dat een vooraf bepaald minimum moet worden bereikt. De instructie (lesjes) wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie aangepast aan het Montessori-onderwijs. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof.

De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken van onze school zijn (waarbij de schuingedrukte aandacht vragen in de komende 4 jaar.):

- *De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen*
- *De instructie wordt zo veel mogelijk individueel (in clusters) aangeboden*
- De leraren geven directe instructie
- De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- *De leraren zorgen voor stofdifferentiatie*
- *De leraren zorgen voor tempodifferentiatie*
- *De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften*
- De leraren zorgen voor taakgerichtheid
- De leraren zorgen voor betrokkenheid
- *De leraren geven feedback aan de leerlingen*
- *De leraren vragen feedback aan de leerlingen*
- *De leraren zorgen voor een voorbereide omgeving*

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog

### 4.14 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Immers binnen het Montessori onderwijs is het van wezenlijk belang dat leerlingen vanaf de onderbouw deze zelfstandigheid aangeleerd krijgt en daarna blijft doorontwikkelen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
- De leraren begeleiden de kinderen in hun leren.
- De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
- De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
- De leraren leren leerlingen keuzes te maken
- De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
- De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

### 4.15 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Aangezien 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 de SCOL (leerlingvolgsysteem voor de sociale ontwikkeling), LoVS (leerlingvolgsysteem voor de cognitieve ontwikkeling) en ESIS (ons administratiesysteem). We werken opbrengstgericht en vergelijken 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). Naast

het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP) en een zorgkalender. Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar) en staan hier bij stil tijdens de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Bij de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	2,6

Aandachtspunt	Prioriteit
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	gemiddeld
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog

### Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel
2. Schoolpopulatie
3. Ondersteuningsplan (onder voorbehoud)

### 4.16 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) in combinatie met het lusmodel van Maria Montessori, waarbij we het planmatige werken verder moeten uitwerken. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren minimaal twee keer per jaar een groepsplan op. Dit is in ontwikkeling. De leraren stemmen hun instructie (lesjes), het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op leerlingen individueel waarbij gekeken wordt naar clustering op leerlijn en leerdoel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school (met name de interne begeleiders) voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. zorggesprekken, het Lovs en vragenlijsten B&T, maar ook tijdens voortgangsgesprekken. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid.

### 4.17 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
- Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
- Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld

Zodra een OPP wordt opgesteld gebeurt dit vanuit of tegelijk met het opstellen van een Duiden en Doen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	hoog
Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning	hoog
Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte	hoog

#### 4.18 Passend Onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. In schooljaar 20-21 zullen we ons SOP bijstellen

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat	hoog
De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	hoog

#### 4.19 Resultaten

We streven een optimaal leerrendement passend bij de individuele leerling na, waarbij we een brede kijk op het kind hebben en zowel kijken naar cognitieve vaardigheden als ook naar andere vaardigheden als sociaal emotionele, creatieve en vaardigheden die nodig zijn om jezelf te presenteren. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Echter in vergelijking tot veel andere scholen hebben we een holistische kijk op elk kind. Wij zien graag dat elk kind zich breder kan ontwikkelen. Onze opbrengsten op de kernvakken zijn, vergelijkbaar met scholen met ongeveer dezelfde populatie, nog voor verbetering vatbaar. Hiervoor zullen we in de komende periode duidelijkere ambities stellen t.a.v. opbrengsten op deze kernvakken in relatie tot overige opbrengsten. Deze overige opbrengsten zullen we ook definiëren en "meetbaar" maken.

