

Schoolplan 2023-2027

Basisschool Gerardus Majella HEERLEN



**Basisschool
Gerardus Majella**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	3
3 Schoolbeschrijving	3
4 Sterkte-zwakteanalyse	4
5 Risico's	5
6 De missie van de school	5
7 Onze parels	5
8 Onze grote verbeterdoelen	6
9 Onze visie op lesgeven	6
10 Onze visie op identiteit	7
11 Onderwijskundig beleid	8
12 Personeelsbeleid	13
13 Organisatiebeleid	16
14 Financieel beleid	18
15 Kwaliteitsbeleid	20
16 Basiskwaliteit	21
17 Onze eigen kwaliteitsaspecten	22
18 Actiepunten 2023-2027	23
19 Bijlagen 2023-2027	24
20 Formulier "Instemming met schoolplan"	25
21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	26

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Movare en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. 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 in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

2.1 Het verhaal van MOVARE

De Stichting Movare beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2022-2026. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben we aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan (optie: kiezen). Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed)

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting: Movare	Movare
Algemeen directeur:	Kiki Huijnen en Maurice Bejas
Adres:	Jan de Witplein 10
Postcode + plaats:	6371 CD Landgraaf
Telefoonnummer:	045-5466950
E-mail adres: i	info@movare.nl
Website adres:	www.movare.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool Gerardus Majella
Directeur:	Lia Boumans
Adres + nr.:	Hei Grindelweg 88
Postcode + plaats:	6414BT Heerlen
Telefoonnummer:	0455285960
E-mail adres:	lia.boumans@movare.nl
Website adres:	ww.bsgerardusmajella.nl

3.2 Schoolweging

De directie van onze school vormt samen met twee intern begeleiders en 3 drie collega's (specialisten) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 170 leerlingen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in een nieuwbouwwijk met rijtjeshuizen.

De schoolweging voor onze school is: 2023- 2024 :34,45

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	33,79	33-34	5,56	34,45	34-35
2021 / 2022	33,79	33-34	5,56		
2020 / 2021	34,63	34-35	5,52		
				19/20 - 21/22	19/20 - 21/22

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

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Zicht op ontwikkeling Toetsing en afsluiting Enthousiast team Indeling van het vernieuwde schoolgebouw Samenwerking externen Specialisten (lezen, taal, rekenen, HB, gedrag) Jeugdconsulent 8 uur per week aan school verbonden Logopedist in pandig Ergotherapeut in pandig RID in Vakdocenten gym Vakdocent muziek PSZ (VVE) in pandig	
KANSEN	BEDREIGINGEN
Samenwerking met ouders; enthousiast en betrokken Heerlen Noord Alliantie IMC Next / burgerschap Taalklas BSO in pandig	Terugloop leerlingenaantal Tijd inzet specialisten

4.2 Sterkte-zwakteanalyse: de confrontatiematrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door het inzetten van een sterke kant.
- Kansen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om in te kunnen spelen op een kans.
- Bedreigingen vs. Sterkten: een sterke kant gebruiken om een bedreiging het hoofd te bieden.
- Bedreigingen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om een bedreiging het hoofd te bieden.

In relatie tot de matrix in paragraaf 1 kunnen we dan het volgende opmerken:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

4.3 Landelijk beleid

Voor de schoolplan-periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

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

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

5 Risico's

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

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

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

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

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

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: goed onderwijs voor elk kind.







Onze kernwaarden zijn:

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

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten).

	Parel	Standaard
	. Op onze school wordt er met elkaar (kinderen, ouders, wijk) geleerd, samengewerkt, ontdekt en onderzoek gedaan naar kansen voor alle betrokkenen.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
	Op onze school wordt gewerkt met een zorgblok	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]
	Op onze school wordt aan de hand van het EDI model instructie gegeven	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	Op onze school wordt er gewerkt met kwaliteitskaarten	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Op onze school werken we met Taal in Blokjes (spelling)	OP1 - Aanbod
	Op onze school hebben we specialisten voor taal, rekenen, gedrag en meer en hoogbegaafdheid	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

Op onze school werken wij met het Expliciete Directe Instructiemodel

Speerpunten	
1.	op onze school zetten we het expliciete directe instructiemodel sterker neer op onze school maken wij het kwaliteitszorgsysteem concreter (Data-Duiden-Doelen-Doen) op onze school hebben wij een visie op leren op onze school hebben we hoge verwachtingen t.a.v. de grote middengroep

