

Schoolplan

Speelleerplaats Wesepe, A. Bosschool

2023-2027



Inhoudsopgave Schoolplan

0. Voorwoord
1. Onze opdracht – Ambitie Identiteit openbaar onderwijs
2. Ambitie Onderwijs
3. Ambitie Kwaliteit en ondersteuning
4. Ambitie Medewerkers
5. Ambitie Organisatie
6. Ambitie samenwerking met onze omgeving: Partners

Bijlagen beleid en afspraken

1. Onderwijskundig beleid
2. Kwaliteitsbeleid
3. Personeelsbeleid
4. Sponsorbeleid
5. Lijst met documenten waarnaar verwezen wordt

1. Onze opdracht – #SAMENLERENLEVEN

Ambitie identiteit Openbaar Onderwijs:

Kleur bekennen: Vrijheid- Ontmoeting- Lef- Gelijkwaardig= VOLG

Kernwaarden De Mare:

Vrijheid

Neem je eigen ervaringen mee en maak het verschil voor kinderen en voor jezelf. Iedere dag kun je opnieuw inkleuren, voor het kind, je collega, jezelf. Proberen, niet goed niet fout, biedt ruimte.

Neem de vrijheid om feedback en complimenten te geven. Maak keuzes. Laat jezelf meer zien.

Zoek de ander op in je omgeving. Jij staat aan het roer. Nu.

Ontmoeting

Jij bent een Maker van De Mare. Ken jij de andere makers (kinderen-medewerkers-ouders)? Omdat we allemaal werken aan dat ene doel (ontwikkeling en geluk van het kind) denken we over veel dezelfde onderwerpen na. Door elkaar vaker op te zoeken kun je je gedachtes (dromen) sneller verder brengen. Ik ben nieuwsgierig naar je.

Betrokkenheid is de basis voor ieder kind, ieder mens; zonder betrokkenheid kom je niet tot leren. Dat start met ontmoeten. Het vraagt en levert aan beide kanten respect en waardering op; de start van een nieuw idee, een gevoel van er mogen zijn.

Als voorbeeld voor samenleven later, is school nu vaak dé plek voor ontmoeting en verbinding. Op school ontmoet je de hele wereld. Nodig anderen uit waarmee je samen de kinderen en jezelf verder brengt. Het zal verrassende inzichten opleveren.

Ont-moet nu.

Lef

Als we ons durven te laten zien, leren we elkaar kennen. Medewerkers en kinderen die met en van elkaar leren stuwden ons onderwijs naar een hoger plan, van onderaf. Laten het voorbeeld zien. Het handige is: je bent zelf eigenaar van jouw leerproces. Door inspiratie en verhalen met elkaar te delen doen we dat. De kwaliteit van ons onderwijs vraagt om deskundigheid. Om communicatie en elkaar aanspreken. Durf je buiten de gebaande paden te denken? Je vrijheid in te zetten? Bekijk de persoon voor je aandachtig en realiseer je dat jij een groot verschil in een mensenleven kunt maken.

Start nú.

Gelijkwaardig

Jij bent welkom. Je bent anders dan ik en welkom bij De Mare. Hier is het veilig en warm. Er is ruimte voor groei en vooral: er is ruimte voor jou. Elk zijn we van gelijke waarde, samen zijn we meer. Oordeel? Laten we het liefst varen. We leven voor. Geven een duwtje in de goede richting. Door verwachtingen, feedback en complimenten kunnen we de lat gezond hoog leggen. Voor gelijkwaardige onderwijskansen voor alle kinderen is soms meer nodig. Wees creatief. Betrek anderen. Reageert iemand niet zoals gewenst? Stop met het bedenken van regels; ontdek de diepere drijfveren van de ander. Creëer zelf dat goede gesprek.

1.1. Beschrijving van de school

De A. Bosschool maakt deel uit van Stichting de Mare. Een bestuur met 7 openbare basisscholen in Salland, waar goed onderwijs, ambitie en trots de boventoon voeren. De basisscholen staan in de gemeenten Olst-Wijhe en Raalte.

De A. Bosschool is onlosmakelijk verbonden met het dorp Wesepe en is de enige school in een straal van 5 kilometer rondom deze kern. De A. Bosschool is een openbare basisschool die samen met kinderopvang Koos de Speelleerplaats Wesepe vormen. De Speelleerplaats ontwikkelt zich tot een kindcentrum. De school telt op 1 augustus 2023 96 leerlingen, de verwachting is dat dit aantal de komende jaren zal groeien naar ongeveer 116 leerlingen.

Ouders/verzorgers zijn over het algemeen tevreden over de school, dat is fijn, maar we zijn ons er ook van bewust dat we kritisch moeten blijven qua aanbod en hoge verwachtingen moeten hebben.

Bij ondersteuning in bijvoorbeeld opvoedvraagstukken wordt vaak als eerste via de huisarts hulp ingeschakeld. De school zou hierin ook een schakel kunnen zijn, vanuit school kan er via het samenwerkingsverband hulp ingezet/aangevraagd worden.

De schoolweging voor onze school is vastgesteld op 27,9. (De schoolweging van een school wordt bepaald op basis van vijf omgevingskenmerken: opleidingsniveau van ouders, het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school, herkomst van ouders, de verblijfsduur in Nederland van de moeder en of ouders in de schuldsanering zitten)

Er is weinig culturele diversiteit in Wesepe en bij ons op school. Op dit moment hebben wij één leerling met een niet-Nederlandse achtergrond. Op dit moment (sept. 2023) hebben we 1 leerling op school waarvan beide ouders een niet-Nederlandse achtergrond hebben.

