

Schoolplan 2020-2024

Basisschool Manjefiek Maastricht

**MANJEFIEK
KINDCENTRUM**
BASISSCHOOL



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
3 De grote ontwikkeldoelen	10
3.1 De vier hoofdstukken van ons Koersplan	10
3.2 Slimmer leren	11
3.3 Gezond en gelukkig	11
3.4 Voor de wereld van morgen	12
3.5 Een stevige basis	13
3.6 De vertaling van de hoofdstukken naar praktijk	13
3.7 Manjefiek en slimmer leren	13
3.8 Manjefiek en gezond en gelukkig	14
3.9 Manjefiek en voor de wereld van morgen	14
3.10 Manjefiek en een stevige basis	15
4 Onderwijskundig beleid	16
4.1 De missie van de school	16
4.2 De visies van de school	16
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	18
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	18
4.5 Leerstofaanbod	19
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	20
4.7 Taallesonderwijs	22
4.8 Rekenen en wiskunde	22
4.9 Wereldoriëntatie	23
4.10 Kunstzinnige vorming	23
4.11 Bewegingsonderwijs	23
4.12 Wetenschap en Technologie	24
4.13 Les- en leertijd	24
4.14 Pedagogisch handelen	24
4.15 Didactisch handelen	25
4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
4.17 Zorg en begeleiding	25
4.18 Afstemming	26
4.19 Extra ondersteuning	27
4.20 Talentontwikkeling	27
4.21 Passend Onderwijs	27
4.22 Opbrengstgericht werken	28

4.23 Resultaten	28
4.24 Toetsing en afsluiting	28
4.25 Vervolgsucces	29
4.26 Het samenwerkingsverband (SWV)	29
5 Personeelsbeleid	30
5.1 Ons integraal Personeelsbeleid	30
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	30
5.3 De schoolleiding	30
5.4 Beroepshouding	30
5.5 Professionele cultuur	30
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	31
5.7 Werving en selectie bij MosaLira	31
5.8 Introductie en begeleiding	31
5.9 Taakbeleid	32
5.10 Collegiale consultatie	32
5.11 Klassenbezoek	32
5.12 Het bekwaamheidsdossier	32
5.13 Intervisie	33
5.14 Beoordelingsgesprekken	33
5.15 scholingsbeleid	33
5.16 Teambuilding	33
5.17 Verzuimbeleid	34
5.18 Mobiliteitsbeleid	34
5.19 Scholingsbeleid	34
6 Organisatiebeleid	35
6.1 Organisatiestructuur	35
6.2 Het schoolklimaat	35
6.3 Veiligheid en Veilige School	35
6.4 Interne communicatie	36
6.5 Samenwerking	36
6.6 Contacten met ouders	37
6.7 Overgang PO-VO	38
6.8 Privacybeleid	38
6.9 Voor- en vroegschoolse educatie	38
6.10 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	38
6.11 Informatie voor ouder en kind	39
7 Financieel beleid	40
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	40
7.2 Externe geldstromen	40
7.3 Interne geldstromen	40
7.4 Sponsoring	40
7.5 Begrotingen	40
8 Zorg voor kwaliteit	42
8.1 Kwaliteitszorg	42
8.2 Kwaliteitscultuur	42
8.3 Verantwoording en dialoog	42
8.4 Wet- en regelgeving	42
8.5 Inspectiebezoeken	42
8.6 Vragenlijst Leraren	43
8.7 Vragenlijst Leerlingen	43

8.8 Vragenlijst Ouders	43
9 Strategisch beleid	44
9.1 Ons Koersplan	44
9.2 Route	45
9.3 Voor onze leerlingen	45
10 Aandachtspunten 2020-2024	47
11 Meerjarenplanning 2020-2021	49
12 Meerjarenplanning 2021-2022	51
13 Meerjarenplanning 2022-2023	53
14 Meerjarenplanning 2023-2024	55
15 Vaststelling schoolplan '20-'24 College van Bestuur en Medezeggenschapsraad	56



Manjefiek

We leren en leven samen, we zijn er voor elkaar. Als 'Gezond en Vreedzaam IKC van de toekomst' zorgen we voor een kansrijke leer- en leefomgeving, die onze kinderen op een persoonlijke manier in hun ontwikkeling ondersteunt. We staan voor onze kinderen. We staan voor kwaliteit met een lach!

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Met trots presenteren we dit Manjefieke Schoolplan. Vanaf onze start hebben we de eerste jaren onze energie vooral moeten steken in fusieperikelen en de vele personeelsswisselingen. De afgelopen twee jaar stabiliseerde de bezetting van het team en hebben we een start kunnen maken in het nadenken over én het aan de slag gaan met onze visie en hoe die uit ziet in de praktijk als concept. Op dit moment zitten we nog midden in dit proces. Een groot deel van de acties voor de komende jaren zijn daarvan afgeleid.

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 het team.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het koersplan van 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 het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie, 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. Voor ouders maken we dat telkens inzichtelijk in de ouderposter "Wat gaan we doen dit schooljaar?" 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
College van Bestuur:	Joan van Zomeren en Jean-Pierre Giesen
Adres + nummer:	Withuisveld 22
Postcode + plaats:	6226 NV Maastricht
Telefoonnummer:	043-3540133
E-mail adres:	info@mosalira.nl
Website adres:	www.mosalira.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool Manjefiek
Directeur:	Yvonne Stegen
Adres + nummer.:	Malbergsingel 68
Postcode + plaats:	6218 AV Maastricht
Telefoonnummer:	043-3541400
E-mail adres:	info@bsmanjefiek.nl
Website adres:	www.kcmanjefiek.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en het MT-lid. De directie vormt samen met de 2 IB-ers het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 MT-lid
- 02 voltijd groepsleerkrachten
- 10 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleider
- 01 brugfunctionaris (vanuit Xonar)
- 02 pedagogische medewerkers (vanuit pilot Instapklas Xonar)
- 01 administratief medewerker/ conciërge

Van de 20 medewerkers zijn er 18 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2020).

Daarnaast zijn er twee vrijwillige medewerkers die als onderbouw assistente participeren op school vanuit een dagbestedingsplek.

Per 1-9-2020	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	1	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	6	
Tussen 20 en 30 jaar		3	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	13	3

Manjefiek start augustus 2020 aan haar 7e schooljaar. De eerste 5 jaren kenmerken zich door de vele personele wisselingen die het team gekend heeft. Sinds schooljaar 2018-2019 is dit gestabiliseerd.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 210 leerlingen. Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 35.61. Dit is een hoge schoolweging vergeleken met andere scholen. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we aangegeven in het document zorgprofielkaart. In dit document staan de kenmerken per groep aangegeven. De brochure Kenmerken Leerlingen staat op de agenda om te ontwikkelen. Het leerlingenaantal is sinds de start van Manjefiek in augustus 2014 dalende, dit komt enerzijds door de verwachte krimp anderzijds door zo genaamde whiteflow naar de scholen in de binnenstad van Maastricht of scholen in België. In algemene zin hebben wij -op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor ons onderwijsconcept, extra aandacht voor een gezonde leefstijl, extra aandacht voor talentontwikkeling, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap.

2.4 Kenmerken van de ouders

Kindcentrum Manjefiek ligt in de wijk Malberg, een woonwijk in Noordwest Maastricht. De wijk Malberg is gebouwd in de jaren zestig van de vorige eeuw, volgens de toen gangbare "parochie-gedachte": een wijk niet groter dan een flink dorp met zo'n 1400 woningen gegroepeerd rond vier grote pleinen met een kerk, een buurthuis, een school en een winkelcentrum. In de loop der jaren is de wijk veranderd van een levendige arbeiderswijk, naar een wijk met een meer multiculturele samenstelling.

De laatste jaren is door gemeente en woningcorporaties geïnvesteerd in de wijk. Het nieuwe "hart" van de wijk vormt het "Centre Manjefiek Malberg": met als een van de belangrijkste bewoners "basisschool Manjefiek". Sterker nog, samen met de peuterspeelzaal van MIK en kinder/tienerwerk van stichting Trajekt vormt school: het Manjefiek Kindcentrum.

Het CMM-gebouw biedt tevens plaats aan: stichting Trajekt, een logopediste, het fact-team van Mondriaan en stichting "Het Ruweel" het gemeenschapshuis. Iedere gebruiker heeft zijn eigen "gezicht" en is volledig zelfstandig. Daar waar mogelijk werken we echter met onze partners samen.

Het overgrote deel van de leerlingen dat onze school bezoekt, is afkomstig uit de eigen wijk Malberg. Maar ook kinderen uit verder gelegen wijken bezoeken onze school zoals Malpertuis, Oud-Caberg, Caberg en België.

De ouderpopulatie kent een grote diversiteit met een groter aandeel ouders met een mbo opleiding of lager.

We zien langzaam dat ouders uit het vernieuwde deel van de wijk ons ook weten te vinden. Deze mensen hebben een koopwoning uit het hogere segment waardoor onze populatie steeds meer een afspiegeling wordt van "maatschappij".