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

Visie op leren op schoolniveau

Op basisschool Gerardus Majella maken wij gebruik van de kwaliteitscirkel van Movare. De drie vragen die in onze visie op leren hierin leidend zijn, zijn de volgende:

Krijgen de leerlingen goed les? (OP)

Leren de leerlingen genoeg? (OR)

Voelen de leerlingen zich veilig? (SK)

Om goede kwaliteit te kunnen realiseren, om ambities te stellen en inzicht te krijgen in de kwaliteitscultuur maken wij gebruik van modern, traditioneel onderwijs, waarbij rust, reinheid, regelmaat centraal staan.

Wij zorgen voor een positief leerklimaat waarin kinderen zich veilig voelen en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Bij ons is elke leerling uniek, houden rekening met de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften en stemmen ons onderwijs hierop af.

Wij bieden in onze school een doorgaande lijn en maken in ons onderwijssysteem tijdens de instructielessen gebruik van het EDI model in de groepen 1 t/m 8. Verder staat bewegend leren centraal in de hele school. Bewegen(d leren) is een vast onderdeel van ons lesprogramma. Fysieke actieve activiteiten kunnen een effectieve manier zijn om schoolprestaties van kinderen te verbeteren. Het heeft een positief effect op aandacht, concentratie, motivatie en het gedrag van kinderen in de klas, het is effectief voor executieve functies (werkgeheugen en planningsvaardigheden) en schoolprestaties en het heeft een positieve invloed op het zelfvertrouwen, emotionele stoornissen en stemmingsstoornissen.

Bewegen(d leren) wordt klassikaal minimaal 3 keer per dag ingezet tijdens leswisselingen als energizer of ter

ondersteuning bij automatiseren/ memoriseren. Daar waar nodig wordt er meer ingezet op beweging. De kinderen bewegen gedurende 3 à 5 minuten, zodat ze op een effectieve en zinvolle manier kunnen afschakelen van de ene les en weer vol energie kunnen beginnen aan de volgende les.

Dagelijks starten wij in iedere groep de eerste 45 minuten met een zorgblok. Dit is twee keer 20 minuten met 5 minuten wisseltijd.

Daarnaast wordt er in alle groepen gebruik gemaakt van taal in blokjes. In de groepen 1-2 is dit vooral om het fonologisch bewustzijn te stimuleren, hierbij worden de geleerde letters aangeboden volgens de kleuren van TIB en vanaf groep 2 wordt het 'blokken' van woorden aangeboden (blokjes inkleuren met de juiste kleuren van het woord). In groep 3 t/m 8 blijft het blokken centraal staan bij de diverse technisch leeslessen en de spellinglessen.

Iedere leerling op onze school verdient onze zorg. Zowel naar zorg naar de onderkant alsook zorg naar de bovenkant.

Wij maken hierbij onderscheid in zorg op didactisch gebied, maar ook op het gebied van gedrag/ sociaal-emotioneel. Hierbij is er sprake van kortdurende zorg, intensievere zorg, incidentele zorg en structurele zorg.

Op didactisch gebied is het EDI model leidend en daarnaast staat en valt het met de instructie en het modellen van de leerkracht. Wij willen de focus leggen op de middengroep (de III/ IV leerlingen) en middels het verzamelen van data (observatiegegevens, (kind)gesprekken etc.), deze gegevens/ data goed te duiden, vervolgens passende doelen te stellen, deze te evalueren en bij te stellen stemmen wij zo goed mogelijk af op de ontwikkeling van iedere leerling.

Op het gebied van gedrag/ sociaal-emotioneel wordt er, zodra er moeilijkheden worden voorzien, preventief kindgesprekken gevoerd en wordt er achterhaald wat er mogelijk onder het gedrag zit. Op deze manier voelt de leerling zich gehoord en begrepen. Vervolgens zal het probleem worden opgelost of zullen er preventief afspraken worden gemaakt op welke manier je met moeilijkheden kunt omgaan en wordt daar waar nodig ouders op de hoogte gebracht. Afhankelijk van of het probleem incidenteel of structureel voorkomt maken wij gebruik van een incidentenregistratie of een specifiek journaal.