Samenvattend vraagt onze kindpopulatie:

- Dat we kritisch blijven op ons aanbod en hoge verwachtingen moeten hebben.
- Samenwerking met het Samenwerkingsverband en andere hulpverleners.
- Dat we leerlingen in aanraking laten komen andere culturen of religies. Het is onze taak om dit, in het kader van burgerschap, te doen. We moeten expliciet rekening houden met deze beginsituatie.

1.2. Visie school

“Samen leren jezelf zijn”

Op de A. Bosschool willen wij onze kinderen elke dag verbazen. Prikkelen om nieuwe dingen te leren. We willen het beste uit elke leerling halen. Maar we weten ook dat ieder kind anders is. Iedereen is speciaal. Door samen te onderzoeken en te ontdekken leren ze samenwerken. En interesse te tonen in elkaar. Van en met elkaar leren. Dat is waar het op een school om draait. Kinderen krijgen de kans om hun talenten te ontdekken. Ze leren hun sterke kanten kennen en komen erachter waarin zij kunnen groeien. Zo groeien zij op tot tieners die klaar zijn voor het voortgezet onderwijs.

Persoonlijk meesterschap is hierin belangrijk. Wij leren onze kinderen om:

- Gedisciplineerd te zijn. We laten ze zien dat het belangrijk is om afspraken na te komen. Je moet energie in zaken stoppen om iets te bereiken.
- Na te denken over wat ze willen.
- Keuzes te maken. We leren ze om te kiezen en achter hun keuzes te staan.

“Je bent jong en je mag nog heel veel dingen ontdekken in je leven. Je stippelt je eigen leerweg uit en ontdekt wie jij zelf bent. Je weet tenslotte waar je naar toe wilt. Het hoeft geen rechte weg te zijn. Wij geven je de ruimte om te vallen en weer op te staan. Ook om je steeds een stapje verder te helpen. Bij die ontdekkingsstocht kun je op ons rekenen. Soms nemen we je bij hand, maar veel liever laten we je ook weer los. Samen staan we sterk, maar je moet het uiteindelijk zelf doen.”

Visie zoals deze beschreven staat is niet meer actueel. Veel wisselingen in het team en een nieuwe directeur maken dat de belangrijkste eerste stap is dat we gezamenlijk een visie ontwikkelen. Er is in voorgaande jaren een visie opgesteld voor het kindcentrum, door de vele wisselingen zal deze weer onder de aandacht gebracht moeten worden en waar nodig geactualiseerd worden.

1.3. Dit betekent voor de school:

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 – '27
Gezamenlijke visie ontwikkelen (waarvan visie op burgerschap een groot onderdeel is)	Team – MR – ouder - leerlingen	Populatie-analyse; Visie ontwikkelen	Aanbod bekijken met deze visie.	Stapsgewijs overige vakken	

2. Ambitie Onderwijs: Ik zie jou!

Ik zie jou! Jij bent belangrijk en daarom is leren en leven betekenisvol, sociaal en duurzaam. Kinderen worden gezien en mogen zichzelf zijn en worden, in een veilige en warme leeromgeving. Ze worden uitgedaagd om het eigen leven vorm te geven. Kinderen leren vaardigheden die ze nodig hebben in hun leven nu en later. De basis op orde gaat over taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. En ook over nieuwsgierig zijn, samenwerken, onderzoekend leren en creativiteit. De Mare-scholen ondersteunen elkaar door ontmoeting en uitwisseling. We werken weloverwogen aan goed onderwijs.

2.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de droom van de school

Dit betekent voor onze school dat we hoge verwachtingen hebben, ten aanzien van onszelf en van de leerlingen. Als school willen we dat elke leerling het beste uit zichzelf kan halen, daarin mogen er onderlinge verschillen zijn. Als team willen we ook het beste uit elkaar halen. We streven naar een klimaat waarbij er ruimte is voor individuele ontwikkeling en waarbij dit ook vanzelfsprekend is voor eenieder die op de A. Bosschool werkt of onderwijs krijgt.

Een aantal thema's die we uitlichten:

- **De basis op orde:** doel is dat alle groepen boven het landelijk gemiddelde scoren op de basisvakken. Daarnaast hebben we eigen ambitienormen vastgesteld, ook ten aanzien van de uitstroom.
- **Middagen thematisch werken:** Op de ochtenden werken we aan de basisvakken, de middagen werken we thematisch waarbij executieve functies, onderzoekend leren, samenwerkend leren en talenten van leerlingen een centrale plek hebben in ons aanbod.
- Actieve **bevordering van burgerschap** is een geïntegreerd onderdeel van ons onderwijsaanbod.
- **Culturele vorming** is een geïntegreerd onderdeel van ons onderwijsaanbod.
- Er is een **doorgaande lijn van peuters naar kleuters**, waarbij er vanuit dezelfde thema's wordt gewerkt.