Leerlingen die langer dan 8 jaar op onze school verblijven in verband met doubleren, zal de nieuwe richtlijn zitten in het verlengen van de middenbouw. Dat wil zeggen dat leerlingen een jaar langer doen over het leggen van de "schoolse" basis. Leerlingen laten verlengen in de onder- en bovenbouw zal niet of zeer incidenteel in zeer bijzonder omstandigheden voorkomen.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	gemiddeld
Het in kaart brengen en meetbaar maken van overige opbrengsten	gemiddeld

#### 4.20 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LoVS en middels een dultkoppeling gekoppeld aan ESIS. In de zorgkalender (zie bijlage) staat wanneer we de toetsen afnemen. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden 2 keer per jaar geïnformeerd over de resultaten. Aan het einde van het jaar is er nog een facultatief moment. Mochten meer overlegmomenten nodig zijn, dan doen we dat uiteraard.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets Route 8. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure (zie bijlage) hebben we beschreven in de schoolgids.

- Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (LoVS en Esis)
- Onze school beschikt over een toetskalender
- Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
- Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
- Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)
- Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,63

Aandachtspunt	Prioriteit
De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen	hoog

#### Bijlagen

1. Schoolverlatersprocedure

#### 4.21 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3



## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Ons integraal Personeelsbeleid

Zoals beschreven in 'Ons Verhaal' is onze visie gebaseerd op maatwerk voor elke leerling, waarbij we nieuwsgierig zijn naar de eigenheid van elk kind. Al onze medewerkers zetten zich met hart en ziel in om deze leerlingen te helpen hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen. In ons strategische personeelsbeleid stellen we de eigenheid van onze medewerkers centraal en vragen wij aandacht voor de talenten en vaardigheden van onze eigen medewerkers.

Dagelijks leren we onze leerlingen aansluiting te vinden en bewustwording te creëren die nodig is om vanuit eigen kracht de wereld te verkennen. Ook stellen we onze medewerkers graag in staat om vanuit eigen kracht de wereld van MosaLira (verder) te verkennen. Openheid en wederzijds vertrouwen vormt hierbij de basis om ruimte te creëren voor eigenaarschap, professionalisering en mobiliteit. Hierbij gaan we uit van de kwaliteiten en het vakmanschap van onze medewerkers. We spreken vertrouwen uit in elkaar en nemen de verantwoordelijkheid voor onze eigen en elkaars ontwikkeling, met als doel ons in staat te stellen het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen.

We hebben elk ons eigen talent, onze eigen kennis en kunde. Als mens maar ook als collega. Dit leidt ook tot andere wensen en behoeften. Het vertellen van ons eigen verhaal en elkaars verhalen vergt een vrije geest en een gezond lichaam. We bereiden de nieuwe generatie voor op de wereld van morgen en in ons strategisch personeelsbeleid willen we medewerkers in staat stellen keuzes te maken, bepaalde kennis en vaardigheden (door) te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen.

### 5.2 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken. Waarbij het best kan zijn dat een aantal functies of rollen al in onze school zijn, maar deze zijn nog niet werkzaam in hun functie of rol.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2019-2020	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	27	27
2	Verhouding man/vrouw	7-20	10-17
3	L10-leraren	16	16
4	L11-leraren	6	6
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Schoolopleider	0	1
7	ICT-coördinatoren	3	2
9	Onderwijsassistenten	0	3
10	Taalspecialisten	0	1
11	Rekenspecialisten	0	1
12	Gedragsspecialist	0	1
13	Coördinator Kosmisch onderwijs	4	1
14	Conciërge	1	1
15	Administratief medewerker	1	1
16	Directeur	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen en komen standaard aan de orde bij de POP-gesprekken en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de L11-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie. Momenteel (2018) beschikken we over de vier volgende L11-functies: Intern begeleider (2x) en lid management (1x) leerkrachten (3x).

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

### **5.3 De schoolleiding**

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en een lid van het managementteam van de school. Daarnaast is er een zorgteam waar nauw mee wordt samengewerkt. Elke bouw heeft een coördinator die een coördinerende rol vervult. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

De directeur staat geregistreerd in het schoolleidersregister en zal in de komende schoolplanperiode zorgen voor herregistratie.

