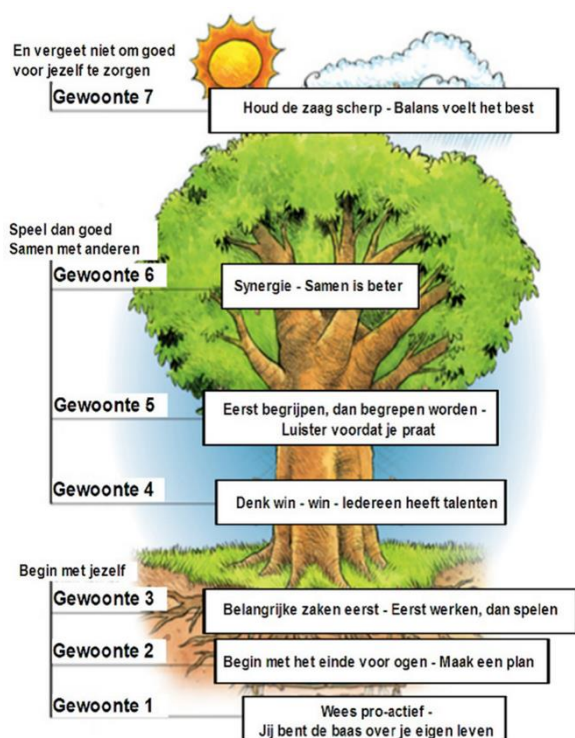


Schoolplan 2020-2024



23 SEPTEMBER

Henricusschool

Gemaakt door: Marian Nuchelmans

Inhoudsopgave

1.	1. Inleiding	3
2.	2 Missie en visie	4
3.	2.0 Basis voor koersplan Sarkonschool H.Henricusschool	4
4.	2.1 Visie van de Henricusschool	5
5.	2.2 Ambitie:	6
6.	3. Kaders	7
7.	3.1 Kaders vanuit Sarkon	7
8.	4. Ambities en speerpunten	9
9.	4.1 Ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs	9
10.	4.2 analyses	9
11.	4.3 Onze ambities voor de toekomst	10
12.	4.4. Begrotingsperspectief	11
13.	5. Uitwerking van onze ambities	12
14.	6. Wettelijke eisen	14
15.	6.1 Onderwijskundig beleid	14
16.	6.2 Personeelsbeleid	17
17.	6.3 Stelsel van kwaliteitszorg	19
	Vaststelling schoolplan	20
	Bijlage Schoolgids Henricusschool	
	Bijlage Koersplan Henricusschool	

Schoolplan 2020-2024

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Henricusschool voor de periode 2020-2024.

In dit schoolplan beschrijven we ons beleid voor de komende vier jaar. Het geeft informatie over hoe wij op de Henricusschool het onderwijs vorm gaan geven en hoe wij denken en werken.

Het door Stichting Sarkon vastgesteld LEV koersplan 2020-2024 is richtinggevend en vormt het kader voor het beleid van onze school.

Over veel zaken op onze school zijn we tevreden: die willen we graag behouden voor de toekomst. Een school staat echter nooit stil. De samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe uitdagingen komen te staan. Er worden nieuwe inzichten over het onderwijs en de opvoeding ontwikkeld. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om als school een proactieve houding aan te nemen en voortdurend de kwaliteitszorg te waarborgen: doen we nog wel de goede dingen en doen we die dingen wel goed genoeg? Het Team van de Henricusschool heeft de onderleggers van het schoolplan met elkaar ontwikkeld en door gesproken. Vervolgens is het schoolplan uitgewerkt door de directie, besproken in het managementteam en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Ten slotte is het schoolplan vastgesteld. Ons schoolplan kent 4 speerpunten die in de komende vier jaar leidend zullen zijn in onze jaarplannen.