2.2. Waar staan we nu?

Het team van de A. Bosschool is met ingang van 1 augustus 2023 veranderd. Er is een nieuwe directeur aangenomen, daarnaast is er een nieuwe, startende IB-er, hebben twee leraren afscheid genomen en zijn er twee nieuwe leraren aangenomen. Daarnaast is de A. Bosschool tot oktober 2022 een onderwijsteam geweest samen met de Wijje. Na oktober 2022 is de A. Bosschool als een zelfstandige school verdergegaan.

Basis op orde: Door de begeleiding van "Goed worden, goed blijven +" zijn de basisvakken geborgd in kwaliteitskaarten. Ook EDI (effectieve directe instructie) en het kleuteraanbod zijn geborgd in

een kwaliteitskaart. Door de vele wisselingen is het van belang om deze kwaliteitskaarten in uitvoering en onderhoud te blijven monitoren. De resultaten van de LVS-toetsing op de basisvakken (rekenen, spelling en taal) zijn op dit moment net voldoende, maar zijn niet veel hoger dan de schoolnorm. De eindtoets van het afgelopen jaar laat een ander beeld zien. Bij de eindtoets afgelopen jaar was de score voor rekenen en lezen voor 1F behaald, maar was de score voor 1S/2F onder niveau. Begrijpend lezen is onder de aandacht. Binnen stichting de Mare is een leesnetwerk opgestart, waarbij leraren geschoold worden door een expert.

Middagen thematisch werken: Door de vele wisselingen in het team is hier de afgelopen jaren onvoldoende tijd voor geweest. Er is door de verschillende leraren al wel één en ander uitgeprobeerd, maar tot een keuze is het tot op heden nog niet gekomen, mede ook doordat de visie van de school niet helder is. Deze zal eerst vastgesteld moeten worden en van daaruit kunnen er keuzes voor het aanbod gemaakt worden.

Bevordering burgerschap: We besteden op school veel aandacht aan sociaal emotionele ontwikkeling met behulp van de Kanjertraining, een onderdeel van burgerschap. Alle leraren zijn geschoold en gecertificeerd om de Kanjer training te geven. Daarnaast werken we in andere vakken ook aan burgerschap, maar is de bewustwording van het aanbod nog in ontwikkeling.

Culturele vorming: culturele vorming zijn nu nog vaak "losstaande" activiteiten/lessen. Wel zetten we elke week in op een vakdocent voor de muzieklessen. Daarnaast is er een cultuurcoördinator in de gemeente Olst/Wijhe die activiteiten aanbiedt voor de scholen en zal ondersteuning bieden bij de ontwikkeling van een doorgaande geïntegreerde leerlijn.

Doorgaande lijn van peuters naar kleuters: De afgelopen jaren is er met een afvaardiging van het team van de school en de opvang gewerkt aan een plan voor het kindcentrum. Dit om voor leerlingen een plek te bieden waar ze zich mogen ontwikkelen van 0 – 12 jaar. Door de vele wisselingen van teamleden, zowel op school als bij de opvang is het nog niet in de praktijk tot uitvoering gekomen.

2.3. Dit betekent voor de school: **Morgen**

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 – '27
Basis op orde – kwaliteitskaarten /EDI uitvoering – toepassing - toetsen aan praktijk – doorgaande lijn	Team-MR	Check + Groepsbezoeken + bijstellen waar nodig	Check + Groepsbezoeken + bijstellen waar nodig	Groepsbezoeken en borgen	Borgen
Basis op orde: nieuwe visie op leergebied NL	Team- MR		Ontwikkelen visie – keuze methode en	Implementeren	Implementeren en borgen

(begr. Lezen als onderdeel) + deels (dig) geletterdheid			uitvoering		
Basis op orde: Visie op Rekenen + keuze methode	Team - MR			Ontwikkelen visie en keuze methode + uitvoering	Implementeren
Thematisch werken: WO + burgerschap + digitale geletterd +Culturele vorming	Team - MR		Ontwikkelen visie en keuze voor WO-methodiek	Implementeren	Borgen
Bevordering burgerschap: ontwikkelen beleidsplan burgerschap en uitvoering aan geven	Team - Mr		Beleidsplan burgerschap maken – geïntegreerd aanbod-hoe	Implementeren - uitvoeren	Borgen
Culturele vorming: geïntegreerde leerlijn/aanbod	Team - MR			Visie ontwikkelen – keuze voor leerlijn/aanbod + uitvoering	Implementeren
Doorgaande lijn peuters kleuters	School en opvang – MR - ouders	Gesprekken + verkenning proces + uitzetten plan	Uitvoering geven aan plan	Uitvoering geven aan plan	Uitvoering geven aan plan

Zie ook bijlage onderwijskundig beleid

3. Ambitie Kwaliteit en ondersteuning: De basis op orde!

De leerkracht voelt zich kundig en verantwoordelijk voor het leerproces van de kinderen en ziet de opbrengsten als feedback voor eigen handelen. We hebben hoge verwachtingen en werken (daarmee) aan gelijke kansen. We hebben duidelijke en werkbare ondersteuningsprotocollen. Waarmee zorgen we voor kwaliteit in de klas. Iedere school is verschillend: medewerkers, culturen, leerlingen. Jij draagt bij aan de ontwikkeling en kwaliteit van jouw school. Hoe doe jij dat?