### **5.4 Professionele cultuur**

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Daarom worden er o.a. jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd en worden er conform de IBP- cyclus gesprekken gevoerd met onderwijzend personeel met ondersteuning van Cadenza bij het voeren van goede klassenbezoeken. Daarnaast gebruiken we leernetwerken om kennis en ervaring te delen en onze professionele cultuur te versterken.

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

### **5.5 Beleid met betrekking tot stagiaires**

Binnen onze stichting staat leren en ontwikkelen centraal. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen en medewerkers, maar wij vinden het ook belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen binnen de opleidingsscholen van MosaLira. Wij vinden het belangrijk om voldoende ruimte te creëren om een stagiair goed te kunnen begeleiden. Om die reden wordt jaarlijks binnen de opleidingsscholen geïnventariseerd hoeveel stagiaires er in dat jaar begeleid kunnen worden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Derde en vierde jaars stagiaires worden uitgenodigd om deel te nemen aan ons leernetwerk 'starters'. Dit is een leernetwerk voor derde en vierde jaars studenten en startende leerkrachten met maximaal 2 jaar werkervaring. De inhoud van het leernetwerk wordt door de deelnemers zelf bepaald met ondersteuning vanuit HR. Het doel van het leernetwerk is om met en van elkaar te leren, ervaringen uit te wisselen en elkaar te vinden en te ondersteunen. Ook is het mogelijk om een spreker uit te nodigen over een bepaald thema.

Onze school is een opleidingsschool en leerkrachten zijn gecertificeerd om stagiaires te mogen begeleiden. Vanaf schooljaar 20-21 hebben we ook een schoolopleider binnen ons team.

### **5.6 Werving en selectie bij MosaLira**

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

Voor onze school met het specifieke Montessori karakter is het ook van belang dat wij als school (team) ons ook naar buiten profileren.

### **5.7 Introductie en begeleiding**

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

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

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

## **5.8 Taakbeleid**

Met ingang van schooljaar 2019 – 2020 is het werkverdelingsbeleid ingevoerd.

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

## **5.9 Klassenbezoek**

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we de kijkwijzer (Cadenza). Deze kijkwijzer wordt ingevuld zodat deze past binnen ons onderwijssysteem. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Waarbij we opmerken dat het afnemen met de kijkwijzer van Cadenza iets vraagt van degene die het bezoek aflegt, omdat de instructie anders verloopt binnen het Montessorionderwijs.

Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

Naast deze audit willen we in de komende planperiode de personeelsleden stimuleren om gericht bij elkaar op klassenbezoek te gaan i.h.k.v. collegiale consultatie.

Als laatste maken we gebruik van de Nederlandse Montessori vereniging als het gaat om een audit waar ook klassenbezoeken aan zijn verbonden.

## **5.10 Persoonlijke ontwikkelplannen**

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op samen met de directeur. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Het POP, voortgangs- en beoordelingsgesprekken worden gearhiveerd in het dossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

## **5.11 Het personeelsdossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de

leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich (D) directeur verantwoordelijk (P) personeelslid:

- Afschriften van diploma's en certificaten (P)
- De gescoorde competentielijst (D)
- De persoonlijke ontwikkelplannen (D)
- De gespreksverslagen voortgang (D)
- De gespreksverslagen beoordeling (D)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek (D)
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (D)

In de komende planperiode willen we ervoor zorgen dat een personeelslid zelf kan zorgen dat zaken worden geüpload. Zo krijgt ieder personeelslid meer inzicht en verantwoordelijkheid voor het eigen dossier.

## 5.12 IPB Cyclus

In de bijlage IPB cyclus MosaLira staat het beleid beschreven dat we hanteren.

### Bijlagen

1. IPB Cyclus MosaLira

## 5.13 Verzuimbeleid

Vanuit het vastgesteld strategisch beleidsplan van MosaLira zijn een aantal strategische speerpunten vastgesteld. Gezond en Gelukkig is een van de bouwstenen, voortvloeiend uit de missie van MosaLira "Vergroot je wereld". Deze wordt gedragen door de kernwaarden vertrouwen, verbinding en vakmanschap.