Om de kwaliteit hoog te houden binnen onze school hebben wij verschillende specialisten en externe partners in huis waar wij mee samenwerken. Wij hebben een rekenspecialist, een taal-/ leesspecialist, meer/ hoogbegaafdheidsspecialist, gedragspecialist. Daarnaast werken wij nauw samen met logopediste, ergotherapeute, (kinder)fysiotherapeute, jeugdconsulente en RID.

9.2 Visie jonge kind

Visie op leren jonge kind

Jonge kinderen ontwikkelen zich sprongsgewijs en vragen daarom om een andere aanpak van de leerkrachten. Ontwikkelingsmaterialen, constructie, knutselmaterialen, maar ook hoeken staan centraal in onze klassen. Vanuit deze rijke speel-leeromgeving is het de taak van de leerkracht om ieder kind zich in zijn of haar eigen leerproces te laten ontwikkelen.

Jonge kinderen ontwikkelen zich optimaal in een veilig schoolklimaat. Voorspelbaarheid is cruciaal met het oog op veiligheid, hechting en sociale wederkerigheid.

De nabijheid van de leerkracht speelt een grote rol bij het jonge kind.

De ontwikkeling komt spelenderwijs, middels gebruik van diverse thema's tot stand.

De basis voor de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid wordt gelegd bij de kleuters.

Wij volgen de ontwikkeling van de kinderen nauwkeurig aan de hand van een observatie- en registratiesysteem. Twee tot drie keer per jaar voeren wij gesprekken hierover met ouders.

Om de doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3 zo goed mogelijk te laten verlopen wordt er bij de groep 2 leerlingen intensief ingezet op de taal- en leesvoorwaarden met structureel gebruik van Taal in Blokjes.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

Onze basisschool is een Rooms-Katholieke basisschool. Zo willen wij in onze school kiezen voor de menselijke waarde van "solidair zijn met elkaar in onze samenleving". Onze school staat open voor kinderen van alle gezindten. Open in de zin van waardering voor andere opvattingen en ook open in de zin van eventuele keuzen die het kind later wil maken. Die openheid komt ook tot uiting in het toelatingsbeleid dat we hanteren. Onze school biedt plaats aan

ieder kind, ongeacht geloofsovertuiging, geaardheid, huidskleur en/of afkomst.

De Katholieke gerichtheid betekent niet dat de school in dienst staat van de kerk. We verlenen loyale medewerking aan kerkelijke plechtigheden als de Eerste Heilige Communie en het Heilig Vormsel. In groep 4 vindt de voorbereiding plaats op de Communie en de leerlingen van groep 8 krijgen elk jaar de gelegenheid om het H.Vormsel te ontvangen. We vieren met de hele school de belangrijke kerkelijke feestdagen.

Op onze school heerst een gezellige en open cultuur. De kinderen kunnen altijd bij hun leerkracht terecht om zaken te bespreken die voor hen belangrijk zijn. Wij scheppen een ontspannen sfeer. "Als ik iets goed zie, geef ik een compliment. Als ik iets fouts zie, bied ik mijn hulp aan".(Nelson Mandela).

Met de inschrijving van de leerling op onze school, onderschrijven de ouders onze identiteit.

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

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

11.2 MOVARE-visie Burgerschap

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

Doelstellingen Burgerschap MOVARE:

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

Onze scholen ontwikkelen burgerschapsonderwijs op een doelgerichte en samenhangende manier.

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

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

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

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

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

11.3 Aanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. In lijn met het Masterplan Onderwijs (mei 2022) hechten we veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap.

11.4 Vakken en methodes

De volgende vakken, methodes en toetsen worden bij ons op school aangeboden:

Groep 1/2:

- Kleuteruniversiteit: rekenen, taal, Engels, sociaal-emotioneel en motoriek
- SOEMO: sociaal-emotioneel
- CPS: werkmap fonemisch bewustzijn en werkmap gecijferd bewustzijn

Groep 3:

- Veilig leren lezen: lezen, spelling en woordenschat
- Bouw: lezen
- Getal en ruimte junior: rekenen
- Pennenstreken: schrijven
- SOEMO: sociaal-emotioneel
- Taal in blokjes
- Cito: Leerling in beeld

Groep 4 t/m 8:

- Nieuw Nederlands junior: taal, spelling en lezen
- Getal en ruimte junior: rekenen
- Nieuwsbegrip: begrijpend lezen
- Pennenstreken: schrijven
- Naut, Meander en Brandaan: wereldoriëntatie
- Engels: Groove me
- Veilig verkeer Nederland: verkeer
- SOEMO: sociaal-emotioneel
- Junior Einstein: zelfstandige verwerking alle vakgebieden
- Gynzy: zelfstandige verwerking alle vakgebieden
- Cito: Leerling in beeld

11.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. In ons taalbeleidsplan hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met een taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Lezen en taal behoren tot de kernvakken bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leraren die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven.

11.6 Rekenen en wiskunde

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

11.7 Wereldoriëntatie

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

11.8 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming.

11.9 Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd gymlokaal
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs
5. Wij beschikken over twee vakdocenten voor gym

11.10 Wetenschap en technologie

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

11.11 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

11.12 Engels

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

11.13 Leertijd

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

11.14 Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed lesgeven" inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch

handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht. Het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers komt ook aan de orde bij de groepsbesprekingen. Onze gedachte is dat we de resultaten van de leerlingen (o.a.) kunnen verbeteren door goed les te geven.

11.15 Afstemming (differentiëren)

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

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

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

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

11.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LOVS Kindbegrip (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en de schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

11.17 MOVARE-visie Gelijke onderwijskansen

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

Doelstellingen

1. Samenwerking

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

2. Ontwikkelen van het leerpotentieel van leerlingen

- MOVARE ondersteunt scholen bij het zoeken naar oplossingen voor maatwerk voor leerlingen en zoekt daarbij naar evenwicht tussen klassikaal en gepersonaliseerd leren. Immers onderzoek laat zien dat kiezen voor een van de uitersten niet passend is voor alle leerlingen. Scholen moeten zoeken naar passende combinaties.

- Scholen van MOVARE benutten het leerpotentieel van leerlingen op de ondersteuningsniveaus 1 t/m 4, zowel voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben als voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben (meer- en hoogbegaafde leerlingen).

3. Organisatie

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

11.18 De zorgstructuur

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

11.19 Bieden van gelijke kansen

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Echter, aan het begin van een cursusjaar bepalen de leraren welke leerlingen extra aandacht krijgen in relatie tot het geven van gelijke kansen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage SES-gezinnen, uit gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuisklimaat). Onze school heeft de kwaliteitskaart Bijdragen aan gelijke kansen ontwikkeld. Daarop staan de afspraken die we hebben gemaakt in het kader van gelijke kansen (bieden).

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

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

11.20 Toetsing

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

11.21 Resultaten

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

11.22 PCA Onderwijskundig beleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt volgens het EDI model <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

2.	Onze school heeft groepsbesprekingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	Onze school besteedt aandacht aan sociale veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	Onze school neemt deel aan IMC next <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
5.	Onze school heeft kwaliteitskaarten betreft klassenmanagement <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
6.	Onze school heeft kwaliteitskaart voor gedrag <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

Beoordeling

De onderwijskundige doelen worden 1 x per 4 jaar geëvalueerd

Actiepunt	Prioriteit
Inzet rekenspecialisten om resultaten te verhogen	hoog

Bijlagen

1. sop

12 Personeelsbeleid

12.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd en vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiëren
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Opbrengstgericht werken
9. Beroepshouding
10. Omgaan met ouders
11. Vormgeven aan de identiteit van de school

12.2 Gesprekkencyclus MOVARE

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

12.3 Professionele leercultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Daarom werken we met specialisten en werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het

ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

12.4 Bevoegd en bekwaam

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

Een bevoegd leerkracht is een leerkracht die voldoet aan de kwalificaties die behoren bij de betreffende functie als leerkracht, leraar of docent. Hij of zij heeft een lerarenopleiding (PABO) op bachelor-/wo-niveau afgerond of een specifiek zij-instroom maatwerktraject gevolgd. Het betreffende getuigschrift dient bij indiensttreding of promotie overlegd te worden aan werkgever alvorens werknemer in deze onderwijsfunctie (OP) benoemd wordt. De bevoegdheid wordt afgegeven door een CROHO-erkende lerarenopleiding. Dit zijn gereguleerde opleidingen. Leraren moeten voldoen aan eisen voor bekwaamheid (volgens Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel "BES"). De school moet kunnen laten zien dat haar leraren aan deze zogenoemde bekwaamheidseisen voldoen. De bekwaamheden worden jaarlijks geëvalueerd in de gesprekkencyclus.