2 Missie en visie

2.0 Basis voor koersplan Sarkonschool H.Henricusschool

De Sarkonkoers: Leren met LEV

LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers voor de komende vier jaar op de Sarkonscholen:

L - Leerplek voor het leven

Sarkonscholen zijn een kloppend hart waar je leert over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. We nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. We leren je om een steentje bij te dragen aan de leefbaarheid van de wereld om je heen. Bovenal leer je van en met elkaar en geef je richting aan jouw leerproces.

E - Eigen Wijze

Je bent uniek en hebt je eigen talent. Als kind, medewerker en als school toon je moed om de beste te zijn op jouw eigen wijze. Hierbij leer je goed samen te werken met anderen om jezelf blijvend te ontwikkelen in eigenheid en kwaliteit.

V- Vertrouwen door verbinding

Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. De katholieke / interconfessionele wortels inspireren om in verbinding te geloven en leer je met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

Alle sarkon scholen streven er naar om het schoolplan zo kort en krachtig mogelijk te omschrijven. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van de school tot stand gekomen. Als onderdeel van Sarkon zijn we in 2018 en 2019 tijdens directiebijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten en daarnaast twee keer in een tweedaagse aan de slag gegaan met een totale analyse van ons bestuur en de aangesloten scholen om te bepalen waar we staan, wat ons verbindt en waar onze ontwikkelpunten en kwaliteiten liggen. Hierbij zijn bestuur, directieleden, stafleden, GMR-leden en de raad van Raad van Toezicht betrokken geweest. Ook is een omgevingsonderzoek gedaan waarbij ouders, medewerkers en mensen uit het netwerk van Sarkon uitgebreid zijn geïnterviewd. Het resultaat was een nieuwe koers en een koersplan. Geïnspireerd door dit koersplan zijn wij met het team aan de slag gegaan en hebben we gebrainstormd over het onderwijs. Resultaat van deze bijeenkomsten was een verbinding tussen het koersplan van Sarkon en onze eigen koers richting toekomst. Daarnaast zijn we met onze partners gaan werken aan een nieuwe missie visie voor de toekomst. Hiervoor hebben we gezamenlijke onder-midden- bovenbouwvergaderingen gehad en vele teamsessies over de toekomst van het onderwijs. We hebben met elkaar gekeken waar staan wij nu en waar willen wij samen naar toe. We hebben de oudergeleding van de MR zoveel mogelijk betrokken bij het ontwikkel proces. Vanuit dit proces konden we onze kernwaarden met missie en visie en ons eigen profiel beschrijven.

2.1 Visie van de Henricusschool

Collectieve ambitie Kind centrum Hippolytushoef

Wij zijn een oefenplaats om je sterkste ik te worden.
Het is een avontuur en wij doen het samen!

Onze beloften

Wij helpen je om je te ontwikkelen op de manier die bij jou past. Wij leren je zelfstandig, ondernemend en ontdekkend te zijn. Wij helpen je ontdekken waar je goed in bent en je talenten in te zetten. Wij leren je vaardigheden voor nu en in de toekomst. Wij helpen je op jezelf te vertrouwen en lef te tonen. Wij zijn trots op jou.

Kernwaarden

Kernwaarden vormen de basis van onze visie.

Deze kernwaarden zijn:

Vertrouwen:

Vertrouwen hebben in jezelf, vertrouwen in elkaar en vertrouwen in de toekomst. Vertrouwen is het fundament voor het opbouwen van een relatie. Vanuit de relatie werken wij elke dag vol enthousiasme met kinderen en hun ouders.

Onderzoekend: Kinderen zijn nieuwsgierig en hebben zelf de behoefte om te leren. Ze willen de wereld om zich heen ontdekken. De meest effectieve manier om de wereld om je heen te begrijpen, is door het stellen van een vraag. Deze onderzoekende houding stimuleren wij bij kinderen door het inzetten van ons vakmanschap.

Samen: Het samen zijn, de verbinding tussen kinderen, ouders en andere opvoeders en teamleden is een belangrijke waarde voor ons. Samen met de kinderen zorgen teamleden voor een veilige sfeer met veel plezier, uitdaging en enthousiasme.