3.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de droom van de school

We geven kwalitatief goed onderwijs vanuit de schoolnormen met hoge verwachtingen. We zetten in op een lerende organisatie, waarbij we van en met elkaar leren. We hebben zicht op elke leerling en we weten wat de talenten zijn van elke leerling en kunnen daar naar handelen (we hebben zicht op de ontwikkeling van leerlingen). We hebben per vakgebied ambitienormen voor de school opgesteld en dragen er zorg voor deze te behalen. Er wordt systematisch gewerkt aan het verbeteren van onderwijs, o.a. door middel van analyses. Er is sprake van een doorgaande lijn in het onderwijsaanbod dat geborgd wordt in kwaliteitskaarten.

3.2. Waar staan we nu

Basis op orde:

- Door de begeleiding van "Goed worden, goed blijven +" zijn de basisvakken geborgd in kwaliteitskaarten. Ook EDI (effectieve directe instructie) en het kleuteraanbod zijn geborgd in een kwaliteitskaart. Naast de borging van de basisvakken Rekenen, Taal/spelling is het ook zorg om zicht op burgerschap te krijgen en dit te borgen met het team. Vanwege de vele wisseling in teamleden is het zaak om aandacht te besteden aan de kwaliteit en aanbod van lessen. Er dient aandacht te zijn voor rust, duidelijkheid en structuur. Vanuit deze structuur kan er ingezet worden op ondersteuning van leraren om het onderwijs nog verder te verbeteren. Dit kan door de ondersteuning bij het geven van kwalitatief goede lessen, analyseren van opbrengsten en vandaaruit het eigen handelen afstemmen op de onderwijsbehoefte van leerlingen.
- Door bovenstaande is er daarnaast ook onvoldoende aandacht geweest voor **het zicht op ontwikkeling** en analyse van de resultaten.

3.3. Dit betekent voor de school: **Morgen**

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 –'27
Realistische ambitienormen vanuit	Team – MR - bestuur		Ambitienormen vaststellen per	Uitvoering geven en	Uitvoering

hoge verwachtingen behalen.			vak	analyseren van resultaten	
Zicht op ontwikkeling: Analyseren van opbrengsten en de vertaling daarvan naar de eigen praktijk	Team – Mr - Bestuurder	Analyses vanuit heldere kaders – interventies – vastlegging – bijsturing en evaluatie	Analyses vanuit heldere kaders – interventies – vastlegging – bijsturing en evaluatie	Zelfde	Zelfde
Duidelijke zorgstructuur + notatie daarvan	Team – Dir. – IB - lkr	Zorgkalender maken + afspraken maken over noteren van informatie en waar	Uitvoering – controle en bijstelling waar nodig	Uitvoering en borging	Uitvoering en Borging
Uitvoering geven aan kwaliteitskaarten, deze zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk	Team	Check + bespreken + groepsbezoeken + bijstelling waar nodig	Check + bespreken + groepsbezoeken + bijstelling waar nodig	Borging	Borging
Toetsbeleid opnieuw onder de loep	Team - Mr	Visie op toetsing ontwikkelen, meenemen in visieontwikkeling	Uitvoering geven aan visie	Uitvoering geven aan visie en bijstelling waar nodig, Borging	Borging

4. Ambitie Medewerkers: Werkgeluk in eigen hand!

Als je elkaar kent kun je gebruik maken van elkaars talenten. Doe jij waar je goed in bent? Weet jij wat je kunt en laat je dat zien? Maak gebruik van je De Mare-collega's op een andere school. Waar heb jij behoefte aan? Spreek het vandaag hardop uit.

4.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de droom van de school

De Mare is een werkgever waar het HR-beleid gericht is op diversiteit en inclusiviteit, wat wordt vertaald naar de scholen. Als school werken we aan een gezonde werkomgeving, waarin de medewerkers vol werkgeluk werken. We zorgen voor een vitale werkomgeving bestaande uit een goede balans tussen lichamelijke en geestelijke gezondheid. De professionele, veilige en prettige teamcultuur van de A. Bosschool is zichtbaar voor anderen.

Het "dreamteam" van de A. Bosschool weet waar de school voor staat en heeft expliciet gekozen om hier te werken. Er wordt in gezamenlijkheid gewerkt vanuit professioneel handelen en vertrouwen. Er is veel kennis en kunde aanwezig of weet deze binnen de stichting/samenwerkingspartners te vinden. Het dreamteam staat open voor feedback en heeft een lerende houding, waarbij er een open houding is ten aanzien van nieuwe inzichten. Het dreamteam weet hoe ze "goed onderwijs" geeft, weet hoe ze planmatig, handelings- en opbrengstgericht werkt op basis van zicht op de ontwikkeling van leerlingen.

4.2. Waar staan we nu

- **Team-team:** Het team van de A. Bosschool bestaat uit 8 collega's waarvan er dit schooljaar 4 nieuwe collega's zijn gestart (waaronder een nieuwe directeur), Daarnaast is er ook een nieuwe IB-er (dit is een collega die al langer werkzaam is op de school, maar de taak als IB-er dit jaar voor het eerst heeft). Het team moet samen een nieuwe professionele, veilige en prettige teamcultuur ontwikkelen.
- De afgelopen jaren is er weinig aandacht geweest voor **eigen ontwikkeling en behoeftes**. Deze zijn daardoor ook niet voor iedereen even helder.