Een aantal kenmerken op een rij;

- 21% van onze ouderpopulatie is gescheiden
- 12% van onze kinderen groeien op in een één-oudergezin
- 12,7 % van onze leerlingen spreekt thuis een andere taal

We hebben gezien dat ouderproblemen regelmatig doorwerken op school. Daarom hebben we een brugfunctionaris op school. Zij is de persoon die de brug kan maken tussen thuis-school en waar nodig hulpverlening.

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) 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
gedreven team, hoge mate van eigenaarschap	trage start door fusieperikelen
goede zorgschil/knooppunt	te veel willen oppakken
gebouw en omgeving	geografische ligging t.o.v. België
ontwikkelingsgericht	Zichtbaarheid in de wijk

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Manjefiek 2.0. (Gezonde school van de toekomst)	wisselingen personeel
Instapgroep	hoge werkdruk personeel
doorontwikkeling concept	niet kunnen vinden van goede leerkrachten

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

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 bovenschols 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 uit ziet, 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 elke school aangesloten kan worden bij onze koers, passend bij de praktijk die er al is.

3.7 Manjefiek en slimmer leren

De afgelopen twee schooljaren heeft het team Manjefiek hard gewerkt aan het vormgeven van een visie op het onderwijs bij ons op school. Aanleiding daarvan was dat we op Manjefiek grote verschillen en diversiteit van 'niveaus' zien in elke groep. Hoe komen we tot een vorm van onderwijs die recht doet aan alle kinderen op school? Wij hebben

diverse scholen bezocht en literatuur bestudeerd. Deze indrukken -good practise van elders- , kennis en onze kennis van onze eigen praktijk hebben geleid tot het vormgeven van een nieuw concept. Tijdens het schrijven van dit schoolplan zitten we nog midden in een fase waarin we aan het experimenteren zijn met verschillende vormen in de uitwerkingen van ons concept. Wel hebben we als team gekozen voor een aantal zaken waaraan ons onderwijs moet voldoen;

- Het moet betekenis hebben voor de leerlingen, sterker nog betekenisvol zijn.
- We werken vanuit verbinding; met de leerlingen om ons heen, met de leerlingen in school, met ouders, met de 'wereld om ons heen'. Die verbinding zoeken we ook in ons aanbod.
- Ons streven is dat Manjefiek kansrijk is, dat we onze leerlingen en ouders zo optimaal mogelijk kansen bieden.
- We werken vanuit eigenaarschap, dat betekent dat iedereen op Manjefiek zijn eigen verantwoordelijkheid draagt voor eigen ontwikkeling maar ook voor onze "Manjefieke Samenleving" en daarbuiten.

We zijn een leef-én leerschool waar kinderen, ouders, teamleden en (kind)partners samen zorgdragen voor de ontwikkeling van het Kindcentrum en school.

3.8 Manjefiek en gezond en gelukkig



Sinds haar bestaan is Manjefiek een "Gezonde school". Dit bestaat in totaal uit acht certificaten. Manjefiek heeft er hier vier van behaald; Bewegen en Sport, Voeding, Gezonde relaties en seksualiteit en Welbevinden. In de doorvertaling van dit beleid zijn we heel ver. Bewegen is een vanzelfsprekendheid op school, mede mogelijk gemaakt door onze investering in een fulltime vakdocent bewegen. We hebben o.a. een voedingsbeleid, drinken enkel water en er wordt niet getrakteerd, maar jarigen worden in het zonnetje gezet. Manjefiek heeft de subsidie voor "De gezonde basisschool van de toekomst" gekregen en heeft dit vertaald samen met alle partners in Manjefiek 2.0. Hoe kunnen we alles wat we al doen, verbinden in een groter geheel en opplussen/doorvertalen waar het (duurzaam) kan? Het geluk en de gezondheid van het team is zeker ook aan aandachtspunt, we dragen immers zorg voor elkaar in dit Gezond en Vreedzaam IKC. Zo wordt er gezamenlijk gesport en vinden we elkaar op de woensdag tijdens een gezamenlijke lunch. Aandachtspunt is de hoge werkdruk en de uitvoer van de TSO in eigen beheer.

3.9 Manjefiek en voor de wereld van morgen

Verbinding is een van onze kernwaarden, dit doen we op alle mogelijke manieren. Binnen school, binnen ons IKC, in de wijk, in de stad én zeker binnen MosaLira. De komende jaren is samenwerking en het verfijnen van onze visie als IKC agendapunt. We werken al veel samen en kijken telkens naar wat de kinderen in de buurt nodig hebben. Zo is er vanuit dit overleg een naschoolsaanbod gecreëerd "club Mini/Maxifiek". We hebben samen met andere partners gekeken naar hoe we kinderen met een grotere ondersteuningsbehoefte thuisnabij onderwijs kunnen laten volgen, welk geresulteerd heeft in een z.g.n. Instapgroep. Wij zijn een 'De Vreedzame School' dit is een compleet programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, ervaren eigenaarschap en staan open voor de verschillen tussen mensen. Onze kinderen zijn initiatiefrijk, zorgzaam en betrokken. In onze samenwerking met de partners in ons kindcentrum, maar ook daarbuiten hebben we het initiatief genomen om 'De Vreedzame Wijk' op te pakken. De stuurgroep is inmiddels gevormd en het plan geschreven, vanuit school nemen twee teamleden deel aan de stuurgroep DVW. MosaLira heeft de Duurzame Ontwikkelings Doelen (Sustainable Development Goals) een duidelijke plek binnen haar koersplan gegeven. Het is voor ons heel helder dat veel van deze 17 doelen reeds een plek binnen Manjefiek hebben. We zullen de komende jaren als Manjefieke gemeenschap kiezen in welke doelen we stappen zullen zetten.

3.10 Manjefiek en een stevige basis

Het Manjefiek Kindcentrum is opgeleverd in januari 2009 en daarna voor de fusie verbouwd van twee naar één school met alle andere voorzieningen. Grootste aandachtspunt is het klimaat in school. In het huisvestingsplan van MosaLira is dit een algemeen aandachtspunt, de eerste gesprekken over de mogelijkheden op Manjefiek zijn inmiddels geweest. Daarnaast zijn er "wensen" om doorgangen binnen midden-en bovenbouw te creëren waardoor geen enkele groep is afgesloten van contact met een andere groep tijdens de les. In het lokaal van de huidige groep 5 kan het raam niet open, dit wordt aangepakt.

De inrichting kan op punten worden aangepast aan ons concept, wij hebben hier al een start meegemaakt door het gebruiken van verschillend meubilair. Dit zal de komende jaren verder worden aangepakt.

De investeringen op ICT gebied zijn de afgelopen jaren goed bijgehouden én zeker ook omdat er gewerkt wordt met Snappet is dit up to date.

De Rijnlandse manier van werken is voor Manjefiek geen onbekende en hiermee zijn we al langer mee bezig. Het proces zorgt voor eigenaarschap, ontwikkeling, co-creatie, support en het afleggen van verantwoording. De inrichting van ons onderwijsconcept is in ontwikkeling, in diverse werkgroepen wordt door teamleden aan onderdelen van deze ontwikkeling vorm gegeven.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Basisschool Manjefiek:

Onze school is een leer- én leefschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden, hetgeen is opgenomen in ons schoolondersteuningsprofiel).

We leren en leven samen, we zijn er voor elkaar. Als 'Gezond en Vreedzaam IKC van de toekomst' zorgen we voor een kansrijke leer- en leefomgeving, die onze kinderen zo optimaal mogelijk op een persoonlijke manier in hun ontwikkeling ondersteunt. We staan voor onze kinderen. We staan voor kwaliteit met een lach!

Onze leerlingen verdienen een schooltijd waarop ze met plezier terugkijken en die optimale startkansen biedt in hun ontwikkeling naar verantwoordelijke, kritische en zelfredzame medeburgers. Ons gezamenlijk streven als Manjefiek team is dat we elk kind zien en horen. Dat we elke dag weer het verschil willen maken. Dat kinderen op het puntje van hun stoel zitten omdat ze willen leren en zich verwonderen. Dat wij samen leven en leren en als team de kinderen daarin begeleiden vanuit een positieve grondhouding. Je eigen persoonlijke (talent)ontwikkeling, respect voor elkaar en een duurzame samenleving zijn daarin leidend. Kortom;

Kwaliteit, met een lach!

Onze 4 kernwaarden

Verbinding *ik doe het samen en ik kijk in verbinding*

Als school zijn we een gemeenschap waarbij we samen met het team, de kinderen, de ouders en de omgeving het beste uit de kinderen willen halen. We leren van en met elkaar. We zien de som van het geheel en niet slechts losse delen. Daar waar we kunnen werken in verbinding met andere vakken en/of zaken doen we dat.

Eigenaarschap *ik kan het zelf*

Alle kinderen op basisschool Manjefiek zijn (mede)verantwoordelijk voor hun leerproces. Ieder kind krijgt de kans om op zijn/ haar eigen niveau te presteren. We gaan hierbij uit van een "groei mindset" waarbij het proces voorop staat. Ieder kind draagt zorg voor de Manjefieke gemeenschap en zijn omgeving.

