

Schoolplan 2019-2023

CBS de Maarsborg Stadskanaal

Groeien naar een brede ontwikkeling



Inhoudsopgave

Inhoud

1 Inleiding.....	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Inleiding.....	5
1.3 Bezinning en evaluatie	5
Schoolniveau	5
Leerkrachtniveau.....	5
Leerlingniveau	5
<i>Afbeelding 2 Cirkel schoolontwikkeling Marzano.....</i>	5
1.4 Interne- en externe ontwikkelingen.....	6
2 Visie en identiteit	7
2.1 Typering van de school.....	7
2.2 Onze identiteit.....	7
2.3 Onze missie	7
2.4 Onze visie	8
2.5 Ambities	8
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 Onderwijskundige ontwikkeling in grote lijnen.....	9
3.2 Passend onderwijs.....	10
4 Onderwijsorganisatie	11
4.1 Inleiding.....	11
4.3 Ouderbetrokkenheid	11
5 Personeelsbeleid	12
5.1 Professie en deskundigheid visie op professionaliseren	12
5.2 Leiderschap en deskundigheid	12
5.3 Arbeidsmarkt.....	12
5.4 Ambities	12
6 Imago en schoolcultuur	14
6.1 Inleiding.....	14
6.2 Pedagogisch klimaat.....	14
6.3 Professionele cultuur visie op veranderen	14
6.4 Communicatie en besluitvorming	14
6.5 PR & Marketing	15
7 Middelen en voorzieningen	16
7.1 Inleiding.....	16
7.3 Facilitaire zaken en inrichting.....	16
7.4 Financiën	16
7.5 Ambities	16
8 Zorg voor kwaliteit	17

8.1 Kwaliteitsaanpak	17
8.2 Evaluatie en borging.....	17
8.3 Resultaten en verantwoording.....	17
8.4 Leiderschap en professionele cultuur	17
8.5 Ambities	18
9 Resultaten en verantwoording.....	19
9.1 Inleiding.....	19
9.2 Medewerkers	19
9.3 Ouders en leerlingen	19
9.4 Overheid en inspectie	19
9.5 Verantwoording	19
10 Ondertekening instemming schoolplan door MR en bevoegd gezag.....	20
Bijlage: punten jaarplan 2019-2020.....	21

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van CBS de Maarsborg voor de periode 2019-2023. In dit document kijken we vooruit naar de komende jaren: hoe geven we richting en inhoud aan de ingezette koers en welke ambities horen daarbij. In de afgelopen planperiode hebben we een aantal stappen gezet om ons als school meer te profileren en te professionaliseren. Dat heeft geleid tot een aantal ontwikkelingen die de basis vormen van dit beleidsplan. Enkele belangrijke stappen die we hebben gezet:

Er zijn vragenlijsten uitgezet bij ouders, kinderen en leerkrachten met betrekking tot tevredenheid over de school

- Met het hele team hebben we een visie geformuleerd met uitgangspunten die de basis vormt van hoe wij school willen zijn.
- Directie en IB hebben gezamenlijk de Marzano Roadmap gebruikt om te kijken wat we in ontwikkeling moeten zetten om richting een High Performing School te gaan.
- Er heeft scholing plaatsgevonden zowel op individueel vlak als in teamverband (o.a. effectief leiderschap, begaafdheidsonderwijs, gesprekken met kinderen en ouders voeren, rekenen)

In dit nieuwe schoolplan hebben we al deze informatie gebruikt om onze ambities te formuleren en om richting te geven aan beleidsvoornemens die we in de komende jaren willen concretiseren.

Daarbij ligt de primaire focus op de (doorontwikkeling van) kwalitatief hoogwaardig en effectief onderwijs. Onze leerlingen groeien op in een wereld die steeds complexer wordt en waarin de veranderingen groot zijn. Om volwaardig en kansrijk te kunnen participeren in de samenleving van morgen hebben kinderen cognitieve vaardigheden en (geautomatiseerde) kennis en vaardigheden nodig, naast vorming rondom burgerschap en personificatie. Wij reiken deze kennis en vaardigheden op planmatige wijze aan en toetsen wat kinderen geleerd hebben als input voor de leraar.

Die snel veranderende wereld heeft ook gevolgen voor de professionals in de school. Zij moeten zich bewust zijn van deze snelle veranderende wereld en wat dit betekent voor het onderwijsaanbod en het professioneel handelen in de klas. Dat vraagt om vakkundige professionals die in staat zijn te reflecteren op hun eigen handelen en te anticiperen op ontwikkelingen en aanbod en aanpak daarop kunnen afstemmen. Zij moeten zich voortdurend op de hoogte te stellen van de nieuwste inzichten rondom leren en ontwikkelen. Zij moeten in staat te zijn om data te analyseren, op kritische wijze conclusies daar uit te trekken en daarna te handelen in hun eigen dagelijkse onderwijspraktijk. Meer dan tot nu toe het geval was, zullen professionals in de school elkaar nodig hebben.

Carine Krale
(directeur)
Stadskanaal, 2019

1.2 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft de beoogde ontwikkeling voor de periode 2019-2023. Het geeft aan hoe wij ons als school verder willen ontwikkelen en hoe we de mogelijkheden voor goed onderwijs en kansen voor onze leerlingen willen vergroten. In de volgende hoofdstukken worden in de verschillende thema's de uitgangspunten en ambities verder uitgewerkt. We geven voor de komende jaren aan welke thema's belangrijk zijn en wanneer we daarmee aan de slag willen gaan. Dit plan hebben we samen als directie, team en MR opgesteld.

In dit eerste hoofdstuk blikken we terug op de afgelopen planperiode en kijken we naar relevante interne en externe ontwikkelingen. Vervolgens geven we de kernthema's aan die de komende jaren belangrijk vinden. In de hoofdstukken daarna werken we onze ideeën en ambities verder uit in thema's.

1.3 Bezinning en evaluatie

We bieden goed onderwijs, maar dat willen we ook zo houden. Sterker nog, eigenlijk willen we het nog beter doen. Het huidige schoolplan loopt dit jaar af en daarom hebben we met elkaar nagedacht over hoe het gegaan is en waarmee we verder willen. Intern is er op verschillende manieren geëvalueerd en veel over gesproken. Soms georganiseerd, maar vaak ook spontaan. Het vorige schoolplan had de titel: van basisvaardig naar breed ontwikkeld. Hoewel de titel nog zeer actueel is en zo weer boven dit nieuwe plan gezet kan worden zijn een aantal thema's uit dit schoolplan helemaal niet aan de orde geweest om plaats te maken voor andere thema's. Een voorbeeld hiervan is het uitgebreide ICT plan. Inmiddels gebruiken de kinderen dagelijks mobiele devices voor allerlei doeleinden, terwijl in het vorige plan nog gesproken werd over de nieuwe computers (n-computing). Ouders en kinderen zijn erg tevreden over de school. Punten ter verbetering zijn dan ook niet uit desbetreffende tevredenheidsenquêtes te filteren.