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

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

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

### Bijlagen

1. Verzuimbeleid MosaLira

## 5.14 Mobiliteitsbeleid

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

MosaLira wil vanuit goed werkgeverschap mobiliteit binnen de stichting stimuleren om te voorkomen dat medewerkers vast gaan lopen. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en directeurs van MosaLira kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu, het team en de organisatie als geheel.

### Bijlagen

1. Mobiliteitsbeleid

## 5.15 Scholingsbeleid

MosaLira beseft dat het bij de realisering van haar onderwijskundige ambities in hoge mate afhankelijk is van de deskundigheid en inzet van haar werknemers. Om zo goed als mogelijk te blijven anticiperen op de continue veranderende samenleving, onderschrijft MosaLira het belang tot blijvende aandacht voor (verdere) professionalisering van werknemers. Werknemers nemen de regie over hun eigen professionele ontwikkeling zodat zij

– nu en in de toekomst - duurzaam en breed inzetbaar blijven. MosaLira wil haar werknemers hierbij faciliteren. Op deze manier menen wij onze kinderen nu, maar zeker ook in de toekomst, te kunnen blijven bedienen. Alle leerkrachten dienen de opleiding tot vakbekwaam Montessorileerkracht af te ronden. Deze opleiding zal vergoed worden door de school. In de komende jaren willen we nog enkele specialisten opleiden (taalspecialist, rekenspecialist en gedragsspecialist).

Op schoolniveau gaan we aan de slag met:

jaar	thema	organisatie
2020-2021	Zorg en ondersteuning NT2, hoogbegaafdheid Opbrengsten ICT Communicatie Groepsdoorbrekend werk Rekenen KOO	
2021-2022	Zorg en ondersteuning NT2, hoogbegaafdheid Groepsdoorbrekend werk Opbrengsten Aanbod Communicatie Montessori refresh	
2022-2023	Opbrengsten Aanbod Afstemming Communicatie Bouwdoorbrekend werken	
2023-2024	Visie missie herijken Communicatie Bouwdoorbrekend werken	

## Bijlagen

1. Scholingsbeleid MosaLira
2. Scholingsbeleid MosaLira

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een school die valt onder het bestuur van Stichting MosaLira. De directie geeft 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 een lid managementteam en een zorgteam (2 intern begeleiders). Daarnaast zijn 3 bouwcoördinatoren actief. Deze leiden de bouwvergaderingen en zorgen voor verslaglegging naar het MT. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 6.2 Groeieringsvormen

De school gaat uit van heterogene groepen volgens het Montessori principe (onderbouw (1-2), middenbouw 3-4-5 en bovenbouw 6-7-8) . De indeling van klassen vindt plaats op basis van een onderwijsbehoefte van de leerlingen gekoppeld aan de zorg in de groep. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen individueel of in kleine subgroepen aangeboden aan de leerlingen. Bij Wereldoriëntatie-, expressie- en bewegingsonderwijs wordt wel meer klassikaal gewerkt. In de toekomst zullen we ook kijken hoe we meer groep doorbrekend kunnen werken.

### 6.3 Veiligheid en Veilige School

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

Onze school is ook een Veilige School zie concept veiligheidsplan en zal in het najaar opgaan voor de audit om zo het certificaat veilige school te ontvangen.

Daarnaast zijn we ook een gezonde school en hebben het themacertificaat op het gebied van sport en bewegen.

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

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,27

#### Bijlagen

1. veiligheidsplan concept

### 6.4 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voor- en buitenschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen 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.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De consultant vanuit MosaLira
- Het dienstencentrum van MosaLira
- MIK, KDV Plons en BSO Montessori
- Het samenwerkingsverband
- Leernetwerken binnen en buiten MosaLira
- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Team Jeugd
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

Onderstaande zaken willen we in de komende planperiode verbeteren.