Betekenisvol *ik wil het leren*

We werken met maatschappelijk relevante projecten waarin elke leerling werkt aan zijn ontwikkelingen. De leerling doet kennis op en werkt aan competenties voor zijn/haar toekomst. We willen dat de kinderen op het puntje van hun stoel zitten en zich verwonderen.

Kansrijk *kijk wat ik allemaal kan*

We willen dat kinderen zich optimaal ontwikkelen. Dat kan in een kansrijke omgeving waarin vertrouwen en de talenten van ieder kind voorop staan. We kijken naar wie het kind is en wat het nodig heeft.

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten).

	Parel	Standaard
	Manjefiek 2.0	OP1 - Aanbod
	De Vreedzame School en Wijk	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Goede zorgschil	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Instapgroep	OP1 - Aanbod
	JongeKindPlein	OP6 - Samenwerking
	Teamleden werken in subgroepen aan schoolontwikkeling-eigenaarschap	KA2 - Kwaliteitscultuur

4.2 De visies van de school

Visie op onderwijs

Het lesgeven is de kern van ons werk, onze corebusiness. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, het een net zo belangrijk als het ander. Zorgdragen voor een veilige sfeer is van evenredig belang als een technisch goed gegeven les. Van belang vinden wij het reflecteren op ons eigen leerkrachthandelen en kijken naar het effect daarvan op de leerlingen.

Wij streven naar leerkrachten die...

... écht houden van wat ze doen.

... zich blijven ontwikkelen.

... elke dag het verschil willen maken voor onze leerlingen, omdat zij zich verantwoordelijk voelen voor het leren van hun groep.

Wij gaan uit van een omgeving waar fouten gemaakt mogen worden, (dat geldt voor onze leerlingen maar zeker ook voor onze leerkrachten), want dit geeft de ruimte voor ontwikkeling en aanpassing waar nodig.

Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet.

Belangrijke pedagogische noties zijn: Eigenaarschap, verbinding, zelfstandigheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- We werken vanuit de groeimindset, vanuit een positieve benadering en veel aandacht voor het proces.
- Betekenisvolle lessen/programma's/methodieken = motiverend
- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Een kwaliteitsvolle samen bepaalde 'Manjefieke' instructie verzorgen
- Kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- Kinderen een eigen werkplek laten kiezen

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. Wanneer het hen perspectief biedt en zeker wanneer het betekenis voor hen heeft, zijn ze gemotiveerder om te leren. De school kiest methodes/methodieken én projecten die dit realiseren. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk, krijgen extra uitdaging waar nodig. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

Leren is meer dan alleen het aanspreken van de cognitie. We laten kinderen leren op allerlei gebieden;

Manjefiek 2.0/ Gezonde Basisschool van de Toekomst

We gaan er vanuit dat leerlingen die op de basisschool een gestructureerd dagritme aangeboden krijgen met voldoende tijd voor onderwijs, sport, bewegen, spelen en aandacht voor gezonde voeding een betere fysieke, emotionele en intellectuele groei doormaken. Het zorgt voor meer rust en minder stress voor zowel kinderen als ouders en draagt bij aan een betere kwaliteit van leven. Binnen Manjefiek 2.0 is het ultieme doel; zorg dragen voor een meer kansengelijkheid van onze kinderen. Binnen dit project is er aandacht voor talentontwikkeling in de breedste vorm; kunst en cultuur, techniek, natuur, sport en bewegen.

De Vreedzame School

De basis van De Vreedzame School is een structureel lesprogramma voor sociale competentie, met voor alle groepen een wekelijkse les of activiteit. Het is een filosofie, een aanpak, waarin de eigen kracht van kinderen centraal staat. De klas en de school zijn zo een oefenplaats voor actief en democratisch burgerschap. We verbreden dit als kindcentrum en zelfs naar De Vreedzame Wijk.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 1/2 Vormgeven, implementeren en borgen 'Manjefieke' instructie	hoog
Vormgeven, implementeren en borgen van onderwijs/concept	hoog
Bijscholen Snappet	gemiddeld
Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis	hoog
Aandacht voor HB	laag
Werkgroep 3 Werkwijze gr 3 doorgaande lijn 1/2 en 4 gekoppeld aan Manjefieke instructie	hoog
Werkgroep 5 Bewegend leren	gemiddeld

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een basisschool die ontstaan is door de fusie van de Rooms Katholieke en de openbare basisschool in de buurt. Wij dragen onze R.K. denominatie niet actief uit maar de aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs. Omdat onze leerlingen hebben aangegeven dat we hier niet genoeg aandacht aan besteden (Beekveld en Terpstra 2019) hebben we besloten om projectmatig aandacht te besteden aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Levensbeschouwing is een belangrijk onderdeel in de ontwikkeling van een kind, zo krijgt het kennis van en inzicht in de verschillende geloofsovertuigingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. Dit is uiteraard terug te zien binnen De Vreedzame School en Wijk.

Aandachtspunt	Prioriteit
Project 'geloof' vormgeven en uitvoeren	laag

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 visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. 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. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Binnen De Vreedzame School willen we kinderen opvoeden tot verantwoordelijke en actieve leden van de gemeenschap. Kinderen leren dat ze deel uitmaken van een gemeenschap die de klas en de school vormt en leren daar een bijdrage aan te leveren. Hierbij gaan we uit van onze grondwet:

- We hebben hart voor elkaar
- We hebben oor voor elkaar
- We lossen conflicten zelf
- We horen bij elkaar
- We zijn allemaal anders
- We dragen allemaal een steentje bij

Die gemeenschap die we als school zijn bestaat uit alle betrokkenen; ouders, leerlingen en teamleden. Alle regels en afspraken gelden voor ons allemaal. De Vreedzame School heeft een belangrijke plek in ons kindcentrum. Dit wordt uitgedragen in woord, in gedrag én doordat het d.m.v. materialen een prominente plek in ons gebouw heeft.

Samen met al onze partners in de wijk; andere professionele organisaties, verenigingen, clubs en vrijwilligers hebben we een plan geschreven om De Vreedzame School te verbreden als programma naar de wijk; De Vreedzame Wijk.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 6 De Vreedzame School en De vreedzame Wijk	gemiddeld

4.5 Leerstofaanbod



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. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. We kiezen ons aanbod passend bij onze visie en zullen de komende vier jaren nog een aantal keuzes maken en blijven ontwikkelen. In onze zoektocht van het afgelopen jaar hebben we een aantal zaken geconcludeerd en onze kernwaarden geformuleerd. Ons onderwijs en dus ook het lesstofaanbod moet daar aan voldoen. Op het jongekindplein werken we met Speelplezier, door de hele school is inmiddels Met Sprongen Vooruit als aanvullende methodiek gekozen. De komende 4 jaren zullen we het integraal werken met bijvoorbeeld Jeelo onderzoeken, keuzes maken en eventueel implementeren. Wanneer de keuze op Jeelo valt zal er automatisch specifiek aandacht zijn voor het deel Begrijpend Lezen. Kiezen we niet voor een integrale methodiek zullen we in plaats daarvan aan de slag gaan met Begrijpend Lezen. In het kader van de “eigen opdracht” bieden we ook taakgerichtheidstraining door de hele school, zorgen voor kansen gelijkheid met ons aanbod binnen het project Manjefiek 2.0 en heeft De Vreedzame School een prominente plek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
5.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode	hoog
Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep	gemiddeld

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We willen echter vanuit onze kernwaarde betekenisvol onderwijs op zoek naar een integrale betekenisvolle methode. We zullen het eerste jaar bekijken of dit past bij hoe wij willen werken. We zullen o.a. Jeelo onderzoeken als mogelijke methode. We gebruiken de methodes die we reeds hebben integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen. De CITO toetsen zijn erg talig en lijken daardoor minder geschikt voor een deel van onze leerlingpopulatie, wij willen immers graag weten hoe bv. hun rekenvaardigheden zijn. Het is dan zeer spijtig dat de testresultaten nadelig worden beïnvloed door hun taalvaardigheden. De komende schoolplanperiode gaan op onderzoek uit naar een alternatief onafhankelijk toetsinstrument.