Aan de hand van de 11 thema's van de Marzano Roadmap (een beschrijving van basiskwaliteit naar het best mogelijke onderwijs) wordt in dit schoolplan beschreven wat er bereikt is afgelopen schoolplanperiode en wat we de komende schoolplanperiode willen bereiken. De bevindingen uit teamgesprekken, de teamenquête en het vergelijk met onze visie en uitgangspunten komen daarbij ook aan de orde. De 11 factoren, die allen invloed hebben op het leren en ontwikkelen van kinderen, zijn:

Schoolniveau

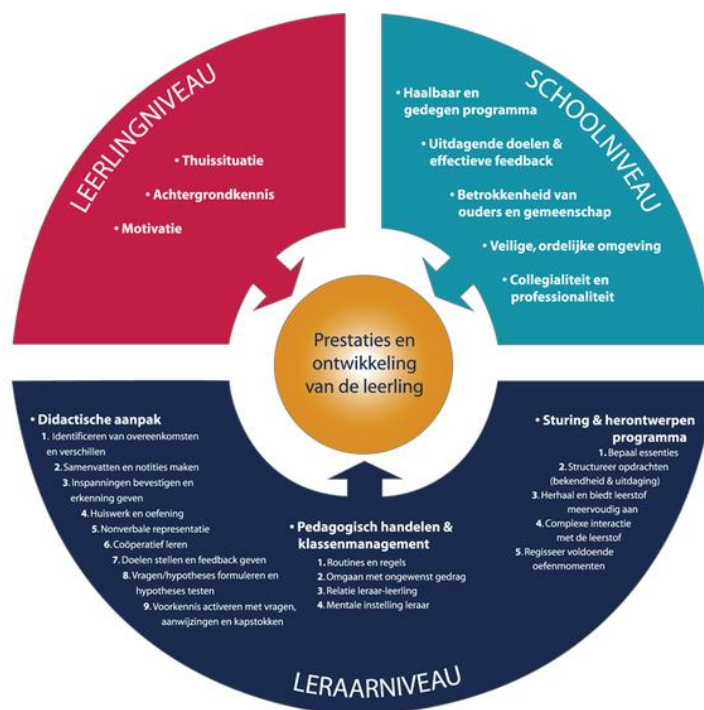
1. Een haalbaar en gedegen programma (h. 4.2 en 4.4)
2. Uitdagende doelen en effectieve feedback (h.3.1)
3. Betrokkenheid van ouders en gemeenschap/samenleving (h.4.3)
4. Een veilige en ordelijke omgeving (h.7.2 en 7.3)
5. Collegialiteit en professionaliteit (h. 6.3 en 6.4)

Leerkrachtniveau

6. Didactische aanpak (h. 3.1)
7. Pedagogisch handelen en klassenmanagement (h.6.2)
8. Sturing en herontwerpen programma (h.4.2 en 4.4)

Leerlingniveau

9. Thuisituatie
10. Achtergrondkennis (h. 4.2 en 4.4)
11. Motivatie (h. 9.3)



Afbeelding 2 Cirkel schoolontwikkeling Marzano

1.4 Interne- en externe ontwikkelingen

- Vanaf januari 2018 zijn de directeurs van Perspectief gezamenlijk een nascholing aan het volgen op het gebied van persoonlijk leiderschap, toekomstgericht onderwijs en leiding geven aan verandering. Van hieruit is een gezamenlijke visie geformuleerd voor het strategisch beleidsplan. De visie van de Maarsborg sluit aan bij deze visie (hoofdstuk 2.3).
- Uit De Staat van het Onderwijs (2019) blijkt dat er nog steeds sprake is van kansenongelijkheid. De Maarsborg heeft de ambitie om de kansen voor kinderen met een lage SES te vergroten (hoofdstuk 1.5).
- De laatste jaren is er veel te doen geweest over regeldruk en werkdruk in het onderwijs. De komende jaren willen we veel investeren in de professional. Mensen moeten zelf weer meer de regie krijgen over hun werk. Dit gaan we onder andere doen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de vorm van professionele leerteams.
- Wij hebben ons de afgelopen jaren vooral gericht op de cognitieve ontwikkeling van leerlingen. In de komende planperiode willen wij de balans met andere leer- en ontwikkelgebieden herstellen.

1.5 Kernthema's

Als overkoepelende kernthema's voor de komende schoolplanperiode kiezen wij voor:

Sturing en herontwerp programma; door wereldoriëntatie, cultuur en techniek in betekenisvolle en vakoverstijgende thema's te bundelen en te verdiepen kunnen kennis en vaardigheden worden aangeleerd en toegepast. Zo komt er meer balans in ons onderwijs wat tot dusver vooral op de cognitieve ontwikkeling gericht was. Ook kinderen met een lage SES krijgen op school meer wereldkennis aangeboden wat kansen verhogend werkt. Begrijpend lezen kan ingevoegd worden in deze thema's in de vorm van verdiepend lezen (close reading) en ook Staal Taal, onze taalmethode werkt met aansprekende relevante thema's die ook in te passen zouden zijn.

Collegialiteit en professionaliteit; collega's werken en leren structureel, cyclisch en onderzoeksmatig samen in professionele leerteams. Veranderingen en beslissingen zijn gebaseerd op data en onderwijswetenschappelijke inzichten. Collega's kunnen elkaar consulteren en feedback geven om onderwijskundige vaardigheden nog beter in praktijk te kunnen brengen. Bevindingen binnen deze professionele leerteams vormen de basis voor beleidsontwikkelingen op school.

Door te focussen op deze twee kernthema's zullen een aantal andere thema's meeliften. Daarnaast zijn er nog een aantal deelthema's en kleinere items die allen uitgewerkt worden in de hoofdstukken 3 tot en met 9.

2 Visie en identiteit

2.1 Typering van de school

Onze school is één van de 14 scholen van de Scholengroep Perspectief. Van deze scholen bieden er 12 regulier basisonderwijs en de andere 2 speciaal (basis)onderwijs. Vanuit onze visie willen we aan zoveel mogelijk leerlingen onderwijs en begeleiding bieden dat bij hen past. Daarom zijn we ook blij dat we zoveel verschillende vormen van onderwijs binnen onze eigen deuren kunnen bieden.

CBS de Maarsborg, met ongeveer 240 leerlingen, staat in de wijk Maarsveld. Een wijk waarin veel sociale huurwoningen staan en waar via een wijkontwikkelingsplan gewerkt is om de sociaal-economische structuur te verbeteren. Volgens het nationaal cohort onderzoek komt ongeveer de helft van de leerlingen uit een gezin met een relatief laag inkomen. Hiermee worden de inkomens van de laagste 40% van de huishoudinkomens bedoeld.

Daarnaast komt ongeveer een derde van de leerlingen uit een gebroken gezin (2018-2019). Op de school is het aantal leerlingen met een migratieachtergrond ongeveer 5 %, dat is minder dan het landelijk gemiddelde.