4.3. Dit betekent voor de school: **Morgen**

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 –'27
Team-team maken	Team	Teambuildings-activiteiten	Teambuildings-activiteiten	Teambuildings-activiteiten	Teambuildings-activiteiten
Professionele – veilige en prettige cultuur.		Werkvormen/ gespreksvormen in vergaderingen	Werkvormen/ gespreksvormen in vergaderingen	Werkvormen/ gespreksvormen in vergaderingen	Werkvormen/ gespreksvormen in vergaderingen

			Samen visie maken op "wat voor team willen wij zijn" – welk professioneel gedrag hoort daarbij	Uitvoering geven aan Werkvormen rondom feedback geven en ontvangen	Uitvoering geven aan
			Collegiale consultatie?		
Eigen ontwikkeling en behoeftes: helder krijgen en uitvoering aan geven via ontwikkelgesprekken	Dir – lkr – de Mare	Ontwikkelgesprekken plannen en afspraken maken over scholing – eigenaarschap bij Lkr.	Ontwikkelgesprekken plannen en afspraken maken over scholing – eigenaarschap bij Lkr.	Ontwikkelgesprekken plannen en afspraken maken over scholing – eigenaarschap bij Lkr.	Ontwikkelgesprekken plannen en afspraken maken over scholing – eigenaarschap bij Lkr.
Eigen ontwikkeling en behoeftes: Aan de slag met HRM met het huis van werkgeluk	HR de Mare - team	Dagdeel studie over "Huis van werkgeluk" Werkvormen huis van werkgeluk in vergaderingen	Uitvoering geven aan	Uitvoering geven aan	Uitvoering geven aan

5. Ambitie organisatie: Verbinden is een werkwoord

Verbinden is een werkwoord: door samen te werken, heldere kaders en gedeelde verantwoordelijkheid creëren we de goede voorwaarden voor ons onderwijs. We richten processen in die samen leren en werken bevorderen. Vanuit heldere kaders werkt iedere school aan haar onderwijs en heeft een bijdrage aan het geheel van de Mare. Randvoorwaarden die nodig zijn om dit te realiseren kennen wij en zijn daarop aangepast. Transparantie in keuzes en organisatorische herkenbaarheid maken dat we voorspelbaar zijn.

5.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de droom van de school

De school heeft een heldere visie op onderwijs en heeft samen met de kinderopvang (die bij in het gebouw zit) een heldere visie voor het kindcentrum ontwikkeld. Samen zorgen de school en opvang voor een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen van 0 -12 jaar (zie samenwerken).

De school heeft een heldere visie voor elk vak en heeft schoolambities gesteld waar we aan werken. We weten waar we aan werken en kunnen van daaruit duidelijke keuzes maken om iets wel of niet te doen (zie onderwijs).

De school is onderdeel van stichting de Mare. Binnen de verschillende scholen is er veel kennis en ervaring die we binnen onze school kunnen benutten en laten we deze ook gaan benutten. Laten we experts binnen de school ontwikkelen of experts van andere school in onze school uitnodigen om ons voor te lichten. En laten we eens een kijkje nemen bij een collega op een andere school om tot nieuwe inzichten te komen. Daarnaast kunnen we ook verbinden door deel te nemen aan netwerken binnen de stichting. Op deze manier hoeven we niet steeds "het wiel opnieuw uit te vinden". Samen weten we meer dan alleen!

Nieuwe medewerkers en invallers worden tijdens hun inwerkperiode zo optimaal mogelijk begeleid, onder andere door middel van een "maatjes-systeem".

5.2. Waar staan we nu

School: Tot oktober 2022 is de A. Bosschool een onderwijsteam geweest samen met de Wijje. Na oktober 2022 is de A. Bosschool als een zelfstandige school verdergegaan. Daarin is er weinig aandacht geweest voor de eigen behoefte van de school met haar leerlingen. Het is dan ook nodig om een vernieuwde visie te ontwikkelen met het team en deze te vertalen naar de praktijk. Nieuwe medewerkers krijgen een maatje, die hen ondersteunt bij het inwerken, waar mogelijk is dit een ervaren leerkracht.

Stichting de Mare: Binnen de stichting zijn er op verschillende lagen overleggen, denk aan Directeuren overleg, IB-netwerk, daarnaast is er ook een netwerk begrijpend lezen. Deze netwerken overleggen periodiek met elkaar, informeren elkaar en delen kennis. De wens is om nog meerdere netwerken op te starten.

5.3. Dit betekent voor de school: **Morgen**

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 – '27
School: Nieuwe medewerkers worden tijdens hun inwerkperiode zo optimaal mogelijk begeleid.	Dir – IB – Schoolopl. - Team	Heldere afspraken maken over maatjes-systeem – uitvoering geven aan.	Uitvoering geven aan	Vervolgen	Vervolgen
School: Visieontwikkeling op schoolwerkklimaat – waarbij duidelijke rollen en verwachtingen worden uitgesproken en vertaald naar de praktijk	Team + dir	Visieontwikkeling op schoolwerkklimaat en eerste uitvoering daaraan geven	Verdere uitvoering geven aan	Borging	Borging
Stichting de Mare: Kennis, ervaringen en middelen benutten ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs.	Team – de Mare – Vak experts	Deelname aan netwerk binnen de stichting	Ontwikkeling van vak experts binnen onze school – deelname netwerken	Ontwikkeling van vak experts – deelname netwerken	Verbinding van vak experts

6. Ambitie samenwerking met onze omgeving: Samen ben je sterker, bovendien is samen leuker.

De buitenwereld is dichterbij dan je denkt: betrek ouders of bel vandaag naar dat ene leuke contact. Samen ben je sterker, bovendien is samen leuker. School + thuis + partners verbinden = ontwikkelingsstimulering

Hoe open is onze school naar de lokale omgeving? Door meer van jezelf te laten zien en samen te werken met bedrijven (innovatie, handenarbeid, verkenning, enz.) en organisaties (muziek, sport, acteren, kunst) maak je de school open en de wereld van de leerlingen groter.