Identiteit

Wij staan als school open voor alle geloofsovertuigingen. Er wordt aandacht besteed aan de katholieke waarden en normen. Hierbij proberen we regelmatig de relatie te leggen met levensbeschouwelijke elementen en huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Door aandacht te besteden aan het bovenstaande willen we kinderen helpen de eigen levensbeschouwing, in gesprek met anderen, te ontdekken en te vormen. Zo bereiden we de kinderen voor op onze constant veranderende en qua levensbeschouwing veelkleurige wereld.

2.2 Ambitie:

Wij leren met LEV in een rijke leeromgeving. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen. Op SARKON-school De Henricusschool creëren we LEV door kinderen te laten oefenen om hun sterkst ik te worden. Vanuit de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf)leiderschap te werken aan de basisbehoeftenrelatie (verbinden), competentie (leren) en autonomie (richting geven).

De vorige planperiode heeft zich gekenmerkt om vanuit een solide basis te werken aan een goed didactisch en pedagogisch klimaat in de school. Vanuit deze basis ontstond langzaam het vertrouwen en de behoefte om van leerstofgericht onderwijs naar kindgericht onderwijs te gaan. Maar ook van sturende leerkracht naar coachende leerkracht verder te ontwikkelen. Hierbij het leren zichtbaar maken en werken met feedback van collega's, kinderen en leidinggevenden.

Vanuit de ontwikkelgesprekken zijn de volgende ontwikkeldoelen als speerpunten naar voren gekomen:

- Werken vanuit The leader in me als basis voor ons onderwijs.
- Werken aan coachende houding en werken met feedback.
- Werken met Portfolio vanuit eigenaarschap bij kinderen.
- Werken met wetenschap en techniek, toekomstgericht onderwijs.
- Onderzoekend leren in midden en bovenbouw en thematisch spelend leren in de onderbouw opzetten en verder ontwikkelen.
- Werken aan het Kind centrum Hippolytushoef; samenwerking met de kinderopvang Hollands Kroon en Obs De Kei.

Wij gaan de komende jaren onze leerplek voor het leven vormgeven door betekenisvol onderwijs. Leren vanuit spel en leren door te onderzoeken en te ontdekken. Het lerend spelen in de groepen 1-2 gaan we in de groepen 3 en 4 meer ruimte geven door meer te werken in gezamenlijke thema's waar door spelen, onderzoeken en ontdekken kinderen op een natuurlijke manier leren. In de groepen 5-8 gaan we veel meer uit van het onderzoekend leren. Ons onderwijs gaat zich verder richten op de belangrijke toekomstige vaardigheden en kennis. Wij gaan het digitaal werken aan de basisvaardigheden in Snappet zo inzetten dat de leerlingen op hun eigen wijze de leerlijnen gaan doorlopen. Feedback, evaluaties en toetsing gaan we sterker ontwikkelen van een leerstofgerichte naar een kindgerichte aanpak. We bevorderen het vertrouwen door verbinding door te bouwen aan de driehoek tussen ouder, school en leerling. De zeven gewoonten vormen daarbij onze basis. De verbinding met onze omgeving is de samenwerking met onze partners waarmee wij werken aan de realisatie van het nieuwe Kind Centrum Hippolytushoef. We willen door nauwe samenwerking kwalitatief goed onderwijs realiseren voor alle kinderen. In de samenwerking met de kinderopvang willen we een goede voor- en vroegschoolse educatie realiseren door hier samen zorg voor te dragen.

3. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van De Henricusschool beschreven die voortvloeien uit de strategische opdracht van Sarkon, het bestuur waar de Henricusschool onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen.

3.1 Kaders vanuit Sarkon

Een veelzijdig scala aan scholen met LEV

Op organisatieniveau staat de school bij Sarkon centraal. Sarkon vindt het belangrijk dat leraren en directeuren met passie en professie onderwijs bieden, dat past bij de wijk waarin de school staat en de leerlingen van de school. Daarom bieden wij onze scholen de ruimte om het onderwijs en de identiteit zodanig vorm te geven, dat dit past en nauw aansluit bij de omgeving, de gemeenschap en de populatie kinderen, die de scholen bezoeken.