Een aantal gezinnen spreken dialect, mede hierdoor zijn er relatief veel kinderen die spraak-, en/of taalproblemen hebben bij de start op school. Eén op de vier kinderen bezoekt voor z'n vierde jaar geen voorschoolse voorziening. De school wordt ook bezocht door leerlingen uit andere wijken waardoor een diverse populatie is ontstaan. De meeste ouders zijn erg betrokken op het leren van hun kinderen en er zijn veel ouders die de handen uit de mouwen willen steken bij allerlei activiteiten.

CBS de Maarsborg is een traditionele school met oog voor vernieuwing... De kinderen zijn verdeeld over 9 groepen. Er wordt gewerkt met een leerstofjaarklassensysteem. De school participeert in een brede school in de wijk, samen met de openbare school de Meester Neuteboomschool en met kinderopvang de Speeldoos. Er worden samen met Welstad, de bibliotheek en het buurtwerk allerlei activiteiten georganiseerd onder en na schooltijd.

Het team op de Maarsborg is divers op allerlei vlakken. Er is een goede mix tussen mannen en vrouwen, verschillende leeftijden en daarnaast ook verschillende kwaliteiten. Er zijn verschillende experts binnen het team waaronder, een intern begeleider (met master), een rekenspecialist (met master), een taalspecialist (met master), een ICTer, een ICCer en twee leerkrachten die geschoold zijn op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid. Er is ondersteuning van onderwijsassistenten, een conciërge en een administratieve kracht.

2.2 Onze identiteit

De Maarsborg is een christelijke school. De kinderen komen uit gezinnen met diverse opvattingen op godsdienstig en levensbeschouwelijk terrein. Vanuit ons geloof hebben we respect voor elkaar en elkaars overtuigingen. We verwachten van ouders die hun kind bij ons aanmelden dat zij dat ook hebben en dat zij hun kind laten deelnemen aan alle activiteiten die samen hangen met de christelijke identiteit.

In de groepen vertellen we wekelijks de verhalen uit de Bijbel, aangevuld met liedjes en gebed.

We respecteren dat een ieder (kinderen en volwassenen) zijn geloof individueel mag beleven. Daarnaast kijken we met respect naar andere godsdiensten.

Elk jaar vieren wij gezamenlijk met de kinderen (en ouders) het kerst- en het paasfeest. Tijdens deze vieringen hebben de kinderen zelf een grote inbreng. In alle groepen wordt de methode Trefwoord als bron gebruikt.

Onze uitdagingen:

- Het in praktijk brengen van onze visie: Geloof voorleven en doorgeven
- Onze christelijke identiteit behouden nu er steeds meer kinderen op school komen met een niet-christelijke achtergrond en in het geval we samen met een openbare school in één gebouw komen.

2.3 Onze missie



We willen graag dat ieder kind z'n unieke zelf mag zijn en in veiligheid en geborgenheid kan opgroeien.

2.4 Onze visie

GELOOF – ERKENNING – ONTWIKKELING – ZELFVERTROUWEN – PASSIE

Onze visie is onze kijk op ontwikkelen en leren, we zetten ons in om deze visie in de praktijk van alle dag uit te stralen: GELOOF in God is voorleven en doorgeven. Het voorleven van respect voor de ander, betrouwbaar en eerlijk zijn en veiligheid bieden. Voor ons vormen de verhalen uit de bijbel hiervoor de basis.

We ERKENNEN dat ieder kind uniek is en zich op een unieke manier ontwikkelt.

We luisteren naar kinderen en elk kind denkt actief mee over hoe het leert en wat het wil bereiken.

ONTWIKKELING, groeien en leren gaat over kennis, creativiteit, sociale vaardigheden, kortom over alles wat je nodig hebt om sterk te staan in de wereld. Voor een optimale ontwikkeling streven we naar een goede samenwerking tussen kind, ouders en school.

Op de Maarsborg leggen we de basis voor ZELFVERTROUWEN door kinderen successen te laten ervaren. Kinderen worden zich steeds meer bewust van eigen handelen en vanuit dit zelfbewustzijn leren we ze grenzen aangeven, voor hun mening uitkomen, verantwoordelijkheid nemen en initiatief tonen.

Het team van de Maarsborg heeft PASSIE voor kinderen en onderwijs.

Met die passie willen we kinderen verwonderen, uitdagen, enthousiasmeren en prikkelen om te leren in de breedste zin van het woord.

Om deze uitgangspunten te concretiseren zijn 4 uitgangspunten geformuleerd waar we teambreed achter staan.

Op de Maarsborg leren kinderen:

1. Basisvaardigheden: lezen, rekenen, taal
Deze basisvaardigheden zijn bepalend voor het schoolsucces en in de toekomstige loopbaan.
Door een juiste focus hierop worden de kansen van alle kinderen vergroot.
2. Denken en handelen in betekenisvolle projecten. Door middel van het prikkelen van de nieuwsgierigheid en aan de slag te gaan met onderzoekjes, techniek, ICT, creatieve activiteiten en presentatievormen krijgen kinderen de gelegenheid om aan thema's te werken.
3. Wereldburgerschap: kennis van de wereld, sociaal en verantwoordelijk.
Om goed voor deze wereld te kunnen zorgen op je eigen plaats en met je eigen mogelijkheden brengen we de kinderen in aanraking met vakken zoals aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, cultuur, muziek en Engels. Daarnaast leren we de kinderen samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, betrokkenheid bij de wereld en bij elkaar. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen kritische burgers worden met normen en waarden die passen bij onze cultuur. Bij ons op school zijn de normen en waarden gebaseerd op de christelijke identiteit
4. Persoonsvorming: zelfvertrouwen en zelfverantwoordelijkheid
Kinderen worden zich steeds meer bewust van eigen handelen en vanuit dit zelfbewustzijn leren we ze grenzen aangeven, voor hun mening uitkomen, verantwoordelijkheid nemen en initiatief tonen. Door middel van sportieve activiteiten, omgaan met regels en grenzen en het vormen van een sociale gemeenschap geven we hier handen en voeten aan. Daarnaast betrekken we de kinderen bij hun eigen leerproces, gesprekken met ouders en kinderen samen en een portfolio maken zijn hier middelen voor.

Visie op leren:

Op de Maarsborg willen we kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden en hoge verwachtingen hebben van de kinderen omdat we weten dat we op deze manier de kansen vergroten voor alle kinderen. De leerkracht doet er toe omdat het kind een beginner is en de leerkracht de expert. We denken dat alle kinderen in staat zijn om veel te leren door de juiste instructie en veel kans voor herhaling en oefening. We willen kinderen uitdagen vaardigheden te oefenen en problemen op te lossen in betekenisvolle contexten waarbij we er rekening mee houden dat er een basis van kennis vooraf gaat aan het toepassen. Door steeds meer te leren en daarbij succes te ervaren krijgen de kinderen meer motivatie.

Naast hoe kinderen leren, kijken wij ook naar wat voor kinderen belangrijk is om te leren in de snel veranderende 21ste-eeuwse maatschappij. Wij gaan voor onderwijs op basis van onze drie doeldomeinen: kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap.