Daarnaast is er nu geen woordenschattoets iets wat we meenemen in onze zoektocht naar nieuwe objectieve toetsen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Speelplezier	Cito-toetsen Taal voor kleuters (diagnostisch gr. 2)	x
	Veilig Leren Lezen	Methode gebonden toetsen	
	STAAL	Methode gebonden toetsen	
		Dyslexie protocol	
		AMN eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito DMT/AVI	x
	Estafette	Cito DMT/AVI	x
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Tiat Cito-toetsen Begrijpend lezen	X
		AMN eindtoets	
Informatie verwerking	Blits	Methode gebonden	
Spelling	STAAL	Cito-toetsen Spelling methode gebonden	x
		AMN eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Take it easy	Methode gebonden toetsen	
Rekenen	Snappet leerlijn	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde vaardigheidsgroei Snappet	x
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (diagnostisch gr.2)	x
	Met Sprongen Vooruit	Checken van de doelen	
		AMN eindtoets	
Geschiedenis	BLINK	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	BLINK	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	BLINK	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	techniektorens		
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen Praktijk & theoretisch verkeersexamen	
Tekenen	leerlijn		
Handvaardigheid	leerlijn		
Muziek	1,2,3ZING!		
Bewegingsonderwijs	Basislessen Vakwerkplan	beoordeling vakdocent	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	DVS	SCOL	

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode Jeelo	hoog
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep	gemiddeld
Vormgeven aan portfolio om ontwikkeling van kinderen beter te volgen, in kaart te brengen en vast te leggen.	gemiddeld
Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog

4.7 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief 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.

We denken dat veel lezen én leesplezier een goede basis is voor goed leren lezen. Wij hebben daarvoor een BiebOpSchool ingericht in samenwerking Centre Céramique. Onze taalleescoördinator coördineert in samenspraak met onze biebconsulente diverse activiteiten op taal/leesgebied. Daarnaast zetten we ook actief in op het stimuleren van (voor)lezen thuis o.a. door diverse ouderprogramma's en activiteiten. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Binnen Speelplezier (in de groepen 1-2) wordt er gewerkt met zgn. taalactieplannen. We zijn al jaren een VVE locatie en hebben zeer goed contact met onze voorschoolse voorziening. Op basis van informatie uit de warme overdracht en de doelgroep bepaling kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig (als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven) zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlijn taal-spelling- lezen	gemiddeld
Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog
Opleiding taalleescoördinator	gemiddeld
Taal beleidsplan	laag

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 zien dat de niveauverschillen in een groep enorm zijn. Een klassikale instructie voldoet niet om onze kinderen allemaal te bedienen. We zijn aan het experimenteren met verschillende vormen instructie en zullen het komend jaar dat gieten in één vorm, de best passende, met de beste resultaten; een Manjefiek instructie!

We werken aan leerdoelen middels SNAPPET. 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).

Omdat een van onze kernwaarden betekenisvol onderwijs is, hebben wij gezocht naar een passende methodiek die we kunnen koppelen aan SNAPPET én Speelplezier. Alle teamleden hebben hebben of zullen in schooljaar 20-21 de cursus Met Sprongen Vooruit volgen. Deze koppelen we aan ons rekenonderwijs.

Een van onze aandachtspunten óók betreffende rekenonderwijs zijn de onafhankelijke toetsen, we gaan op zoek naar toetsen die minder talig zijn dan de CITO toets om zo beter te kunnen zien hoe kinderen in hun ontwikkeling zitten.

Daarnaast willen we graag een andere vorm van rapportage naar kinderen en ouders. Als we ons richten op het proces en de vaardigheidsgroei van kinderen, moet dat ook datgene zijn wij terugkoppelen.

Ambities voor de komende vier jaren zijn:

- In kaart brengen alle opbrengsten
- Beter inzetten van onze rekenspecialist
- Manjefieke instructie vormgeven/vaststellen
- Koppeling MSV met andere methodieken
- Ambities stellen m.b.t. uitstroomniveau
- HGW nog explicieter inzetten

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 1 Manjefieke instructie vormgeven	hoog
Werken met Snappet doelen koppelen aan MSV	gemiddeld

4.9 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. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode zoals 'Jeelo' staat op onze agenda voor de komende vier jaar. Wij denken dat dit aanbod meer past bij onze kinderen en onze visie.

We zijn een gecertificeerde VEBO school, wat betekent dat wij aan de eisen voldoen en dus veel aandacht besteden aan veilig verkeersgedrag van de kinderen.

Daarnaast is binnen de 'gezonde school' altijd al extra aandacht voor thema's passende bij onze doelgroep. Binnen Manjefiek 2.0 krijgt dit nog meer nadruk, tijdens, tussen en na schooltijd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 6 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode	hoog
Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis	hoog

4.10 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. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). We doen dit o.a. in het project Toon je Talent en in de Manjefieke momenten.

Schooljaar '19-'20 hebben we ons georiënteerd op een nieuwe methode Muziek, we hebben gekozen voor 1,2,3Zing. Deze heeft weinig implementatie nodig en staat vanaf '20-'21 op het lesprogramma. Aandachtspunt is om al onze instrumenten waaronder de boomwhackers te blijven gebruiken.

In het Manjefiek 2.0 zit ook expliciete aandacht voor kunstzinnige vorming. Het kunstatelier zal één middag per week een naschoolsaanbod gaan verzorgen.

4.11 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.

We beschikken over een vakdocent Gym, deze zal vanaf 20-21 fulltime aanwezig zijn op school. Hij zal les geven tijdens, tussen en na schooltijd en draagt daarnaast zorg voor een stuk beleidsmatige aansturing in het Manjefiek 2.0 project.

Aandachtspunt zal ook zijn om het schoolplein zo in te richten dat het kinderen meer uitnodigt tot bewegen.

Bewegend leren is reeds iets dat leerkrachten inzetten, aandachtspunt is om dit meer in te bedden in het weekprogramma.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 5 Manjefiek 2.0	hoog
Werkgroep 5 Aanpassen schoolplein t.a.v. vergroenen en beter bewegen	gemiddeld
Werkgroep 5 Bewegend leren	gemiddeld

4.12 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. De afgelopen schoolplanperiode hebben we geparticipeerd in het project STEMII, datgene dat we daar hebben opgebouwd heeft inmiddels een plek gekregen in de Manjefieke momenten. We beschikken over een techniekcoördinator en de techniektorens.

4.13 Les- en leertijd

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 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij les van 8.30 – 12.00 uur. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekplanning en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

4.14 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Op school hanteren we hiervoor een grondwet, zo gaan we met elkaar om op school. Dit geldt voor iedereen: leerlingen, ouders én teamleden. In onze lessen De Vreedzame School 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. Als team hebben we gekozen om hiervoor de positieve taal vanuit de 'Groeimindset' te gebruiken. Dit staat op de agenda voor de komende vier jaar om ons te bekwaamen in het gebruiken ervan.

Daarnaast is het zo dat wij consequent zijn, handelen als team en consequenties verbinden aan gedrag heel belangrijk vinden. O.i.v. een collega zijn we gestart aan een traject "straffen en belonen" als toegevoegde waarde aan De Vreedzame School.

Aandachtspunt	Prioriteit
Positieve 'Groeimindset' training	gemiddeld
Straffen/belonen	gemiddeld

Bijlagen

1. De Manjefiek grondwet

4.15 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: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze in leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in het model van de effectieve directe instructie. We hebben echter geconcludeerd dat we met dit model nog steeds geen recht doen aan al onze leerlingen. Daarvoor zijn de niveauverschillen in de groep te groot. 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). Doelstelling; alle kinderen hebben in deze les iets nieuws geleerd. Schooljaar '19-'20 zijn verschillende modellen uitgetoetst in onze zoektocht naar een 'Manjefieke Instructie'. Deze zullen we in '20-'21 definitief vormgeven.

We gaan in ieder geval uit van het volgende:

- De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen.
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden.
- De leraren geven allemaal Manjefieke 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 leerstofdifferentiatie.
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
- De leraren passen de onderwijstijd aan een van de onderwijsbehoeften.
- De leraren zorgen voor taakgerichtheid middels de methodiek van 'IJsbeer Tom en Beer Tim'.
- De leraren zorgen voor betrokkenheid door betekenisvol onderwijs.
- De leraren geven feedback aan de leerlingen.
- De leraren laten de leerlingen een plek kiezen waar zij kunnen werken in stilte of net niet, alleen of samen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 1/2 Vormgeven van en structureel lesgeven conform het model Manjefieke Instructie.	hoog

4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan het eigenaarschap en de zelfstandigheid van de leerlingen. 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. Leerlingen die meer uitdaging aan kunnen krijgen daar begeleiding in.

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkgroep 1 De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) De taken bevatten keuze-opdrachten De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen. Aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies.	hoog

4.17 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het

LOVS Cito/Esis (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Scol (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.

Een belangrijk onderdeel in ons plan is werkgroep 4| het aanpassen van onze kwaliteitszorg toegespitst op ons nieuwe concept; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een beleidsdocument.

Al eerder schreven we over onze behoefte aan oriëntatie op andere onafhankelijke toetsen die minder talig zijn. Dit zal de komende vier jaren op de agenda staan; '21-'22/ '22-'23.

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). 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), 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-verdiept-intensief) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Een goed functionerend knooppunt IKC Manjefiek; wiens leden zoveel op mogelijk dinsdag op locatie komen werken in het Manjefiek Kantoor. Leerplichtambtenaar, brugfunctionaris, IB, consulent DC, ambulante begeleiders, consulent Team Jeugd, Schoolmaatschappelijkwerker, schoolarts, wijkagent, Kind-en jongerenwerker Trajekt.