6.1. Wat betekent de ambitie uit het koersplan voor de droom van de school

(Zie ook paragraaf 5.1) De school heeft een heldere visie op onderwijs en heeft samen met de kinderopvang (die bij in het gebouw zit) een heldere visie voor het kindcentrum ontwikkeld. Samen zorgen de school en opvang voor een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen van 0 -12 jaar (zie samenwerken).

De school heeft een intensieve samenwerking met externe partijen, te denken valt aan logopedie, fysiotherapie, waarbij het streven is dat dit binnen de school aangeboden kan worden. Daarnaast zou ook een samenwerking met de Bieb op school een mooie aanvulling kunnen zijn op het Taal- en leesaanbod.

De school heeft een nauwe samenwerking met ouders waarbij we steeds samen kijken naar wat het beste is voor deze leerling.

6.2. Waar staan we nu:

School: Door het ontwikkelen van een heldere en eigen visie kan vervolgens onderzocht worden naar hoe we de omgeving kunnen betrekken bij school en kunnen keuzes gemaakt worden als het gaat om het aanbod van de school en samenwerking met partners en omgeving.

In de afgelopen jaren is een werkgroep bezig geweest met de ontwikkeling van het kindcentrum, door de vele wisselingen is de opzet en uitvoering hiervan nog niet echt opgestart.

De bibliotheek op school is van de school zelf en wordt jaarlijks voor een deel geactualiseerd. De vraag is of dit voldoende is om het taal- en leesaanbod te bedienen voor alle leerlingen.

De betrokkenheid van ouders bij de school is groot, vooral bij activiteiten zie je grote betrokkenheid. We betrekken ouders via gesprekken bij het onderwijsproces van de leerlingen. Het zou mooi zijn om deze betrokkenheid met ouders en leerlingen te versterken.

Samenwerking omgeving:

- De samenwerking met de kinderopvang Koos die bij de school in het gebouw zit, is in aanzet aanwezig, maar is nog erg gericht op de praktische invulling. Er is een document uit 2022 waarin de uitgangspunten zijn beschreven om te komen tot een kindcentrum. Dit moet de komende jaren opgepakt worden om hier verdere uitvoering aan te geven.
- Contacten met plaatselijke partners; er zijn wel contacten met bijvoorbeeld sportverenigingen of de plaatselijk horeca, maar deze contacten zouden verder uitgebreid kunnen worden als aanvulling op ons onderwijsaanbod.

6.3. Dit betekent voor de school: **Morgen**

Stappen naar ambitie	Betrokkenen	'23 – '24	'24 – '25	'25 – '26	'26 –'27
School: Ouders en leerlingen (meer) betrekken bij het leerproces.		Vanuit visie keuzes maken in hoe we ouders/ leerlingen betrekken bij leerproces	Eerste uitvoering geven aan visie	Uitvoering en bijstelling waar nodig	
School: Visie op samenwerken met de omgeving	Team + dir		Visieontwikkeling op schoolwerkklimaat en eerste uitvoering daaraan geven	Verdere uitvoering geven aan en bijstelling waar nodig	Uitvoering
School: Onderzoek naar "Bieb op School"			Onderzoeken of Bieb op school een aanvulling is voor ons aanbod	Afhankelijk van onderzoek uitvoering/ bijstelling	
Samenwerking omgeving: Samenwerking kindcentrum met Koos versterken - Ontwikkeling gezamenlijke	Team – Mr - Koos	Vanuit de bestaande plannen een plan maken om de samenwerking te versterken. Alle	Uitvoering van plannen – doorontwikkeling - bijstelling waar nodig Gezamenlijke scholing?	Uitvoering van plannen – doorontwikkeling – bijstelling waar nodig Gezamenlijke scholing?	Uitvoering

visie kindcentrum – uitvoering daaraan geven		geledingen daarin meenemen – Eerste aanzet uitvoering plan			
Samenwerking omgeving: Partners aan de school verbinden - Onderzoeken en opzetten contacten met omgeving om onderwijsaanbod te verrijken.				Visie op samenwerking omgeving – onderzoeken naar opzetten samenwerking met omgeving als toevoeging op het onderwijsaanbod	Verdere uitwerking.

Bijlagen

1. Onderwijskundig beleid

Wettelijk minimum onderwijskundig beleid – dit kun je gebruiken als checklist

- Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Het gaat zowel om wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school, als om ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.
- Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk?
- Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school? Wat zijn de door het bestuur opgenomen eigen opdrachten?
- Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
- Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?
- Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht?
- Hoe gaat de school om met taalachterstanden?
- Welke extra ondersteuning biedt de school aan? Hoe is de basisondersteuning georganiseerd en wat is de relatie met het ondersteuningsprofiel?

Er mag verwezen worden naar andere documenten.