2.5 Ambities

In onze visie verwoorden we dat we de kinderen willen uitdagen, enthousiasmeren en prikkelen om te leren in de breedste zin van het woord. Door onze manier van onderwijs in zaakvakken te veranderen in thematisch en projectmatig onderwijs denken we veel beter tegemoet te kunnen komen aan deze visie. Daarnaast willen we de focus op goede resultaten ten aanzien van lezen, rekenen en taal niet verliezen.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 Onderwijskundige ontwikkeling in grote lijnen

Wij streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs op basis van onze christelijke identiteit, dat goed bereikbaar is en middenin de maatschappij staat. Een bewuste keuze voor een hoge ambitie, waarin we voor alle leerlingen maximale kansen willen bieden op het voortgezet onderwijs en hun deelname aan de samenleving. In een wereld waarin normen en waarden vervagen en de sociale cohesie steeds minder zichtbaar is, willen wij de kansen vergroten voor in het bijzonder kinderen die bedreigd worden in het perspectief op een goede toekomst. We richten ons daarbij op drie doeldomeinen:

1. **Kwalificatie:** Aanleren van kennis, vaardigheden en houdings- aspecten om de wereld te kunnen begrijpen.
Daarmee nemen de kansen toe in de samenleving. We hebben daarom hoge verwachtingen van elke leerling. Wetenschappelijke inzichten laten zien dat het hebben van hoge verwachtingen voor alle leerlingen mogelijk is, mits er voldoende en op de juiste wijze wordt lesgegeven in de kennis, vaardigheden en op basis van doeldomeinen houdingsaspecten.
2. **Burgerschapsvorming:** Het vormen van onze leerlingen op sociaal en emotioneel gebied tot kritische burgers met normen en waarden die passen bij onze cultuur. Bij ons op school zijn de normen en waarden gebaseerd op de christelijke identiteit
3. **Persoonlijk leiderschap:** De regie kunnen uitoefenen op de eigen ontwikkeling en deelname aan de samenleving. Zoals in onze visie is verwoord: Kinderen worden zich steeds meer bewust van eigen handelen en vanuit dit zelfbewustzijn leren we ze grenzen aangeven, voor hun mening uitkomen, verantwoordelijkheid nemen en initiatief tonen.



Afbeelding 3: Onderwijsinhoud

Visie op leren organiseren

Onze lesinhouden zijn altijd gekoppeld aan leerdoelen zodat er doelgericht wordt lesgegeven. Leraren geven effectief les middels expliciete instructie (Rosenshine, 2012). Leerlingen die de leerdoelen hebben behaald passen de geleerde kennis toe in projectmatig onderwijs. In deze projecten staan burgerschapsdoelen en doelen aangaande persoonlijk leiderschap centraal. Hierbinnen komt ook onze christelijke identiteit terug. Binnen de school is burgerschapskunde ook zichtbaar in de wijze waarop leerlingen, leraren en ouders met elkaar omgaan.

We vinden het belangrijk dat er een veilige leeromgeving is met rust en structuur zodat de kinderen optimaal tot leren kunnen komen. Pesten wordt niet getolereerd. Door het consequent toepassen van de (omgangs)regels en het modellen van gedrag leren we de kinderen hoe je respectvol met elkaar om moet gaan. Onze methode voor sociaal-emotioneel leren draagt er aan bij dat we op dat gebied dezelfde taal spreken.

De afgelopen periode is er hard gewerkt aan doelgericht werken en bewust worden hiervan bij de leerlingen. We differentiëren in principe niet in leerdoelen maar in de mate van ondersteuning. Nagenoeg alle kinderen krijgen het basisaanbod of meer. De leerdoelen worden steeds geëvalueerd samen met de leerling (zo dicht mogelijk op de taak en d.m.v. toetsen). Uit de leerkrachtenenquête blijkt dat de leerkrachten vinden dat de doelen voor de leerlingen die zich snel ontwikkelen niet uitdagend genoeg zijn.

3.2 Passend onderwijs

We hebben in ons Schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) vastgelegd waar we goed in zijn, welke expertise we in huis hebben bovenop de basisondersteuning en waar onze grenzen liggen als het gaat op toelating en begeleiding van onze leerlingen.

3.3 Ambities

- Uitdagende doelen stellen voor kinderen die zich snel ontwikkelen.
- Uitbreiden van de kennis t.a.v. leerlijnen van alle leerkrachten om nog meer tegemoet te kunnen komen aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
- Leerlingen uitdagen hun kennis toe te passen in complexe en reële contexten (zie h. 1.5)
- HB onderwijs vorm geven in onder andere een plusklas (zie ambitiekaart)

4 Onderwijsorganisatie

4.1 Inleiding

Vanuit onze visie streven wij naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De afgelopen jaren hebbe we flink ingezet op hoge opbrengsten. We beseffen dat we daarmee de focus wat te smal hebben gemaakt en dat andere belangrijke leer- en ontwikkelaspecten wat naar de achtergrond zijn verdwenen. Dat is aanleiding geweest om onze visie eens goed tegen het licht te houden en na te denken over wat echt belangrijk is. Een grote uitdaging is om deze visie in de komende jaren concreet te vertalen naar het handelen binnen onze school.

4.2 Curriculum

In de bijlage is een lijst opgenomen met de gebruikte methodes en ICT middelen van dit moment.

In onze kwaliteitskaart ICT staat beschreven op welke manier wij ICT nu inzetten. We gebruiken ICT als middel en niet als doel. Het is ondersteunend bij de methodes die we gebruiken. De komende jaren willen we ook komen tot een leerlijn in ICT vaardigheden en mediawijsheid (zie ambitiekaart ICT). Uitgangspunt is steeds hoe kun je met deze vaardigheden andere kennis verwerken of verwerven.

Zoals al eerder is gezegd zijn we ons aan het bezinnen op de methodes voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur. Ook het techniek onderwijs zal een plek moeten krijgen. Verder voldoen de methodes voor begrijpend lezen en Engels niet meer. Ook hier gaan we ons de komende schoolplanperiode op bezinnen. De focus op de basisvakken mag niet verslappen daarom blijven we ook scherp op de vakken rekenen (we starten met het implementeren van een nieuwe methode) lezen (zelfstandig lezen stimuleren door te zorgen voor voldoende keuze in boeken door het inrichten van de bieb op school) en taal/spelling. Voor dit laatste hebben we het afgelopen jaar de methode Staal geïmplementeerd. De afgelopen periode zijn we ook bezig geweest met een doorgaande lijn muziek en culturele activiteiten. Het vasthouden van de kwaliteit van deze vakgebieden doen we d.m.v. borgen op kwaliteitskaarten die cyclisch en indien er aanleiding toe is, worden geëvalueerd.

4.3 Ouderbetrokkenheid

We zijn de afgelopen periode actief bezig geweest om de ouderbetrokkenheid te vergroten. Wij zoeken voortdurend naar een maximale afstemming tussen ouders en leerkrachten omdat we weten dat dit een positieve invloed heeft op het ontwikkelen en leren van de kinderen.