Manjefiek heeft een 'pedagoog' in huis die preventief wordt ingezet, de brugfunctionaris (voorheen schoolcoach). Zij kan laagdrempelig ingezet worden in gezinnen waar iets nodig is. Zij is de brug tussen school-thuis en hulpverlening en participeert ook in het sociaal wijkteam+.

Aandachtspunt	Prioriteit
werkgroep 4 kwaliteitszorg; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een zorgplan.	hoog
Knooppunt verstevigen o.a. door inrichten structureel knooppunt 3,6 jarigen met zorg	hoog

Bijlagen

1. SOP
2. Schoolcoach (nu: Brugfunctionaris)

4.18 Afstemming

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

We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken 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 groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen.

Belangrijk in dit proces vinden we dat de leerlingen (mede)eigenaar zijn van hun eigen leerproces zijn. In kindgesprekken stemmen leerkrachten met de leerlingen af wat hun vaardigheidsgroei op dat moment laat zien en waar zij naar toe willen werken. Feedback op de leerlingen is essentieel, het goed kunnen voeren van een dergelijk gesprek is essentieel.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het voeren van kind/leergesprekken	gemiddeld

4.19 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.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	gemiddeld

4.20 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. In het project Manjefiek 2.0 is er veel ruimte voor talenten die aan bod komen. In de uitwerking van het plan zal er nog aandacht zijn voor:

- De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen.
- De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
- De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten.
- De leraren volgen de vorderingen in talentontwikkeling en leggen die vast.

Aandachtspunt	Prioriteit
Portfolio/rapportage	gemiddeld
Beleid ontwikkelen integreren 21st century skills	laag

4.21 Passend Onderwijs

Er is een breed gedragen overtuiging dat inclusie goed is voor kinderen! School is bij uitstek een oefenplaats voor sociale interactie en vaardigheden; een leerschool voor het leven. Het is wenselijk dat alle kinderen (met en zonder een beperking, leer- en/of gedragsprobleem) samen naar dezelfde opvang/school gaan, bij elkaar in de groep/klas zitten, van elkaar leren, samen werken aan een optimale en excellente leerervaring op cognitief en sociaal terrein. 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 veel gevallen op het geven van extra ondersteuning. School heeft hiertoe extra formatie in huis en maakt gebruik van diverse ambulant begeleiders die deze kinderen extra helpen. De brugfunctionaris wordt ingezet als het gedrag kinderen belemmert om te leren tot komen.

De komende drie jaren zal de pilot "Instapgroep" vormkrijgen op Manjefiek. een plaats waar kinderen voorzichtig kunnen instappen in het reguliere onderwijs. Een plek voor kinderen vanaf 4 jaar, waar thuisnabij onderwijs mogelijk wordt gemaakt voor kinderen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Door het vroegtijdig instromen in het onderwijs wordt bij deze groep ook het schoolse en meer cognitieve deel van hun ontwikkeling aangesproken. De randvoorwaarden in deze groep maken het mogelijk om aan de speciale behoeften van deze kinderen tegemoet te komen. In deze groep kunnen kinderen stappen maken binnen hun eigen mogelijkheden, een 'groeimodel' als het ware. Preventief aanbod op maat; Gewoon waar het kan en speciaal waar nodig. Dit zo thuisnabij mogelijk, want kinderen zijn gelukkig als ze in hun eigen omgeving kunnen meedoen.

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Het SOP zal in '20-'21 worden bijgesteld.

In ons lopende agendapunt passend bij onze doelgroep worden de komende jaren afwisselend aandacht geschonken aan:

- Training taakgerichte werkhouding, voor team/leerlingen.
- Voeren van (moeilijke) oudergesprekken
- Grenzen stellen
- Groeimindset

Daarnaast zullen we onze kennis over gedrag, gedragsstoornissen en problemen onderhouden middels scholing.

Aandachtspunt	Prioriteit
Scholing gedrag, gedrags- stoornissen en problemen	gemiddeld
Werkgroep 7 Pilot Instapgroep	gemiddeld

4.22 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen en de vaardigheidsscore binnen Snappet. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenbezoeken uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook uitgenodigd om te gaan kijken bij collegae om good practice op te doen.

Twee maal per jaar bespreken we met het team onze tussen en eindresultaten, waarin we elkaar kritisch bevragen en ondersteunen in de keuze van de te nemen interventies.

Aandachtspunt	Prioriteit
Referentieniveaus koppelen aan de Snappet resultaten	laag

4.23 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na met name op het gebied van 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 gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (CITO LOVS). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks het groepsprofiel op van elke groep. Daar is o.a. het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn) te zien.

4.24 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 van CITO. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften).

Ouders worden in een rapportgesprek geïnformeerd over de toetsresultaten. Zij ontvangen deze als bijlage in het rapport. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (AMN). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. De leerlingen ontvangen twee pré-adviezen; eind groep 6, eind groep 7 en november van

het jaar dat ze in groep 8 zitten een voorlopig advies. Deze adviezen worden opgesteld door alle leerkrachten van deze groepen i.s.m. IB en directeur.

Aandachtspunt	Prioriteit
De adviesprocedure beschrijven in protocol	laag

4.25 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.

4.26 Het samenwerkingsverband (SWV)

Onze stichting maakt deel uit van het samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland. Wil je meer weten van dit samenwerkingsverband kijk dan op de 'ouder en- kindpagina' van MosaLira; Daar staat beschreven hoe wij omgaan met passend onderwijs en de indeling van de zorgniveaus.

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 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

5.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en een lid van het management team van de school. Daarnaast is er een zorgteam waar nauw wordt samengewerkt. 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 de komende schoolplanperiode zorgen voor herregistratie.

5.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Die ziet er als volgt uit;

- Leerkrachten willen elke dag het verschil maken voor onze leerlingen.
- Leerkrachten werken vanuit een positieve grondhouding.
- Leerkrachten kijken naar het proces van de leerlingen en hebben een begeleidende rol.
- De ontwikkeling van elk kind is leidend voor het handelen van de leerkracht.
- Leerkrachten gaan uit van de kwaliteiten en talenten van elk kind.
- Leerkrachten bereiden intensief samen de dag voor.
- Leerkrachten leren van en met elkaar, kennen de inhoud van het onderwijs, analyseren en geven specifieke instructie.
- Leerkrachten zijn gemotiveerd zichzelf te ontwikkelen.
- Leerkrachten voelen zich medeverantwoordelijk voor school en voelen zich eigenaar van (een deel van) de schoolontwikkeling (Rijnlandswerken).

5.5 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 en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Aandachtspunt	Prioriteit
structureel inzetten collegiale consultatie	laag

5.6 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. Manjefiek is voornemens om opleidingsschool te worden. De eerste afspraken hiervoor zijn reeds gepland. Wij vinden het belangrijk om voldoende ruimte te creëren om een stagiair goed te kunnen begeleiden. Om die reden wordt jaarlijks binnen de opleidingsscholen geïnterviewd 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.

Aandachtspunt	Prioriteit
Actieve opleidingsschool PABO studenten	laag

5.7 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.

MosaLira heeft geïnvesteerd in dit proces wat heeft geresulteerd in de website: www.werkenbijmosalira.nl (<http://www.werkenbijmosalira.nl>).

Manjefiek heeft de stringente wens om sollicitanten die mogelijk een match zouden kunnen zijn een dag(deel) mee te laten lopen in school. Dit geeft voor beide partijen een beeld van de praktijk van de ander en geeft een betere indruk om te kunnen vaststellen of het een match is.

Daarnaast hopen we dat wanneer we opleidingsschool zijn, jonge leerkrachten 'warm' kunnen maken voor Manjefiek.

5.8 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.

Manjefiek voert een startgesprek met nieuwe leerkrachten en draagt zorg voor een 'maatje' én een coach gedurende het eerste jaar op Manjefiek. Tevens zal de schoolleiding het eerste jaar met regelmaat gesprekken voeren om o.a. te horen hoe het allemaal verloopt en op de hoogte te zijn van hoe het met de medewerker gaat.

Bijlagen

1. Beleid introductie en startende leerkrachten

5.9 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. Deze zijn zowel van praktische als procedurele aard. Per individuele medewerker is de normjaartaak vastgelegd binnen Cupella.

5.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen school bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer ze ambulant is of wanneer de flexibele schil ingezet kan worden.

Eenmaal per jaar is er "Husselochtend" alle leerkrachten worden in een andere groep geplaatst. Zo nemen we een kijkje bij elkaar in de keuken. Dit maakt dat we enig zicht hebben op de leerlingen en groepsdynamiek van onze collega, maar we zien ook hoe schoolbrede afspraken vorm hebben in de groep van een ander.

5.11 Klassenbezoek

De directie en de IB-ers leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument Cadenza. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

5.12 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier binnen Afas "mijn Mosalira". De medewerker en directie zorgen ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is, door het te gebruiken. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.13 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. In de zogenaamde zorgvergaderingen brengen we casuïstiek in vanuit de eigen praktijk en gaan we daar volgens een intervisiemodel mee aan de slag. Tijdens deze momenten zal een expert aanwezig zijn om daar waar nodig de groep te voorzien van aanvullende kennis en/of het stellen van verhelderingsvragen.