Drie bekwaamheden:

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

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

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

12.5 MOVARE Startersbeleid

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

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

12.6 Werkverdelingsplan

Jaarlijks wordt in de periode februari-juli het werkverdelingsplan voor het komende schooljaar opgesteld. Dit gebeurt conform de regels in de CAO PO. Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over het werkverdelingsplan. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het werkverdelingsplan gebruiken we het instrument Cupella.

12.7 Professionalisering

Ontwikkeling en leren/Professionalisering

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

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

school, de medewerker als professional en de schoolcultuur.

Het scholingsaanbod professionaliseren kent drie niveaus:

1. Bovenschoolse niveau:

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

2. School niveau:

Dit betreft teamscholing ter ondersteuning aan de schoolspecifieke ontwikkeling.

3. Individueel niveau:

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

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

12.8 MOVARE-visie Medewerkers

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

Doelstellingen Medewerkers MOVARE

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

Ontwikkelen & Leren

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

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

bijdrage aan de school en uitdagingen worden op een constructieve manier met medewerkers besproken. Ook is het gedeelde leiderschap van belang binnen scholen.

Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE wil goed zorgen voor haar medewerkers en besteedt nadrukkelijk aandacht aan hun duurzame inzetbaarheid. Wij besteden aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers. Hierbij zetten wij zowel curatieve als preventieve interventies in, die bijdragen aan het welbevinden en de vitaliteit van medewerkers. Ten aanzien van preventie zetten wij in op pauze- en herstelmomenten, het verandervermogen en de levensfase van de medewerker (de oudere en startende medewerkers). Ook hebben wij aandacht voor het maken van keuzes en bijstellen van ambities in de werk-privébalans. Het ziekteverzuim willen wij verlagen (curatief) door actief verzuimbeheer, het optimaliseren van de verzuimadministratie en het uitbreiden van de providerboog. Daarnaast hebben we aandacht voor de veiligheid van medewerkers. Hierbij gaat het om zowel fysieke veiligheid als om sociale veiligheid, waarbij er extra aandacht is voor het verminderen van werkdruk en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Wij luisteren naar medewerkers en hebben aandacht voor zaken waar ze tegenaan lopen. We vragen hen gericht naar wat hen zou kunnen ondersteunen om gezond en met werkplezier hun loopbaan te doorlopen. Hierbij hebben we aandacht voor de werkdruk. Ook blijven wij met elkaar in dialoog over de persoonlijke regelruimte door invulling te geven aan plaats- en tijd onafhankelijk werken waar dat kan. Daarnaast willen we medewerkers stimuleren zelf aan zet te zijn ten aanzien van hun eigen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Vinden en binden

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

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

Vanzelfsprekend goed geregeld

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

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Onze school is een van de scholen van de Stichting. De directie geeft onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder- midden en bovenbouw (taken), twee IB-ers. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

13.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem.

13.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.15 uur. 's Middags is er les van 12.45 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.45 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben ze geen school.

13.4 Schoolklimaat

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

13.5 Veiligheid

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

13.6 Registraties

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

13.7 Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Kindbegrip houden we de resultaten bij.

13.8 Monitoring

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

13.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

13.10 Klachtenregeling, vertrouwenspersoon en schoolcontactpersoon

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

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

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

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

13.11 Samenwerking

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

13.12 Educatief partnerschap

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

13.13 Doorstroom VO MOVARE

Op onze school hanteren wij een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO den een procedure voor de heroverweging (zie bijlage). Deze procedure (die uitgaat van het principe ‘kansrijk adviseren’) is opgenomen in de schoolgids. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Ieder jaar stellen we -met behulp van Scholen op de kaart en de NRO-rapportage- ons vervolgsucces vast (zijn onze adviezen uitgekomen gelet op de plaats in VO-3?) en bepalen we of er acties nodig zijn.

13.14 Privacy binnen MOVARE

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

13.15 Voorschoolse voorzieningen

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

13.16 Opvang op school

Vanaf april 2024 beschikt de school over een inpandige BSO.