De ouderinformatie avonden hebben een andere invulling gekregen met het doel zoveel mogelijk ouders te bereiken. De 10 minutengesprekken hebben plaats gemaakt voor iets langere gesprekken waarbij zoveel mogelijk niet over maar ook met het kind gesproken wordt. Uitgangspunt hierbij is dat gezamenlijke doelen worden benadrukt in samenwerking met ouders. Het team heeft nascholing gevolgd over het voeren van gesprekken over leren en ontwikkelen met zowel kinderen als ouders. We zijn bezig met het ontwikkelen van een digitaal portfolio om de ouders nog meer te betrekken op de ontwikkeling van hun kind. Het actuele karakter van een dergelijk portfolio wordt als meerwaarde gezien door de ouders.

4.4 Ambities

Met betrekking tot het curriculum en ouderbetrokkenheid hebben we de volgende ambities:

- De vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek projectmatig en vakoverstijgend aanbieden (zie ambitiekaart techniek en WO)
- Bezinnen op het “vak” begrijpend lezen en oriënteren op verdiepend lezen of close reading
- Kwalitatief hoogwaardig onderwijs geven in Engels
- Zelfstandig lezen stimuleren d.m.v. Bieb op School
- Een leerlijn ICT vaardigheden
- Een digitaal portfolio
- Steeds blijven zoeken naar manieren om ouders bij de school en bij het leren van hun kind te betrekken.

5 Personeelsbeleid

5.1 Professie en deskundigheid [visie op professionaliseren](#)

Bij ons op school staat de leraar centraal. Zij geven onderwijs en begeleiden leerlingen. Daarbij is hun vakmanschap en de professionaliteit is bepalend voor de kwaliteit en effectiviteit van ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat zij hun kennis en vaardigheden op niveau houden en nieuwe inzichten zich eigen maken. Daarom investeren we voortdurend in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Speerpunt daarbij ligt op de professie en deskundigheid in het team. Daar komt het persoonlijk functioneren en het leren van elkaar bij elkaar, daar vindt feedback en reflectie plaats. Daar wordt ook gesproken over de aanwezige kennis en kunde, welke nodig is en welke ontbreekt. In die professionele omgeving (leerteams) willen we dat leraren groeien en bloeien.

Binnen onze school worden onderwijsondersteunende functies steeds belangrijker. We hebben in het kader van passend onderwijs en werkdrukmiddelen extra onderwijsassistenten in dienst. We vinden het belangrijk dat zij ook nauw betrokken zijn bij de onderwijsleerprocessen en leerlingenbegeleiding. De komende jaren voorzien we dat dit nog sterker gaat worden. Ook hier geldt dat we extra willen inzetten op hun deskundigheid.

De onderwijsassistenten gaan zich meer scholen richting onderwijsondersteuner en kunnen zo nog breder ingezet worden.

5.2 Leiderschap en deskundigheid

Een professioneel team vraagt ook een professionele leidinggevende. Intern moet de organisatie op orde zijn en processen goed lopen. De directeur vertegenwoordigt de school binnen Perspectief en legt verantwoording af aan de bestuurder. Ook de directeur is zich continu aan het bijscholen om op de hoogte te blijven van nieuwe onderwijskundige inzichten en daarnaast om te voldoen aan de eisen van het schoolleidersregister. Extern verbindt de directeur de school met de buitenwereld. Dat zijn in de eerste plaats de ouders en daarna ook met allerlei ondersteunende instanties en instellingen. De directeur is ook verantwoordelijk voor het personeelsbeleid binnen de school. Het is m.n. de directeur die de competenties van medewerkers koppelt aan organisatiedoelen, waardoor een solide organisatie ontstaat en waarin medewerkers ruimte krijgen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

5.3 Arbeidsmarkt

Zoals uit de leerkrachten enquête blijkt werken de leerkrachten met veel plezier op de Maarsborg. Door hen te erkennen en te waarderen in hun vakmanschap voelen zij zich verbonden aan de school en aan Perspectief. Door nog meer professionele ruimte te bieden m.b.t. de invulling en zeggenschap over de kwaliteit en invulling van het onderwijs vertrouwen we erop dat dit zo blijft. Teamleden worden actief betrokken bij de doorontwikkeling van onze visie. Expertleerkrachten binnen het team worden ingezet om kennis over te dragen en beleid te maken op hun gebied. De leerkrachten analyseren in kleine groepen de resultaten van hun groep en de vervolgstappen die genomen moeten worden. Ook vindt er regelmatig collegiale consultatie plaats.

De krappe arbeidsmarkt treft ook onze school. Daarin past ook dat we zelf – meer dan voorheen - de regie nemen als het gaat om het opleiden van onze toekomstige collega's.

We willen ons daarom profileren als opleidingsschool voor zowel HBO- als MBO-studenten. Er gaan een aantal leerkrachten de mentorencursus volgen om studenten nog beter te kunnen begeleiden.

5.4 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Personeelsbeleid' hebben we de volgende ambities:

- Op onze school zijn de leerkrachten verantwoordelijk voor onderwijskundige en organisatorische innovaties en verbetertrajecten, versterking van professioneel handelen en expertisedeling. Teamleren wordt nog verder uitgebouwd.
- Onderwijskundige beslissingen worden door de professionals gezamenlijk genomen. Dit is vastgelegd in een professioneel statuut.
- Functies, taken en rollen zijn helder en transparant, waardoor duidelijk is wat er van ieder verwacht wordt.
- In de school is de samenhang tussen visie, strategie, structuur, cultuur en medewerkers zichtbaar gemaakt en ingericht op basis van een High Performance Organisation (zie afbeelding 3).
- Transformatie van de gesprekkencyclus naar het professioneel gesprek is doorgevoerd.
- Er is een inwerkprogramma voor startende leerkrachten



Afbeelding 4: *Pijlers van een High Performance Organisatie (De Waal, 2013)*

Het HPO-model: Volgens onderzoek van de Waal (2013) kenmerken High Performance Organisaties zich door een integraal management en samenhang tussen visie, strategie, structuur, cultuur en werknemers. Zij brengen hun organisatie in balans door zowel de kwaliteit duurzaam te borgen als door snelle aanpassingen te kunnen maken aan een veranderende omgeving. Aandacht voor gerichte professionalisering voor medewerkers op alle plekken in de organisatie maakt daar deel van uit. Dit kan alleen in een professionele organisatie waar het lerend vermogen van de professional centraal staat.

6 Imago en schoolcultuur

6.1 Inleiding

We hechten aan een veilige en vertrouwde schoolomgeving. Deze is voorwaardelijk voor een gezonde en stimulerende leer- en leefgemeenschap voor leerlingen, medewerkers en ouders. Op onze school heerst daarom een pedagogisch klimaat van rust, regelmaat en structuur waarin wangedrag en pesten niet wordt getolereerd. Leraren en andere medewerkers fungeren als rolmodel en zijn eenduidig in hun aanpak voor belonen, corrigeren en straffen. School en ouders zijn partners in het opvoeden van kinderen. De school is de plek voor het formele leren maar ook buiten de school wordt geleerd. Er is samenwerking tussen ouders en school in het belang van het kind.