5.14 Beoordelingsgesprekken

Centraal binnen de gesprekkencyclus staat de kwaliteitsverbetering van het onderwijs en de persoonlijke bijdrage daaraan door iedere medewerker. Het is gericht op het zodanig ontwikkelen en inzetten van medewerkers dat de medewerker bekwaam blijft, mogelijk meer bekwaam wordt en daarmee breed inzetbaar blijft voor de organisatie. Op dit moment gaat er binnen de stichting de wens op om ook de IPB cyclus meer af te stemmen op het Rijnlands gedachtengoed. Dit betekent dat een medewerker laat zien wat hij heeft gedaan binnen zijn eigen en- de schoolontwikkeling, wat hij gepland had en wat hij bereikt heeft en hoe.

Bijlagen

1. IBP Cyclus MosaLira

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 continu 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.

5.16 Teambuilding

Er is een aantal oorzaken waardoor het samenzijn van het team aandacht vraagt;

- Op onze school heeft de vergaderstructuur door de jaren heen wat verschuivingen gehad. Er zijn weinig momenten geweest waar we allemaal samen zijn.
- Doordat we de TSO voor onze eigen rekening nemen is tijdens de middagpauze slechts een aantal teamleden gezamenlijk aan het pauzeren.

Vanaf schooljaar '20-'21 hebben we het zo ingeregeld dat iedereen op woensdag werkt. Dan organiseren we:

- een gezamenlijke informele lunch
- diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten
- deelname aan leernetwerken
- de gezamenlijke momenten van nascholing
- de meeste studiedagen gepland

Daarnaast zijn er de volgende teammomenten:

- We drinken vijf keer per week iedere dag morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing).
- De school organiseert een gezellig samenzijn met "nieuwjaar" en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.
- We sluiten met regelmaat de week af op vrijdag met een 'borrel'.
- Met regelmaat wordt er gezamenlijk gesport.

5.17 Verzuimbeleid

Vanuit het vastgesteld koersplan van MosaLira is 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.

Aan deze bouwstenen gaan we vormgeven door deze te vertalen in ons HR- beleid voor de medewerkers van MosaLira. Gezonde 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 een bij het Rijnlands gedachtengoed 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.

5.18 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.

5.19 Scholingsbeleid

Het scholingsbeleid van MosaLira valt binnen de algehele kaders van het strategisch ontwikkelbeleid voor medewerkers. MosaLira beoogt met dit beleid de doelen van de stichting en de scholen zo optimaal mogelijk te verwezenlijken en daartoe het functioneren van de werknemers en het welbevinden in hun arbeidssituatie te bevorderen. Scholing staat daarmee in dienst van de onderwijsontwikkeling en de professionele ontwikkeling van de werknemers. Er is sprake van een directe relatie met het koersplan van de stichting. 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 continu 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.

Bijlagen

1. Scholingsbeleid MosaLira

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de twintig scholen van de Stichting MosaLira (<http://www.mosalira.nl>). De directie (directeur en lid management team) geven in nauwe samenwerking met het zorgteam leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Onze school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Het schoolklimaat

Wij vinden 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 samen-werken 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. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Veilige school
- De Vreedzame School
- Manjefiek 2.0 klankbordgroep
- Leerlingenraad

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. In het kindcentrum werken alle partners volgend de methodiek De Vreedzame School. Kinderen, ouders en teamleden geven samen vorm aan de veiligheid op school.

School heeft een brugfunctionaris in haar team. Deze medewerker is afkomstig uit de jeugdzorg en vormt met haar expertise de brug tussen school-thuis en jeugdzorg.

Manjefiek is een VEBO school, we steken bewust in om onze kinderen zich te laten ontwikkelen tot veilige verkeersbeoefenaars.

Onze school is ook een gecertificeerde Veilige School én Gezonde School en heeft certificaten op het gebied van:

- Voeding
- Bewegen en Sport
- Welbevinden
- Gezonde relaties en seksualiteit

Bovendien hanteren we het veiligheidsbeleid (<https://www.mosalira.nl/openen-downloadbaar-bestand-prs/veiligheidsplan>), zoals binnen MosaLira is vastgesteld. Het veiligheidsplan wordt stelselmatig besproken en geëvalueerd in het team.

Crisisteam

Het team heeft medewerkers voorgedragen die zitting nemen in het crisisteam. Samen met directie schrijven zij protocollen voor diverse mogelijk voorkomende situaties. In het geval van calamiteiten zal het crisisteam samen vormgeven aan de te nemen stappen onder het credo "eerst plannen dan rennen".

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn schoolregels en klassenafspraken (de regels zijn m.n. een gedragsregels: 'Hoe ga je met elkaar om?'). Deze regels, onze Grondwet en ook de groepsspecifieke regels komen uit de methodiek van De Vreedzame School.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids of ouderkindpagina MosaLira), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids op <http://www.schoolvensters.nl> (<http://www.schoolvensters.nl>) worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid.

De school beschikt over 5 BHV'ers.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opstellen protocollen vanuit crisisteam	gemiddeld
Opleiden nieuwe BHV-ers	hoog

Bijlagen

1. Veiligheidsplan Manjefiek 19-21

6.4 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
 2. We hebben respect voor het anders zijn van de ander (training Differenci)
 3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname door zich voor te bereiden en kritisch mee te kijken in de schoolontwikkeling
 4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
 5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
- Elke ochtend plenaire teambijeenkomst (ochtendbriefing).
 - Regelmatig een 'weekbericht' met daarin belangrijke team info.
 - Calamiteiten buiten werkuren worden gemeld via de 'formele groepsapp'.
 - Woensdag vast teammoment informeel en formeel (nieuwe vergaderstructuur).

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie nieuwe vergaderstructuur	laag

Bijlagen

1. Vergaderstructuur

6.5 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met haar voorschoolse voorzieningen.

Binnen ons kindcentrum is de voor- en voerschool samen gezeten op ons zogenaamde JongeKindPlein. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. De inzet van onze IB-er Jonge Kind óók bij de peuteropvang biedt ons de kans om al vroeg samen te kijken naar wat de juiste vervolgstappen zijn voor een kind. Door de fysieke situatie en het reeds bekende gezicht van de IB-er voelt het voor ouders als één eenheid.

Op het JongeKindPlein is daarnaast ook onze Instapgroep. Deze is pilot wordt vormgegeven in nauwe samenwerking met Xonar en gemeente en SWV Passend Onderwijs.

Streven is om met alle professionals van diverse instanties organisatie overstijgend samen te werken/ontwikkelen om zo onze kinderen zich optimaal te kunnen laten ontwikkelen.

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 diverse jeugdhulppartners.

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 uit.

Wij werken in een Knooppunt om daar de zorg te knopen rondom een kind, we voeren dan het gesprek met ouders én diverse betrokken professionals van (en buiten) het knooppunt om zo samen te bekijken wat de beste stap is voor het kind.

Deze Knooppuntprofessionals proberen structureel op dinsdag in het Kindcentrum te werken zodat ze ook zonder gepland overleg snel kunnen schakelen en overleggen. In ons Knooppunt participeren in meer of mindere mate:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Consulente Team Jeugd (gemeente)
- Consulente Dienstencentrum MosaLira
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- brugfunctionaris
- Interne begeleiders
- Ambulant begeleiders betrokken bij Manjefiek

Bijlagen

1. Document Instapklas

6.6 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.

Onze oudercontactmomenten:

Oudergesprekken

Tussen start en herfst kennismakingsgesprekken met alle ouders 3-8. Groep 1-2 alleen ouders nieuwe leerlingen.

Tussen herfst en kerst gesprekken indien gewenst door de leerkracht 1-8.

Tussen kerst en carnaval rapportgesprekken 3-8, leerlingen krijgen rapport mee naar huis als ouders op gesprek zijn geweest.

Tussen carnaval en mei gesprekken indien gewenst door de leerkracht 3-8. Groep 1-2 10 minutengesprekken.

Tussen mei en zomer rapportgesprekken 3-8, leerlingen krijgen rapport mee naar huis als ouders op gesprek zijn geweest. Groep 1-2 10 minutengesprekken.

Ouder in de klas-moment

De kijkochtend heet voortaan "ouder in de klasmoment" afhankelijk van de individuele groepsplanning van de leerkracht(en) van uw kind(eren) bent u van harte uitgenodigd om een les mee te volgen bij uw kind(eren) in de klas.

Kom kijken wat ik al kan-moment

Voor de groepen 3-8 kunnen ouders op diverse woensdagen om 12.30 in de klas komen kijken naar de resultaten en werkjes van hun kind. De leerkracht is dan beschikbaar om zaken uit te leggen wanneer dit nodig is.

Voor de kleuters is daar elke dag gelegenheid voor tijdens het 'meespelen' in de inlooptijd van de ochtend.