1.1. Onze leerlingen en wat dat betekent voor ons onderwijs

Zie paragraaf 1.1 beschrijving van de school en leerlingen en schoolgids

1.2. Leerstofaanbod op de kerndoelen en onderwijsleerproces/ Beschrijving van het onderwijs

Zie schoolgids en kwaliteitskaarten basisvakken

1.3. Beschrijving van het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Zie schoolgids

1.4. Beschrijving van het burgerschapsonderwijs

Zie schoolgids

1.5. Beschrijving van het veiligheidsbeleid

(Zie veiligheidsbeleid)

Op bestuursniveau zijn er afspraken gemaakt over het veiligheidsbeleid op de scholen. Alle scholen werken met de Kanjermethode voor sociaal-emotionele ontwikkeling en als methode om een gewenst en veilig leerklimaat te creëren. Canvas wordt gebruikt om tenminste twee jaarlijks de veiligheidsbeleving te monitoren van de groepen 5 t/m 8. Als de uitkomsten daartoe aanleiding geven, wordt actie ondernomen. Alle onderwijsteams hebben een contactpersoon die kan doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon. Wie deze medewerker is, is bekend bij ouders, leerlingen en is beschreven in de schoolgids.

1.6. Beschrijving van het Schoolondersteuningsprofiel/ basisondersteuning en extra ondersteuning

Zie Schoolondersteuningsprofiel

1.7. Beleidsdocumenten

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld/ Herzien op:
Onderwijsaanbod + visie op onderwijs	Kwaliteitskaarten	Jaarlijks, School
Pedagogisch- didactisch handelen	Afspraken over handelen in de groepen; Kwaliteitskaarten	Begin aug. 2023
Veiligheid	Veiligheidsplan School	Jaarlijks, school
	Protocol Sociale media	Jaarlijks, school
	Antipestprotocol	Protocol Kanjertraining
Aanbod	Bestuursvisie cultuureducatie	Bestuur, februari 2017
	(Hoog) begaafde kinderen	Bestuur, april 2014
Veiligheid	Protocol Schorsing en verwijdering	Bestuur, 2003
	Meldcode Kindermishandeling	Bestuur; maart 2021
	Diverse documenten i.v.m. AVG, waaronder privacy	Bestuur, september 2020

2. Kwaliteitsbeleid

Wettelijk minimum kwaliteitsbeleid – dit kun je gebruiken als checklist

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- Het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en
- Dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem, en
- Het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

Er mag verwezen worden naar andere documenten.

2.1. Gezamenlijk bestuurlijk kwaliteitsbeleid

Wij zien kwaliteitszorg als een leerproces, waarbij iedereen planmatig en cyclisch de kwaliteit van het onderwijs en hun eigen functioneren in relatie daartoe, volgt, evalueert en tot verbetering komt: op het niveau van de individuele leerling, de groep, de school en de stichting.

De uitwerking is opgenomen in de kwaliteitskalender op stichtingsniveau en in (zorg-)kalenders op iedere school. We hebben zicht op ontwikkeling van de onderwijskwaliteit, evalueren zowel het proces als de opbrengsten en doen daar iets mee zodat de kwaliteit van het onderwijs verbetert. We leggen dat vast in plannen, zoals een school- (jaar-) en bestuursplan en verantwoorden, zoals in groeps- en schoolanalyses, schooljaarverslag en bestuursverslag.

2.2. Hoe ziet ons leerlingvolg- en ondersteunings-systeem eruit en hoe is de relatie met het aanbod en dagelijkse onderwijs (maatregelen ter verbetering)?

Zie zorgrooster

In ons zorgrooster staat beschreven hoe onze zorg er voor een heel schooljaar uit ziet. De begeleidingsperiodes bestaande uit groepsbesprekingen, groepsbezoeken, plannen, consultatiegesprekken, toetsmomenten enz. staan hierin vermeld.

Met enige regelmaat meten wij de vorderingen van de leerlingen. Bij de kleuters is dit door middel van het digikeuzebord, vanaf groep 3 gebruiken wij hiervoor Leerling in Beeld en de methode toetsen. De sociale ontwikkeling monitoren we via Kanvas. Met deze data proberen we de ontwikkeling te duiden en plannen we doelen/interventies die vervolgens uitgevoerd en daarna geëvalueerd worden.

Leerlingen die extra uitdaging nodig hebben krijgen meer uitdagende oefeningen en hoeven de lesstof minder vaak te herhalen.

2.3. Hoe wordt gedifferentieerd zodat er afgestemd wordt op de ontwikkeling van de leerlingen?

We werken vanuit de kwaliteitskaarten voor de basisvakken waarbij beschreven is hoe we leerlingen n.a.v. de resultaten of de instructie verlengde instructie of juist uitdagende lesstof kunnen aanbieden. Door compacten, verrijken en verlengde instructie geven wij onderwijs op maat

aan leerlingen. Snappet wordt ingezet om zo adaptief mogelijk te werken en leerlingen te voorzien in hun leerbehoefte.