6.2 Pedagogisch klimaat

Het schoolteam is zich zeer bewust van de pedagogische voorbeeldfunctie. Er heerst rust en structuur en een fijne sfeer in de school en we vinden een goede relatie met de leerlingen heel belangrijk. Ten aanzien van het omgaan met elkaar gebruiken we de methode Kwink. Leefregels die “kwinks” genoemd worden, komen van groep 1 t/m 8 (op eigen niveau) aan de orde. We communiceren deze kwinks ook in de nieuwsbrief. Een groot voordeel hiervan is dat we allen dezelfde taal spreken. Middels deze methode willen we preventief werken en pesten voorkomen.

Vorig jaar zijn we gestart met het voeren van kindgesprekken. Deze gesprekken hebben een positief effect op de motivatie voor leren bij de kinderen. Door regelmatig met de kinderen te praten leren ze benoemen wat ze nodig hebben om tot leren te komen. Daarnaast en minstens zo belangrijk zijn deze gesprekken om de relatie tussen leerkracht en kind te versterken. Kinderen voelen zich gezien en serieus genomen. We zoeken steeds naar kansen om de kinderen te begeleiden ook op sociaal-emotioneel vlak. In de gesprekken met ouder, kind en leerkracht is de sociaal emotionele kant een vast agenda punt.

6.3 Professionele cultuur **visie op veranderen**

We beseffen dat we met elkaar een veranderingsproces zijn aangegaan dat impact heeft op het hele team, maar ook op ieder persoonlijk. Deze structuur- en cultuurverandering wordt niet bereikt door enkel afspraken met elkaar te maken. Daarvoor is meer nodig. De komende planperiode is dit een belangrijk thema.

Met elkaar vormen we een professionele en collegiale groep, waarin iedere medewerker een eigen rol en verantwoordelijkheid heeft. De teamleden voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk en weten elkaar te vinden, om hulp te vragen (en spreken elkaar aan) als er problemen zijn. Dit kan soms best een uitdaging zijn want binnen het team is er sprake van diversiteit op allerlei gebied. In de afgelopen periode hebben we al regelmatig gebruik gemaakt van expert leerkrachten die informatie overdroegen op het hele team en samen met het team tot beleid op hun gebied kwamen. Dit willen we verder uitbouwen binnen professionele leerteams.

Ook directeurs binnen Perspectief kunnen veel aan elkaar hebben en van elkaar leren door meer samen te gaan werken in DLK's (directeurs leerkringen). Daarnaast is het van belang dat een directeur ook buiten de vereniging blijft kijken en zich op de hoogte stelt van de nieuwste ontwikkelingen en inzichten.

6.4 Communicatie en besluitvorming

Om onze ambities te kunnen realiseren is het belangrijk dat taken, rollen en posities helder en transparant zijn. Zonder een goede communicatie hierover met alle medewerkers, maar ook medezeggenschap en ouderinspraak, zal dit niet succesvol geïmplementeerd kunnen worden. Dat laat onverlet dat we ongetwijfeld tegen de nodige hobbels aan zullen lopen. Ook dat zien en benoemen maakt deel uit van het breed delen van deze ontwikkeling. In lijn daarmee is het van groot belang dat informatiedeling op een goede manier verloopt.

We hechten aan een goede communicatie met alle medewerkers, geledingen binnen de school en met de ouders. Cruciaal daarin is dat de informatievoorziening goed geregeld is. We zetten in om zo transparant mogelijk te zijn en daarbij open te communiceren met iedereen. Uiteraard betekent dat niet dat iedereen over alle en dezelfde informatie hoeft te beschikken.

We proberen om de communicatie naar ouders voornamelijk via de tweewekelijkse nieuwsbrief te laten verlopen. Verder kunnen ouders allerlei informatie op de website vinden. Soms merken we dat de nieuwsbrief niet door alle ouders goed gelezen wordt. Het is dan ook belangrijk dat we steeds bewust omgaan met informatie naar ouders toe om te voorkomen dat ze niet overspoeld raken.

Sinds dit schooljaar is er naast de schoolcommissie een voltallige MR. Dit vraagt om een herbezinning op de taken van de schoolcommissie die voorheen ook MR taken op zich nam. Uitgangspunt is nu dat zowel de ouders van de MR als de OR ook de functie van klankbordgroep op zich gaan nemen naast andere taken.

6.5 PR & Marketing

CBS de Maarsborg heeft een goede naam waardoor in het verleden de leerlingen wel bleven komen. Er is echter sprake van krimp en ook wij hebben te maken met een lichte afname van het aantal leerlingen op school. Om op sterkte te kunnen blijven zullen we meer dan tot nu toe naar buiten moeten treden. Met de bouw van de Accaciahage was de peuterspeelzaal uit de wijk verdwenen waardoor de kans bestaat dat de aanwas van nieuwe kleuters in de knel komt. Het afgelopen jaar hebben we ons hard gemaakt voor een peuteropvang in de wijk Maarsveld. Dit heeft geresulteerd in een peuteropvang bij de Speeldoos. We zoeken de samenwerking met deze peuter groep om een soepele overgang naar de basisschool te waarborgen. Zo komen de peuters en kleuters regelmatig bij elkaar op bezoek en is er een warme overdracht. Bijkomend voordeel is dat ouders kennis maken met de school.

In de komende planperiode is het thema naamsbekendheid opgenomen in het strategisch beleidsplan van Perspectief. Behalve het ontwikkelen van visie op pr & marketing dient er ook een beleidsplan met actiepunten vastgesteld te worden. De uitwerking naar de ambities zal daarom pas een plek krijgen nadat de kaders vastgesteld zijn.

6.6 Ambities

- Het werken in professionele leerteams verder uitbreiden
- De DLK's vorm gaan geven zodat er sprake is van meerwaarde
- Herbezinning op de taken van de schoolcommissie zodat zij naast de MR kunnen functioneren als zelfstandige werkgroep met een eigen invulling.
- Samenwerking met de peuteropvang verder uitbreiden. Goed voor de doorgaande ontwikkeling maar tevens van belang als er een IKC (integraal kindcentrum) gebouwd wordt waarin de Speeldoos een mogelijke partner wordt.
- Samen met de andere scholen van Perspectief werken aan een goede PR voor school en vereniging.

7 Middelen en voorzieningen

7.1 Inleiding

CBS de Maarsborg is gehuisvest in een oud gebouw. Er is al een aantal jaren sprake van nieuwbouwplannen. De Maarsborg gaat dan samen met de Meester Neuteboomschool, kinderopvang de Speeldoos en misschien nog andere partijen in een multifunctioneel gebouw. Tot op heden is er nog geen definitief besluit genomen door de gemeenteraad over nieuwbouw.