- We overleggen mbv van ons PER structureel met voorschoolse voorzieningen
- We overleggen structureel met VO-scholen
- We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
- We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
- We werken samen met het SWV

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	2,92

### 6.5 Contacten met ouders

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.

In de komende 4 jaar willen we een gericht beleid ontwikkelen om te komen van contacten met ouders via ouderparticipatie naar partnership ouders.

We hebben een actieve oudervereniging. Deze zorgen ook voor subgroepen als helpende handen om zaken voor de school te organiseren.

### 6.6 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een warme overdracht met de scholen waaraan we leerlingen leveren. We volgen de vorderingen van de leerlingen gedurende 3 jaar in het voortgezet onderwijs. In onze schoolverlatersprocedure staat beschreven hoe we kinderen en hun ouders begeleiden naar het VO.

### 6.7 Privacybeleid

In de bijlage privacyreglement is te lezen hoe we omgaan met privacy.

#### Bijlagen

1. privacyreglement

### 6.8 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met onze kindpartner MIK. Dit staat ook beschreven in ons PER dat samen met MIK is opgesteld. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding.

#### Bijlagen

1. PER

### 6.9 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: het Kindcentrum is vanaf 07.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang wordt georganiseerd door onszelf met behulp van vrijwilligers. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aanbieder van naschoolse opvang, te weten MIK

enkele leerlingen maken gebruik van een ander BSO.

### **6.10 Informatie voor ouder en kind**

Voor informatie voor ouders/verzorgers en kind verwijzen we jullie naar de 'ouder en kind pagina' van MosaLira.



## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

### 7.2 Externe geldstromen

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

### 7.3 Interne geldstromen

#### Ouderbijdrage

De ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage, die wordt geïnd door de school en jaarlijks – na instemming van de oudergeleding van de MR – wordt vastgesteld. De directie legt jaarlijks verantwoording af aan de MR over de jaarlijkse hoogte en bestemming van de ouderbijdragen. Dit wordt ook gepubliceerd in de schoolgids. Nadat het kind op school is toegelaten - dit is niet afhankelijk van het betalen van een geldelijke bijdrage - , wordt er een bijdrage gevraagd voor extra activiteiten en andere zaken die niet tot het gewone onderwijs behoren. De school is wél verplicht om het kind deel te laten nemen aan het reguliere onderwijsprogramma.

#### TSO Gelden

School is verplicht voor het organiseren van een TSO mogelijkheid op school. Hier mag een passende vergoeding voor gevraagd worden. De TSO kan in eigen beheer uitgevoerd worden, in deze situatie geschiedt registratie en facturering van SchouderCom. Alle ingekomen middelen voor de TSO worden aan de TSO besteed. Daarnaast kan de TSO uitgevoerd worden door een derde partij zoals Kinderstralen. De financiële geldstromen geschieden op dat moment via deze derde partij.

### 7.4 Sponsoring

Het kan voorkomen dat de school iets wil en dat daar geen geld voor is. Er wordt dan wel eens gebruik gemaakt van sponsoren. Dit zijn vaak ondernemers die in geld of in natura iets voor de school willen betekenen. Wij maken daar dankbaar gebruik van. We zullen ons onderwijs nooit laten afhangen van sponsorgelden en we zullen ook nooit verplichtingen aangaan, die gebaseerd zijn op sponsorgelden. Ook zullen wij ons niet verplichten tot tegenprestaties.

Wij zijn gehouden aan het Convenant over sponsoring dat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft afgesloten met de besturen- en ouderorganisaties.