Gesprekken extra zorg

Het knooppunt is reeds beschreven in het hoofdstuk samenwerking.

Ongeplande gesprekken

Naast deze geplande momenten maken we graag tijd voor ouders. Dit doen we bij voorkeur NA drie uur zodat we 's ochtends onze lessen op tijd kunnen starten. Wij vragen ouders om zoveel mogelijk zaken te melden via ons ouderportaal SchouderCom.

SchouderCom

Dit digitale platform zorgt voor een snel en efficiënt contact met de ouders. We versturen regelmatig een bericht met algemene schoolinfo en zullen met regelmaat ouders daarin bevragen hoe ze denken over bepaalde zaken. Deze input nemen we mee in onze besluitvorming.

Binnen dit ouderportaal hebben zowel ouders als de leerkrachten de mogelijkheid om informatie uit te wisselen.

6.7 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 goed en regelmatig contact met de scholen waar onze leerlingen naar toe gaan.

De leerkracht van groep 8 heeft voor groep 8 een aantal zaken op het jaarprogramma staan:

- groepsbezoek aan middelbare school
- 'gastlessen' door oud-leerlingen die nu in brugklas zitten
- praktijkles verkeer "fietsen als een brugklasser"
- project van '8 naar 1' waarin de leerlingen de nieuwe route van huis naar hun nieuwe school onderzoeken

Daarnaast zal er in het project Manjefiek 2.0 mogelijk gewerkt gaan worden met IMCbasis. Een programma dat de leerlingen van groep 7 en 8 meeneemt in de beroepswereld van diverse bevlogen gastdocenten.

6.8 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het schoolreglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

School heeft een contactpersoon Privacy die samen met directie verantwoordelijk is voor het voeren van dit beleid.

6.9 Voor- en vroegschoolse educatie

Binnen ons kindcentrum neemt VVE een voorname plek in; alle groepen van het JongeKindPlein werken met de methodiek Speelplezier.

Binnen ons kindcentrum is de voor- en vroegschool incl. de instapgroep samen gezeten op ons zogenaamde JongeKindPlein. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. De inzet van onze IB-er Jonge Kind óók bij de peuteropvang biedt ons de kans om al vroeg samen te kijken naar wat de juiste vervolgstappen zijn voor een kind. Door de fysieke situatie en het reeds bekende gezicht van de IB-er voelt het voor ouders als één eenheid.

Streven is om met alle professionals van diverse instanties organisatie overstijgend samen te werken en te ontwikkelen om zo onze kinderen zich optimaal te kunnen laten ontwikkelen.

De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg voeren over; het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen, de zorg en begeleiding, het bespreken en evalueren van de groep kinderen die doorstroomt en het gezamenlijk volgen van nascholing.

We kunnen spreken van een zéér goede samenwerking met de peuteropvang. In alle gevallen is er sprake van een warme overdracht bij plaatsing bij ons op school. Daar waar er zorgen zijn rondom de ontwikkeling van een peuter is het streven om rond 3,6 jaar een Knooppunt te beleggen.

6.10 Buitenschoolse opvang en dagarrangementen

Onze school beschikt nog niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 08.15 uur open voor leerlingen (en ouders).

Komend jaar zullen we voor ouders die dit aanvragen de school openen vanaf 7.45 uur. Wanneer hier meer dan 4 kinderen gebruik van maken zullen we dit overdragen aan onze kindpartner.

De tussenschoolse opvang wordt op dit moment door het team zelf verzorgd. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de verlengde schooldag. De genoemde punten krijgen een plek binnen het project Manjefiek 2.0 en zullen we verder vorm geven.

De naschoolse opvang wordt verzorgd door MIK-Kinderopvang (<http://www.mik-kinderopvang.nl>). Kinderen worden na schooltijd opgehaald door de opvang en gaan dan naar een van de twee locaties die aan Manjefiek gekoppeld zijn; De Goudenwereld en de Beestenbende.

Op woensdagmiddag organiseert het kindcentrum twee clubactiviteiten; Mini en Maxifiek. Gericht op onder/midden en midden/bovenbouw. Dit project wordt gerealiseerd door Trajekt, MIK en Manjefiek.

Aandachtspunt	Prioriteit
Voorschoolse voorzieningen treffen - Inzet ambulante teamleden	laag

6.11 Informatie voor ouder en kind

Voor informatie voor ouders/verzorgers en kind verwijzen we jullie naar de 'ouder en kind pagina' (<https://www.mosalira.nl/portal-vervolgpagina/ouder-kind>) 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 geoormerkte 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 oudervereniging 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.

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 via SchouderCom. Alle ingekomen middelen voor de TSO worden aan de TSO besteed.

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 Bearotinaen

--- Begroting ---

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 systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld 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. De werkgroepen leggen elke 45 dagen verantwoording af en nemen het team mee in de ontwikkelingen van de betreffende werkgroep. Het team monitort i.s.m. de directie de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de werkgroepen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in de 90 dagenplannen en in het document "Wat we hebben gedaan dit schooljaar".

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.

We gaan uit van eigenaarschap in ieders en onze gezamenlijk ontwikkeling. We willen niet alleen goede 'koks' die een goed recept kunnen koken, wij gaan voor chefs die koken met principes! De mensen in school maken het verschil! Ontwikkeling vereist; nieuwsgierigheid, betekenisvol werk, passie & ambitie, eigenaarschap (autonomie, vrijheid en zelfsturing), zin in leren en dialoog.

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 ouderklankbordgroep en 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 evaluatie waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. We leggen die vast in een poster, deze hangt zichtbaar op in school.

Bijlagen

1. Ouderposter Wat gaan we doen schooljaar?

8.4 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. Het schoolondersteuningsplan (SOP) leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het SOP voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Aandachtspunt	Prioriteit
SOP herschrijven	gemiddeld

8.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in 2015 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). Het eerste jaar van onze komende schoolplanperiode zijn we opgenomen in de onderzoeksronde van de onderwijsinspecteur. Deze en eerdere bevindingen zijn ten alle tijde te vinden op de schoolsite (<http://www.kcmanjefiek.nl>), <http://www.schoolvensters.nl> (<http://www.schoolvensters.nl>)

8.6 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (kwaliteitsonderzoek voor scholen, Beekveld en Terpstra) is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is niet gescoord door alle leraren, dit heeft te maken door langdurig zieke collega's. Het responspercentage was 69%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score rapportcijfer: 8,2

Bijlagen

1. Kwaliteitsonderzoek november 2019

8.7 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (kwaliteitsonderzoek voor scholen, Beekveld & Terpstra) is afgenomen in november 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8 (n=75). Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde rapportcijfer: 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 directie en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Bijlagen

1. Kwaliteitsonderzoek 2019

8.8 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (kwaliteitsonderzoek voor Scholen, Beekveld&Terpstra) is afgenomen in november. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school, het responspercentage was 41%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: gemiddelde rapportcijfer 7,6.