7.2 Huisvesting

Gezien bovenstaande ontwikkelingen is veel groot onderhoud achterwege gebleven de afgelopen jaren. Wel worden steeds de noodzakelijke dingen uitgevoerd. Zo is er afgelopen najaar een nieuwe verwarmingsketel geplaatst en zijn er dakkoepels vervangen omdat er steeds lekkage was. Wat betreft de ruimtes in de school hebben we een aantal grote lokalen. Dit is erg prettig omdat er ook een aantal groepen zijn met (ruim)30 leerlingen. Op dit moment zijn alle lokalen bezet en heeft ook de aula een bestemming. Deze is in twee delen verdeeld d.m.v. een schuifwand. Er is ruimte voor het splitsen van een groep of werken in kleine groepjes met onderwijsassistenten. De gang is minder bruikbaar als leerplein of extra werkruimte. Ook oogt deze soms overvol door de volle kapstokken en planken met tassen erboven. Op dit moment staan er in de aula nog een groot aantal vaste computers. Deze gaan verdwijnen omdat we nu gebruik maken van iPads en chromebooks. We hebben nu plannen om de helft van de aula te gaan inrichten als bibliotheek (Bieb Op School). Bij het ontwerp van een nieuwe school is het belangrijk dat we ons bezinnen op de indeling van de ruimte. Deze moet passen bij het onderwijs dat we willen geven.

7.3 Facilitaire zaken en inrichting

Het is belangrijk dat de school een veilige en ordelijke omgeving is voor de kinderen. Ook moeten mensen die de school binnenkomen zich welkom voelen. De aankleding van de halletjes bij de beide ingangen wordt daarom steeds aangepast aan het seizoen of aan het thema van de school. Er zijn ouders die daar mee helpen. Kinderen en ouders klagen nog al eens over de toiletten. Ondanks de goede inzet van de schoonmakers, extra geurblokken en dergelijke zijn de toiletten dusdanig oud dat de geur er niet meer uit gaat. Met de bouw van een nieuwe school zal dit verholpen zijn.

Door de komst van mobiele devices hebben we het afgelopen jaar 3 karren gekregen om iPads en chromebooks in op te bergen en op te laden. Deze moeten als de kinderen vrij zijn goed weggezet kunnen worden in een afgesloten ruimte. Eén berging moet hiervoor aangepast worden wat ongetwijfeld ook gevolgen zal hebben voor de andere bergingen.

Het meubilair dat we hebben in de groepen voldoet nog prima. Wel vindt er komende jaren een verschuiving plaats van een grote onder- en middenbouw naar een grote bovenbouw. We zullen dan een tekort hebben aan hoog meubilair.

7.4 Financiën

De meerjarenbegroting wordt steeds vastgesteld met de directeur-bestuurder. Wijzigingen die daarin aangebracht worden komen voort uit de schoolontwikkeling die in gezamenlijkheid bepaald wordt. (zie meerjarenbegroting)

Er vindt een duidelijke verschuiving plaats van boeken en werkboeken naar meer ICT leermiddelen. Licenties worden een steeds grotere kostenpost waar duidelijk rekening mee moet worden gehouden. Waar de onderwijskundige keuze gemaakt wordt toch nog boeken aan te schaffen om een combinatie van papier en ICT te kunnen gebruiken is ook sprake van beduidend hogere kosten. De aanschaf van materialen en methodes gaat in samenspraak met het team. Nu wordt er in de bouwen veel samen bepaald, in de toekomst zullen dat professionele leerteams zijn. In deze groepen moet ook besproken worden welke materialen niet meer aangeschaft zullen worden omdat ze vervangen kunnen worden door bijv. ICT.

De werkdrukverlichtingsgelden zijn in overleg met het team ingezet. Er is met name gekozen voor onderwijsassistenten. Het SOT bepaald steeds waar de onderwijsassistenten het meest nodig zijn. Verder worden ze ook ingezet om de pauze, waar leerkrachten volgens de cao recht op hebben, te waarborgen nu we een continuïteit hebben.

7.5 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Middelen en voorzieningen' hebben de volgende ambities:

- Oriëntatie op de bouw en inrichting van een nieuw schoolgebouw met het oog op het onderwijs dat we willen geven
- Zoeken naar de balans tussen werken in boeken en werken op een device. In ons ICT plan is hier meer over te lezen.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitsaanpak

Bij een hoge ambitie hoort een adequaat kwaliteitssysteem. Dat bestaat uit 3 delen:

- Kwaliteitshandboek: dit bevat alle structurele processen en protocollen en vastgelegde (werk)afspraken.
- Kwaliteitskalender: overzicht van planning waarin alle thema's systematisch aan de orde komen.
- Kwaliteitsambities: onze speerpunten voor de korte en langere termijn.

8.2 Evaluatie en borging

De afgelopen schoolplanperiode hebben we gebruik gemaakt van het document "Zo zijn onze manieren", een handboek waarin onze werkafspraken en processen waren vastgelegd. Dit cursusjaar hebben we besloten dit handboek langzamerhand te gaan vervangen door kwaliteitskaarten. Op zo'n kaart staat kort en bondig beschreven het wat, hoe en waarom van alle afspraken en procedures in de school. Dit kan gaan over de luizencontrole maar ook over rapporten of over automatiseren. De nieuwe kwaliteitskaarten worden inhoudelijk besproken en gezamenlijk vastgesteld. Deze kaarten komen vervolgens elke 3 jaar of indien nodig vaker weer aan de orde om iedereen er weer bij te bepalen of om wijzigingen aan te brengen.

Kaarten die inmiddels vastgesteld zijn o.a.:

- Toetsen
- Ouder gesprekken
- Verwijzing VO
- Rapporten en portfolio
- Zelfstandig lezen

De ambities die we hebben en die in dit schoolplan verwoord worden zetten we om in ambitiekaarten. Deze vormen steeds het schooljaarplan. We maken gebruik van een schoolontwikkelcirkel waarop staat waar we mee bezig zijn en in welke fase deze ontwikkeling zich bevindt. Deze cirkel is dus niet statisch maar wordt steeds actueel gehouden en is zichtbaar in de teamkamer voor teamleden en ouders. Van de items die zich in het vak "vieren en borgen" bevinden worden kwaliteitskaarten gemaakt.

8.3 Resultaten en verantwoording

De kwaliteit van het onderwijs op onze school is goed. De gemiddelde opbrengsten liggen boven het landelijk gemiddelde. Slechts bij uitzondering is er een uitschieter naar beneden. Meer dan voorheen sturen we op verwachte opbrengsten. Door deze focus groeit het besef dat opbrengsten het product zijn van een goede analyse en juiste aanpak.

Voorwaardelijk is een goed ingerichte digitale omgeving. Belangrijke stappen zijn gezet als het gaat om het inrichten en gebruik van Parnassys als basis voor de leerlingenadministratie. In de komende jaren willen we dit verder uitbouwen en verbeteren, waardoor veel administratieve zaken tot de kern zijn teruggebracht.

8.4 Leiderschap en professionele cultuur

Goed onderwijs staat en valt met de medewerkers. Wij geloven dat er binnen ons team nog meer mogelijk is om de kwaliteit te versterken. Omdat we ons hiervan bewust zijn, zijn we altijd gericht op ontwikkeling. We maken al veel gebruik van elkaars kwaliteiten en kennis maar kunnen dit nog verder uitbouwen. Op dit moment werken de teamleden samen in bouwen. Dit willen we versterken. Leerkrachten worden meer gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijsproces en gaan meer samen leren en onderzoeken, ook naar aanleiding van resultaten en ontwikkelingen. Van iedereen wordt op deze manier persoonlijk leiderschap verwacht. We gaan dan werken met 3 professionele leerteams; groep 1 t/m 3, groep 4 t/m 6 en groep 7 t/m 8. We blijven de expertleerkrachten inzetten voor kennis en beleid in de hele school op hun gebied. De doorgaande lijn wordt bewaakt door de coördinatoren van deze leerteams in gezamenlijkheid met de directie. Hiervoor worden regelmatig overlegmomenten gepland. De afspraken binnen de leerteams worden met alle teamleden gedeeld.