## 7.5 Begrotingen

De verantwoordelijkheid voor de schoolbegroting ligt bij de directeur. Dat houdt in dat hij/zij zelfstandig een toelichting kan geven op de voornemens en de daarmee samenhangende begrotingscijfers. Beleid en geld zijn gekoppeld aan jaarplan en een doorkijk naar de toekomst, zowel inhoudelijk als financieel. Daarbij acteert de directeur vanuit een meerjarenvisie, vastgesteld in het jaarplan en rekening houdend met de leerlingontwikkeling en consequenties voor de groeps- en team bezetting. Tevens wordt dit totaal geplaatst in de context van het Strategisch Beleidsplan van MosaLira.

In de voorbereiding van de begroting vindt in het najaar een eerste adviesgesprek plaats tussen de directeur en de HR adviseur. In dit gesprek wordt een eerste doorkijk gemaakt naar de formatie voor de komende jaren op basis van de verwachte ontwikkeling van de rijksbijdrage n.a.v. de 1 oktober telling van dat betreffende jaar. In het voorjaar wordt een gezamenlijk gesprek gepland met de directeur en de afdelingen HRM, O&O en Financiën. Deze afdelingen vervullen als adviseurs een expertrol bij de opstelling van de begroting. Daarnaast zijn ook de afdelingen ICT en Huisvesting beschikbaar voor ondersteuning. De adviseur adviseert vanuit de gestelde MosaLira kaders. De directeur beslist en is verantwoordelijk voor de opgestelde begroting. De concept begroting wordt vervolgens per school met het CvB besproken. De samenstelling van de participanten in het gesprek wordt op basis van maatwerk bepaald. Het uitgangspunt is het opstellen van een sluitende begroting zonder inzet van reserves per school om structurele kosten te dekken. Indien er sprake is van incidentele investeringen in het onderwijs welke een aanspraak op de reserves vraagt gebeurt dit in basis uit de eigen regelruimte in de schoolreserve zoals vastgesteld in het reservebeleid.

De totale horizon van de begroting bestrijkt 5 jaar. In verband met de continuïteitsparagraaf, meerjarig formatieplan en het belang van gedegen prognoses wordt nadrukkelijk gevraagd in meerjarig perspectief naar de schoolbegroting te kijken.

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

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

Voor ons nieuw op te stellen systeem voor kwaliteitszorg willen we de volgende zaken laten terugkomen.

- Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
- Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,1

Aandachtspunt	Prioriteit
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	laag
Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	gemiddeld
Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten	gemiddeld
De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
De school beschikt over toetsbare doelen	hoog
De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden	hoog
De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog
Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	gemiddeld

### 8.2 Kwaliteitscultuur

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. Hierbij zitten we in een verandertraject waarin professionele cultuur moet bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij staan de termen verbinden-vertrouwen-vakmanschap centraal.

Vertrouwen: We werken in de komende jaren aan het hebben van vertrouwen in elkaar, waarbij we er van uit mogen gaan dat de ander het misschien anders doet, maar wel de kwaliteit levert die we met elkaar afspreken.

Verbinden: We zoeken verbinding met elkaar. Tussen groepen, tussen bouwen en tussen kindpartners. Daarnaast zoeken we steeds verder de verbinding met ouders en andere partners van de school. Hierbij staat klantgerichtheid en betrouwbaar partnerschap centraal.

Vakmanschap: Alle personeelsleden hebben de opleiding tot Montessorileerkracht afgerond of zijn daar mee bezig. We hebben expertise op vakgebieden die passen binnen ons SOP. Leerkrachten zorgen zelf in overleg met directie voor goede nascholing passend bij hun ontwikkeling, maar ook passend binnen het Montessori-onderwijs. Op het gebied van teamscholing zullen we ons houden aan het scholingsplan.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de leerlingen	gemiddeld

### 8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel middels MR, beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

- Onze school stelt jaarlijks een jaarplan met evaluatie op.
- Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg.
- Middels nieuwsbrieven en - berichten worden ouders voortdurend geïnformeerd over ontwikkelingen.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,4

### 8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen.

### 8.5 Wet- en regelgeving

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

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

8

### 8.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 1 juni 2017 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

## **Bijlagen**

1. inspectierapport 1 juni 2017

### **8.7 Vragenlijst Leraren**

De vragenlijst voor Leraren is middels vragenlijsten van Beekveld en Terpstra afgenomen en gescoord door bijna alle leraren. Het responspercentage was 90%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school met een 7,9.