13.17 PCA Organisatiebeleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en prettig schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
3.	Het schoolklimaat is mede sterk gericht op ontwikkeling van de leerkrachten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
4.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners zoals Logo, Ergo, RID, <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

Beoordeling

De doelen worden 1x per 4 jaar geëvalueerd (gesprek met het team)

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

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

14.2 Rapportages

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

14.3 Sponsoring

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

14.4 Begroting

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

14.5 NPO (Nationaal Programma Onderwijs)

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. We zullen daarom voor die cursussen ook een NPO-plan opstellen.

14.6 Onderwijsachterstandsgelden

Onze school ontvangt geormerkte financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Onze achterstandsscore is 171. Wij besteden deze middelen aan waar ze voor bedoeld zijn. In de praktijk worden deze gelden veelal ingezet voor extra impulsen aan de taalontwikkeling. Zie de module Onderwijsachterstanden.

14.7 Exploitatiebegroting

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

14.8 PCA Financieel beleid

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

Beoordeling

De begroting wordt 1 x per jaar besproken. Maandelijks komt er een dashboard.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 MOVARE-kwaliteitssysteem

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialog) en vastgelegd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

15.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren, zie ook het hoofdstuk Personeelsbeleid. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevendenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

15.3 MOVARE-visie op leiderschap

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 doelen, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

15.4 Kwaliteitscultuur

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

In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden

15.5 Professioneel statuut

Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze

school is georganiseerd. Wij hebben daarbij gebruik gemaakt van de module Professioneel statuut op Mijn Schoolplan.

15.6 Inspectie

Onze school heeft op 2015 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

15.7 PCA Kwaliteitsbeleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
4.	Onze school monitort de realisatie van de doelen voor het lesgeven via klasbezoeken a.d.h.v. de kwaliteitskaarten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
5.	Onze school evalueert de doelen voor het organisatiebeleid, onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteits beleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart begrijpend lezen
2. Kwaliteitskaart EDI
3. Kwaliteitskaart gedrag
4. Kwaliteitskaart klassenmanagement
5. Kwaliteitskaart LIB toetsen
6. Kwaliteitskaart meer -en hoogbegaafdheid
7. Kwaliteitskaart Specialisme
8. Kwaliteitskaart technisch lezen en spelling
9. Kwaliteitskaart zorg
10. Kwaliteitskaart bewegen

16 Basiskwaliteit

16.1 PCA Basiskwaliteit

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt 1 x per 4 jaar gemeten via Mijn Schoolplan voorafgaand aan de audit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,62
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,2
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3,22
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,8
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,45

Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)

3

Actiepunt	Prioriteit
De school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs	hoog

17 Onze eigen kwaliteitsaspecten

17.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten

18 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	op onze school zetten we het expliciete directe instructiemodel sterker neer op onze school maken wij het kwaliteitszorgsysteem concreter (Data-Duiden-Doelen-Doen) op onze school hebben wij een visie op leren op onze school hebben we hoge verwachtingen t.a.v. de grote middengroep	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Inzet rekenspecialisten om resultaten te verhogen	hoog
PCA Personeelsbeleid	specialisten professionaliseren	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	De school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs	hoog

19 Bijlagen 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Onderwijskundig beleid - PCA Onderwijskundig beleid	sop
Kwaliteitsbeleid - PCA Kwaliteitsbeleid	Kwaliteitskaart begrijpend lezen
	Kwaliteitskaart EDI
	Kwaliteitskaart gedrag
	Kwaliteitskaart klassenmanagement
	Kwaliteitskaart LIB toetsen
	Kwaliteitskaart meer -en hoogbegaafdheid
	Kwaliteitskaart Specialisme
	Kwaliteitskaart technisch lezen en spelling
	Kwaliteitskaart zorg
	Kwaliteitskaart bewegen

20 Formulier "Instemming met schoolplan"

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

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

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

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam
----- Kiki Huijnen -----

functie
----- voorzitter College van Bestuur -----

plaats
----- Landgraaf -----

datum
----- 02-10-2023 -----

handtekening
-----  -----

naam
----- Maurice Bejas -----

functie
----- lid College van Bestuur -----

plaats
----- Landgraaf -----

datum
----- 02-10-2023 -----

handtekening
-----  -----