8.5 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Kwaliteitsaanpak' hebben de volgende ambities

- Het kwaliteitshandboek is omgezet naar kwaliteitskaarten.
- De professionele cultuur is versterkt door meer verantwoordelijkheid, samenwerking, samen leren in de professionele leerteams.
- Het schooljaarplan bestaat uit een aantal ambitiekaarten die voortkomen uit dit schoolplan.

9 Resultaten en verantwoording

9.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk willen we aangeven op welke manier we de omgeving betrekken bij onze evaluaties en hoe we ons breed willen verantwoorden.

9.2 Medewerkers

Tweejaarlijks wordt er onder het personeel een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten daarvan worden op bestuurs- en managementniveau besproken. De bevindingen worden vervolgens gedeeld met de medewerkers, inclusief een actieplan. De laatste keer dat een dergelijk onderzoek is uitgevoerd, was in april 2019. Medewerkers zijn over het geheel genomen tevreden. De leerkrachten geven de school gemiddeld een 8,5. Medewerkers zijn tevreden over hun werkplek en de ondersteuning die ze krijgen bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Teamleden voelen zich veilig op school en ervaren de sfeer als prettig. Minder tevreden zijn ze over de mogelijkheden voor zwakke of juist hele sterke leerlingen.

9.3 Ouders en leerlingen

Bij ouders en leerlingen van de hoogste groepen wordt één keer per twee jaar onderzoek gedaan naar de tevredenheid, voor het laatst in de eerste helft van 2019. De ouders zijn over het algemeen tevreden over de Maarsborg. De gemiddelde score bedroeg 8,3. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat er te weinig ouders de enquête hebben ingevuld om een representatief beeld te krijgen ondanks de moeite die we gedaan hebben om een zo groot mogelijke respons te krijgen.

Ouders zijn het meest tevreden over de begeleiding, de sfeer, kennisonwikkeling, en het schoolklimaat. Wat minder tevreden zijn ouders over het schoolgebouw. Dit punt wordt overigens niet aangegeven als aandachtspunt voor beleid.

Ook leerlingen zijn tevreden over de Maarsborg. Zij geven de school gemiddeld een 8,4. Zij zijn heel tevreden over de begeleiding die ze van de leerkrachten krijgen. Ook de schoolregels waarderen ze positief. De klas waar ze in zitten wordt iets minder positief beoordeeld, maar met een 7,5 nog dik voldoende. Overigens hebben we als school hier weinig invloed op.

9.4 Overheid en inspectie

Onze school valt onder het basisarrangement. De wijze waarop de inspectie het toezicht uitoefent is gewijzigd. Niet alle scholen worden meer bezocht, maar enkel als daar aanleiding toe is. In 2018 heeft de inspectie onze school bezocht voor een thematisch onderzoek: "Op naar het VO". De inspecteur heeft naast een gesprek, documenten geanalyseerd en met kinderen gesproken. Het was een positief bezoek en waarbij de focus lag op veel dingen die goed gaan. Een enkele tip, zoals een beschrijving van de procedure in de schoolgids plaatsen, hebben we inmiddels toegepast.

9.5 Verantwoording

In de afgelopen jaren is er hard gewerkt aan een goede cyclus van verantwoording afleggen, zowel intern als ook naar buiten. Daartoe is met de verschillende geledingen binnen de organisatie uitvoerig gesproken over de wijze waarop we dat handen en voeten konden geven. Dat heeft geleid tot verschillende verantwoordingsdocumenten, afgestemd op de diverse geledingen. Deze zijn het meest interessant voor het team, de medezeggenschapsraad en het bestuur. Jaarlijks vinden er twee management gesprekken met het bestuur plaats waarin de resultaten en de kwaliteit van het onderwijs besproken worden. In de komende periode willen we deze dingen ook gaan delen in de DLK's zodat we elkaar van feedback kunnen voorzien en scherp blijven. Hoe dit zich precies ontwikkelt staat nu nog niet vast. Het zou kunnen dat de DLK's een verandering in gang zetten m.b.t. verantwoording.

9.6 Ambities

- Tweejaarlijks wordt er een tevredenheidsspeiling gedaan onder ouders, leerlingen en leerkrachten. Als de uitkomsten daar aanleiding toe geven wordt er een plan van aanpak gemaakt. Wij hebben de ambitie dat het gemiddelde cijfer van alle geledingen boven de 8 blijft.
- Binnen DLK's is er gesprek over resultaten en onderwijskwaliteit.

Formulier 'Vaststelling van het Schoolplan 2019-2023'

Brin-nummer: 098E
Naam: CBS de Maarsborg
Adres: De Wedde 11-13
Postcode: 9502 BD
Plaats: Stadskanaal

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het Schoolplan 2019-2023.

Namens de MR,

Naam: Mariska Wolfs

Handtekening:



Functie: leerkracht en
voorzitter MR

Plaats: Stadskanaal

Datum: 2-7-'19

VERKLARING

Het bevoegd gezag heeft het Schoolplan 2019-2023 van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

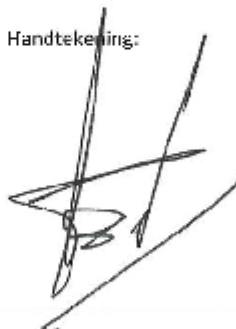
Naam: Sjoerd Boonstra

Handtekening:

Functie: stafmedewerker

Plaats: Stadskanaal

Datum: 1 juli 2019



Bijlage: punten jaarplan 2019-2020

Het jaarplan 2019-2020 bestaat uit een aantal verplichte en een aantal vrije ambitiekaarten:

1. **Rekenen**
Implementeren methode Pluspunt 4
2. **Taal**
Nascholing close reading voor de leerkrachten van groep 1 t/m 8
Starten met de bieb op school
3. **Kwaliteitszorg**
4. **Professionalisering**
Persoonlijk leiderschap vergroten door te starten met professionele leerteams.
5. **Sociale veiligheid**
6. **ICT**
Borgen doorgaande lijn in gebruik ICT bij rekenen, taal, WO en programmeren
7. **Techniek**
Starten met doorgaande leerlijn techniek in de 4 domeinen (programmeren is daar één van en techniek wordt ingebed in WO)
8. **WO**
Vakoverstijgend en thematisch onderwijs in Wereldoriëntatie
9. **HB onderwijs**
Starten met een breinklas

Op de Schoolontwikkelcirkel die voor iedereen zichtbaar in de school hangt is precies te zien in welke fase een proces is; Oriënterend, Onderzoekend of ontwikkelend, Realiserend en evaluerend, Borgend.