### **8.8 Vragenlijst Leerlingen**

De vragenlijst voor Leerlingen Beekveld en Terpstra is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,3. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de IB'er en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

### **8.9 Vragenlijst Ouders**

De vragenlijst voor Ouders van Beekveld en Terpstra is afgenomen in november 2019. Het responspercentage was 36% deelnemers. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over onze school: score 7,4

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Ons Koersplan

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

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

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

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

*goed onderwijs voor alle aan ons toevertrouwde leerlingen.*

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

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

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

Onze **visie** is gebaseerd op maatwerk.

We zijn nieuwsgierig naar de eigenheid van elk kind.

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

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

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

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

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

Onze **besturingsfilosofie** is gebaseerd op het Rijnlands gedachtegoed. De directeuren sturen in de lijn samen met het college van bestuur. We gaan uit van mogen in plaats van moeten en van vertrouwen in plaats van controleren.

Ontwikkeling van expertise en beleid ontstaat vanuit ieders professionaliteit en leiderschap.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Bijlagen**

1. Koersplan 2019-2023
2. Koersplan 2019-2023

## **9.2 Route**

Na de evaluatie met de directeuren van het vorig strategisch beleidsplan, is door een voorbereidingsgroep, bestaande uit enkele directeuren, enkele medewerkers van het bestuurskantoor en het CvB, het proces opgezet en uitgezet.

In ophaalsessies hebben we iedere medewerker, ieder MR-lid, de leerlingenraden en onze externe stakeholders, onder leiding van een gespreksleider, gevraagd ons te voeden. In totaal zijn 370 van de ongeveer 600 medewerkers aangesloten bij de sessies, om samen de co-creatie vorm te geven.

Vervolgens hebben we al deze inzichten gebundeld, verwerkt en bewerkt om hier, wederom in co-creatie, verdieping in aan te brengen met de directeuren, twee medewerkers van al onze locaties, de leden van de GMR en de RvT.

De directeuren hebben bovendien tussentijds input geleverd op diverse MosaLira-overlegmomenten.

De voorbereidingsgroep heeft telkens de vinger aan de pols gehouden op procesgebied en heeft het voortouw genomen in de communicatie naar de hele stichting.

Bij het schrijven van het daadwerkelijke plan, is er gebruik gemaakt van externe bronnen en helpende structuren. De bronnen zijn opgenomen in de bronnenlijst. Een van de helpende structuren is bijvoorbeeld het overzicht met Duurzame Ontwikkelingsdoelen, waar vele genoemde zaken onder te brengen zijn.

Tot slot hebben we enkele 'critical friends' binnen en buiten MosaLira (leerlingen, leerkrachten, ouders, beleidsmedewerker gemeente, schoolleiders van andere stichtingen) gevraagd feedback te geven op de inhoud en opzet van ons strategisch beleidsplan.

Bovendien hebben we de GMR en RvT meegenomen en actief betrokken bij de stappen die we hebben gezet in de totstandkoming van de strategie. Uiteraard hebben we ervoor gezorgd dat we alle formele stappen hebben gezet om te komen tot de vaststelling van ons koersplan.

Het faciliteren van en vormgeven aan de krachtig geuite wensen en behoeften van onze leerlingen, ouders, medewerkers en omgeving, zien we als onze opdracht voor de komende 4 jaar. Door hieraan cyclisch te werken en onze opbrengstverwachting te staven aan de effecten van ons handelen, kunnen we anticiperen op de werkelijkheid van alledag. We blijven hierbij samen optrekken met de professionals en experts van binnen en van buiten onze stichting. Geen plan in beton gegoten, wel een plan met visie, kaders en wendbaarheid. De opbrengstverwachting zullen we in de kwaliteitsagenda verankeren, zodat we hieraan methodisch blijven werken.