Bijlagen

1. Kwaliteitsonderzoek 2019

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

9.2 Route

Na de evaluatie met de directeurs van het vorig strategisch beleidsplan, is door een voorbereidingsgroep, bestaande uit enkele directeurs, 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 directeurs, twee medewerkers van al onze locaties, de leden van de GMR en de RvT. De directeurs 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
De visies van de school	Werkgroep 1/2 Vormgeven, implementeren en borgen 'Manjefieke' instructie	hoog
	Vormgeven, implementeren en borgen van onderwijs/concept	hoog
	Bijscholen Snappet	gemiddeld
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis	hoog
	Aandacht voor HB	laag
	Werkgroep 3 Werkwijze gr 3 doorgaande lijn 1/2 en 4 gekoppeld aan Manjefieke instructie	hoog
	Werkgroep 5 Bewegend leren	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	Project 'geloof' vormgeven en uitvoeren	laag
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Werkgroep 6 De Vreedzame School en De vreedzame Wijk	gemiddeld
Leerstofaanbod	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode	hoog
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode Jeelo	hoog
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep	gemiddeld
	Vormgeven aan portfolio om ontwikkeling van kinderen beter te volgen, in kaart te brengen en vast te leggen.	gemiddeld
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog
Taalleesonderwijs	Leerlijn taal-spelling- lezen	gemiddeld
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen	hoog
	Opleiding taalleescoördinator	gemiddeld
	Taal beleidsplan	laag
Rekenen en wiskunde	Werkgroep 1 Manjefieke instructie vormgeven	hoog
	Werken met Snappet doelen koppelen aan MSV	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Werkgroep 6 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode	hoog
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis	hoog
Bewegingsonderwijs	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0	hoog
	Werkgroep 5 Aanpassen schoolplein t.a.v. vergroenen en beter bewegen	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Werkgroep 5 Bewegend leren	gemiddeld
Pedagogisch handelen	Positieve 'Groeimindset' training	gemiddeld
	Straffen/belonen	gemiddeld
Didactisch handelen	Werkgroep 1/2 Vormgeven van en structureel lesgeven conform het model Manjefieke Instructie.	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Werkgroep 1 De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) De taken bevatten keuze-opdrachten De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen. Aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies.	hoog
Zorg en begeleiding	werkgroep 4 kwaliteitszorg; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een zorgplan.	hoog
	Knooppunt verstevigen o.a. door inrichten structureel knooppunt 3,6 jarigen met zorg	hoog
Afstemming	Het voeren van kind/leergesprekken	gemiddeld
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	gemiddeld
Talentontwikkeling	Portfolio/rapportage	gemiddeld
	Beleid ontwikkelen integreren 21st century skills	laag
Passend Onderwijs	Scholing gedrag, gedrags- stoornissen en problemen	gemiddeld
	Werkgroep 7 Pilot Instapgroep	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	Referentieniveaus koppelen aan de Snappet resultaten	laag
Toetsing en afsluiting	De adviesprocedure beschrijven in protocol	laag
Professionele cultuur	structureel inzetten collegiale consultatie	laag
Beleid met betrekking tot stagiaires	Actieve opleidingsschool PABO studenten	laag
Veiligheid en Veilige School	Opstellen protocollen vanuit crisisteam	gemiddeld
	Opleiden nieuwe BHV-ers	hoog
Interne communicatie	Implementatie nieuwe vergaderstructuur	laag
Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	Voorschoolse voorzieningen treffen - Inzet ambulante teamleden	laag
Wet- en regelgeving	SOP herschrijven	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
De visies van de school	Werkgroep 1/2 Vormgeven, implementeren en borgen 'Manjefieke' instructie
	Vormgeven, implementeren en borgen van onderwijs/concept
	Bijscholen Snappet
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis
	Aandacht voor HB
	Werkgroep 3 Werkwijze gr 3 doorgaande lijn 1/2 en 4 gekoppeld aan Manjefieke instructie
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Levensbeschouwelijke identiteit	Project 'geloof' vormgeven en uitvoeren
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Werkgroep 6 De Vreedzame School en De vreedzame Wijk
Leerstofaanbod	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode Jeelo
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Taallesonderwijs	Leerlijn taal-spelling- lezen
Rekenen en wiskunde	Werkgroep 1 Manjefieke instructie vormgeven
	Werken met Snappet doelen koppelen aan MSV
Wereldoriëntatie	Werkgroep 6 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis
Bewegingsonderwijs	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0
	Werkgroep 5 Aanpassen schoolplein t.a.v. vergroenen en beter bewegen
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Pedagogisch handelen	Positieve 'Groeimindset' training
	Straffen/belonen
Didactisch handelen	Werkgroep 1/2 Vormgeven van en structureel lesgeven conform het model Manjefieke Instructie.
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Werkgroep 1 De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) De taken bevatten keuze-opdrachten De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen. Aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies.
Zorg en begeleiding	werkgroep 4 kwaliteitszorg; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een zorgplan.

Thema	Verbeterdoel
	Knooppunt verstevigen o.a. door inrichten structureel knooppunt 3,6 jarigen met zorg
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
Passend Onderwijs	Werkgroep 7 Pilot Instapgroep
Opbrengstgericht werken	Referentieniveaus koppelen aan de Snappet resultaten
Toetsing en afsluiting	De adviesprocedure beschrijven in protocol
Professionele cultuur	structureel inzetten collegiale consultatie
Beleid met betrekking tot stagiaires	Actieve opleidingsschool PABO studenten
Veiligheid en Veilige School	Opstellen protocollen vanuit crisisteam
	Opleiden nieuwe BHV-ers
Interne communicatie	Implementatie nieuwe vergaderstructuur
Buitenschoolse opvang en dagarrangementen	Voorschoolse voorzieningen treffen - Inzet ambulante teamleden
Wet- en regelgeving	SOP herschrijven

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
De visies van de school	Werkgroep 1/2 Vormgeven, implementeren en borgen 'Manjefieke' instructie
	Vormgeven, implementeren en borgen van onderwijs/concept
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis
	Aandacht voor HB
	Werkgroep 3 Werkwijze gr 3 doorgaande lijn 1/2 en 4 gekoppeld aan Manjefieke instructie
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Werkgroep 6 De Vreedzame School en De vreedzame Wijk
Leerstofaanbod	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode Jeelo
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van objectieve toetsen passend bij onze doelgroep
	Vormgeven aan portfolio om ontwikkeling van kinderen beter te volgen, in kaart te brengen en vast te leggen.
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Taallesonderwijs	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Rekenen en wiskunde	Werkgroep 1 Manjefieke instructie vormgeven
	Werken met Snappet doelen koppelen aan MSV
Wereldoriëntatie	Werkgroep 6 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0 met o.a. IMC basis
Bewegingsonderwijs	Werkgroep 5 Manjefiek 2.0
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Pedagogisch handelen	Positieve 'Groeimindset' training
	Straffen/belonen
Didactisch handelen	Werkgroep 1/2 Vormgeven van en structureel lesgeven conform het model Manjefieke Instructie.
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Werkgroep 1 De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) De taken bevatten keuze-opdrachten De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen. Aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies.

Thema	Verbeterdoel
Zorg en begeleiding	werkgroep 4 kwaliteitszorg; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een zorgplan.
Afstemming	Het voeren van kind/leergesprekken
Talentontwikkeling	Portfolio/rapportage
	Beleid ontwikkelen integreren 21st century skills
Passend Onderwijs	Werkgroep 7 Pilot Instapgroep
Opbrengstgericht werken	Referentieniveaus koppelen aan de Snappet resultaten
Professionele cultuur	structureel inzetten collegiale consultatie
Veiligheid en Veilige School	Opstellen protocollen vanuit crisisteam

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
De visies van de school	Werkgroep 1/2 Vormgeven, implementeren en borgen 'Manjefieke' instructie
	Vormgeven, implementeren en borgen van onderwijs/concept
	Bijscholen Snappet
	Aandacht voor HB
	Werkgroep 3 Werkwijze gr 3 doorgaande lijn 1/2 en 4 gekoppeld aan Manjefieke instructie
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Levensbeschouwelijke identiteit	Project 'geloof' vormgeven en uitvoeren
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Werkgroep 6 De Vreedzame School en De vreedzame Wijk
Leerstofaanbod	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Werkgroep 8 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode Jeelo
	Vormgeven aan portfolio om ontwikkeling van kinderen beter te volgen, in kaart te brengen en vast te leggen.
	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
Taallesonderwijs	Afhankelijk van de uitkomst oriëntatie integrale methode oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend Lezen
	Opleiding taallescoördinator
	Taal beleidsplan
Wereldoriëntatie	Werkgroep 6 Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een integrale methode
Pedagogisch handelen	Positieve 'Groeimindset' training
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Werkgroep 1 De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) De taken bevatten keuze-opdrachten De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen. Aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies.
Zorg en begeleiding	werkgroep 4 kwaliteitszorg; het herstructureren van de interne zorg op Manjefiek. Keuze in gebruik van documenten, instrumenten passend bij ons nieuwe concept. Dit wordt vastgelegd in een zorgplan.
Afstemming	Het voeren van kind/leergesprekken
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
Talentontwikkeling	Portfolio/rapportage
	Beleid ontwikkelen integreren 21st century skills
Passend Onderwijs	Werkgroep 7 Pilot Instapgroep

Thema	Verbeterdoel
Professionele cultuur	structureel inzetten collegiale consultatie
Veiligheid en Veilige School	Opstellen protocollen vanuit crisisteam
	Opleiden nieuwe BHV-ers
Wet- en regelgeving	SOP herschrijven

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
De visies van de school	Aandacht voor HB
	Werkgroep 5 Bewegend leren
Pedagogisch handelen	Positieve 'Groeimindset' training
Passend Onderwijs	Scholing gedrag, gedrags- stoornissen en problemen
Professionele cultuur	structureel inzetten collegiale consultatie
Veiligheid en Veilige School	Opstellen protocollen vanuit crisisteam

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.



Betreft: Vaststelling Schoolplan 2020-2024

In de vergadering van het CvB 7 juli 2020 heeft het College van Bestuur het schoolplan 2020-2024 van onze school vastgesteld en heeft de MR in de MR-vergadering van 30 juni 2020 ingestemd met ons schoolplan 2020-2024.

Yvonne Stegen

Directeur Basisschool Manjefiek

13-07-2020

Aan de leden van de MR van Basisschool Manjefiek

Betreft: Vaststelling schoolplan 2020-2024

Maastricht, 8 juli 2020

Geachte leden van de MR,

Ingevolge van het MR-reglement heeft de oudergeleding van de MR instemmingsbevoegdheid met betrekking tot de vaststelling van het schoolplan 2020-2024. Ik verzoek u derhalve instemming te verlenen met voorliggend schoolplan 2020-2024 (zie bijlage).

Met vriendelijke groeten,

Namens team

Yvonne Stegen

Directeur

De oudergeleding van de MR van basisschool Manjefiek verleent instemming met voorliggend schoolplan 2020-2024:

Datum: 8-7-2020

Stephanie Lebon-Matthieu

Voorzitter MR

S. lebon matthieu