2.4. Beleidsdocumenten

Onze stichting respectievelijk onze school kennen de volgende beleidsdocumenten:

Kwaliteitsbeleid

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld/ Herzien op:
Kwaliteit	Zorgkalender	Sept. 2023 - Jaarlijks
	Kwaliteitskalender	Bestuur; december 2021
	Proces voortgangsgesprekken bestuur- directie	Bestuur, november 2021
	Stappenplan groepsanalyses en analyseformats school en groep	Bestuur; maart 2022
	Afspraak gezamenlijk gebruik Cito Leerling in Beeld	Bestuur, oktober 2022
	Afspreken en aanspreken	Bestuur, september 2019
	Kwaliteitszorg – zo doen we dat	Bestuur, september 2019
	Klachtenregeling	Bestuur, september 2021
	Handelingskader meldcode kindermishandeling	Bestuur, maart 2021
	Toetsbeleid/ Afspraken m.b.t. volgen van de ontwikkeling van de leerlingen	Zorgkalender, sept. 2023
	Schoolondersteuningsplan	Okt, 2023 (vierjaarlijks)
	EPOS, deelregioplan 2305	Bestuur, maart 2021
	Schoolplan	Jaarlijks
	Jaarplan	Jaarlijks
	Jaarverslag	Jaarlijks

3. Personeelsbeleid

Personeelsbeleid van De Mare richt zich op de professionele ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van De Mare en die van de scholen en aan de vastgestelde competenties volgens de wet BIO (bekwaamheid in onderwijs). Maatregelen en instrumenten die worden ingezet, die waarborgen dat personeel zijn bekwaamheid op peil houdt. D.m.v. studiedagen en mogelijkheden tot zelfstudie zijn leerkrachten in staat om hun bekwaamheid continue te ontwikkelen en te bevorderen.

In de strategische koers zijn drie speerpunten bepaald gericht op; Onderwijs, Kwaliteitszorg en Personeelsbeleid. Binnen de visie op goed personeelsbeleid is het functieboek vastgesteld. Dit is het kompas en fundament voor de inrichting van de organisatie, hoe wij willen samenwerken en hoe wij ons blijven en willen ontwikkelen.

De gesprekkencyclus en de kijkwijzer.

De gesprekkencyclus is een instrument die hiervoor wordt gehanteerd. Binnen De Mare is het handboek gesprekkencyclus vastgesteld dat bijdraagt aan de continue ontwikkeling van personeel en organisatie en onderwijskwaliteit. In de gesprekkencyclus staan de volgende kernvragen centraal: Wat zijn je talenten? Wat is de ambitie van de organisatie/school? Wat is jouw persoonlijke ambitie? Het gaat om de uitdaging, motivatie en waardering van het personeel door leidinggevende. Daarbij is ook de nadruk op de ontwikkeling van de volgende vier competenties:

- Pedagogisch functioneren;
- Vakinhoudelijk en didactisch functioneren;
- Samenwerken met de omgeving;
- Reflectie & ontwikkeling.

Ter ondersteuning om het goede gesprek met elkaar te voeren over het functioneren en de reflectie daarop zijn diverse formulieren ontwikkeld. De kijkwijzer, formulier functioneringsgesprek en doelstellingengesprek, POP-formulier en voortgang daarop en een beoordelingsformulier.

In de nabije toekomst zal De Mare inzetten op het verbeteren van dit instrument zodat nog beter kan worden ingezet op professionele ontwikkelen en het creëren van een (High) performance cultuur. Dit proces zal door software worden ondersteund. Daarnaast zal het huis van werkgeluk hiervan een onderdeel zijn.

Periodiek wordt een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd onder het personeel. In deze enquête wordt de mening van personeelsleden gevraagd over de kwaliteit van de school, maar ook hun welbevinden en gevoel van sociale veiligheid wordt hierin opgenomen. De resultaten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Het bepalen van het strategisch beleid beschouwen wij overigens als een proces en niet als een momentopname. Werken aan de kwaliteit van het onderwijs betekent: koers bepalen, verbeteren, borgen, verantwoorden en publiekelijk maken. Het strategische beleid zien we dan ook als een werkdocument.

3.1. Beleidsdocumenten Personeel

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld/ Herzien op:
Bevoegdheden en bekwaamheden personeel	Functieboek	Bestuur; september 2020
	Bekwaamheidsdossier	Bestuur, mei 2020
	Gesprekscyclus	Bestuur, september 2012 Bestuur, januari 2021
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	Niet nodig als document, want is gerealiseerd	
Maatregelen m.b.t. personeel ten aanzien van ontwikkeling onderwijskundig beleid en	Scholingsbeleid	Jaarlijks
Veiligheid	RI & E	School, 2021 (tweejaarlijks)
	Klachtenregeling	Bestuur, september 2021
	Reglement internet en sociale media	Bestuur, september 2020
	Privacy en bescherming persoonsgegevens	Bestuur, september 2020
	AVG Reglement Functionaris Gegevensbescherming	Bestuur, maart 2019
	Privacyreglementen	Bestuur, september 2020
Overig	Werkkostenregeling	Bestuur

4. Samenwerken met de omgeving en sponsorbeleid

Wettelijk minimumsponsorbeleid – dit kun je gebruiken als checklist

Het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd.
Er mag verwezen worden naar andere documenten.

4.1. Gezamenlijk bestuurlijk beleid

Wij hanteren het landelijk convenant Sponsoring.

4.2. Schoolbeleid

Wij volgen de keuze die bestuurlijk gemaakt is en volgen dus het landelijk convenant Sponsoring.

4.3. Beleidsdocumenten:

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld/ Herzien op:
Sponsorbeleid	Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2020 – 2022	Landelijk; februari 2020