Hierdoor maken we onze ambitie en strategie waar en blijft MosaLira onze wereld vergroten.

## **9.3 Voor onze leerlingen**

Binnen onze stichting werken we vanuit het primaire proces, de dagelijkse praktijk op onze scholen en de ervaringen van onze leerlingen. Zij zijn onze spiegel, de kern van ons 'waarom' en onze toetssteen. Van werken voor en met deze leerlingen gaat ons bloed sneller stromen. Als vanzelfsprekend staat de leerling centraal en blijven we doen wat

goed gaat en zetten we stappen, om het elke dag een beetje beter te doen.

Onze leerlingen zijn nadrukkelijk meegenomen in de co-creatie van ons Koersplan. Vandaar dat we uiteraard ook een Leerlingversie gemaakt hebben van ons Koersplan. Zodat ook zij allemaal kunnen meeschrijven aan Ons Verhaal.

### **Bijlagen**

1. Leerlingversie Koersplan 2019-2023



## 10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten	gemiddeld
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
	De school beschikt over toetsbare doelen	hoog
	De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden	hoog
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Meetbaar maken van ons aanbod van ons onderwijs ten aanzien van actief burgerschap.	gemiddeld
	Actief burgerschap planmatig wegzetten in ons onderwijs.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	NT2	gemiddeld
	leerlijn taal-spelling lezen	gemiddeld
	taalbeleidsplan	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	HGW werken binnen rekenonderwijs	gemiddeld
	Oriëntatie nieuwe methode of werken vanuit leerlijnen	hoog
Kosmisch onderwijs en opvoeding en kunstzinnige vorming	Elk thema afsluiten met een tentoonstelling of voorstelling.	laag
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	hoog
	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning	hoog
	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte	hoog
Resultaten	Het in kaart brengen en meetbaar maken van overige opbrengsten	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	hoog
	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	laag
	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	gemiddeld
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Passend Onderwijs	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	laag
	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat	hoog
	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	hoog
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	gemiddeld
Toetsing en afsluiting	De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen	hoog
Kwaliteitscultuur	De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de leerlingen	gemiddeld

## 11 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs
	De school beschikt over toetsbare doelen
	De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd
Taallesonderwijs	NT2
Rekenen en wiskunde	HGW werken binnen rekenonderwijs
	Oriëntatie nieuwe methode of werken vanuit leerlijnen
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van 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.

## 12 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Actief burgerschap planmatig wegzetten in ons onderwijs.
Taallesonderwijs	leerlijn taal-spelling lezen
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
Passend Onderwijs	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat
	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning
Toetsing en afsluiting	De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen
Kwaliteitscultuur	De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de 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.

### 13 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Meetbaar maken van ons aanbod van ons onderwijs ten aanzien van actief burgerschap.
	Actief burgerschap planmatig wegzetten in ons onderwijs.
Taallesonderwijs	taalbeleidsplan
Kosmisch onderwijs en opvoeding en kunstzinnige vorming	Elk thema afsluiten met een tentoonstelling of voorstelling.
Resultaten	Het in kaart brengen en meetbaar maken van overige opbrengsten
Leerstofaanbod	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
Didactisch handelen	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Zorg en begeleiding	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs

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.

## 14 Meerjarenplanning 2023-2024

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst
Didactisch handelen	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Passend Onderwijs	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning
Resultaten	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden

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.

## 15 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 15IQ  
**Naam:** Montessori Kindcentrum Maastricht  
**Adres:** Capucijnenstraat 118  
**Postcode:** 6211RT  
**Plaats:** MAASTRICHT

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 15IQ  
**Naam:** Montessori Kindcentrum Maastricht  
**Adres:** Capucijnenstraat 118  
**Postcode:** 6211RT  
**Plaats:** MAASTRICHT

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_