Continuïteit voor onderwijs

Sarkon is een stabiele en financieel gezonde organisatie. Sarkon staat garant voor het voortbestaan van haar scholen. De kerntaak van de directeuren en leraren is het verzorgen van goed onderwijs en dat van de bestuurlijke organisatie is hen daartoe in staat te stellen. Dat houdt in, dat de bestuurlijke organisatie de randvoorwaarden creëert, waardoor de professionals op de scholen onderwijs van optimale kwaliteit kunnen bieden. Van de medewerkers wordt verwacht, dat zij verantwoording nemen voor hun professioneel handelen en hun professionele ontwikkeling.

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Sarkon heeft een visie die meer richting geeft dan voorschrijvend is, die ons verbindt, inspireert en motiveert. Maar tegelijkertijd één, die iedere school op haar 'eigen wijze' kan en mag invullen. De scholen en het bestuurskantoor dienen hetzelfde doel: 'Leren met LEV'. De bestuurlijke organisatie werkt aanvullend en is faciliterend aan de scholen. Het bestuur van Sarkon is richtinggevend en stelt kaders. We willen de professionals graag eigenaar van hun vak laten zijn. De schoolteams worden gestimuleerd en uitgedaagd om onderwijs te geven passend bij hun visie op leren en afgestemd op de leerling populatie.

Wij willen onze doelen bereiken met: 'vertrouwen door verbinding', 'een gedeelde visie', 'sturen op gedrag en proces' en 'leren met en van elkaar'.

Evenwichtige onderwijsvernieuwing

Sarkon is actief in haar ontwikkeling naar nieuwe onderwijskundige en pedagogische inzichten. Samen met partners werkt Sarkon aan de voortdurende professionaliteit van onze medewerkers en het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. De onderwijsvernieuwing is nauw verbonden met onze drijfveren en overtuigingen. Het eigenaarschap voor onderwijsvernieuwing ligt bij de direct betrokkene.

We willen elke dag een beetje beter zijn. Ons onderwijs blijft bij de tijd; nieuwe en bewezen onderwijskundige inzichten integreren we in het huidige onderwijs.

De scholen werken op eigen wijze aan de ontwikkeling van de volgende dimensies van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie, subjectwording en kindgericht onderwijs. Werkonderwijs vindt op basis van data-analyse bijstelling plaats van aanpak en doelen.

Betrouwbaar, betrokken en goed werkgeverschap

We willen dat mensen graag bij Sarkon werken en bieden ook voor hen een 'leerplek voor het leven'. Daarom faciliteren we professionalisering voor onze medewerkers, door bijvoorbeeld het aanbieden van coaching, trainingen en opleidingen. We zorgen voor een optimaal werkklimaat, passend bij de talenten van de medewerkers. Zoals onze medewerkers voortdurend gericht zijn op de ontwikkeling van de kinderen, zo is de organisatie gefocust op de deskundigheidsbevordering van de medewerkers, waarbij zij ook fouten durven en mogen maken.

4. Ambities en speerpunten

4.1 Ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs

Sarkon zorgt ervoor dat op alle Sarkonscholen leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen. De Sarkonscholen gaan in deze planperiode op hun eigen wijze verder met het ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs en groeien naar een lerende school. Elke school heeft een eigen beginsituatie en een eigen team en maakt ook eigen keuzes qua doelen in het onderwijs die passen bij de visie en het leerproces van de school. Daarnaast vraagt het van de organisatie ook dat de school, leraren, ouders, leerlingen samen met anderen een verbinder kunnen zijn tussen thuis en de maatschappij.

Sarkon wil een lerende netwerkorganisatie voor het leven voor leerlingen, ouders en leraren zijn. Het vraagt een ontwikkeling op elk van de volgende dimensies:

- Van een focus op de leervakken naar een professionele kijk op de brede ontwikkeling van kinderen.
- Van leraren die sturen naar leraren die coachen.
- Van leraren die vertellen naar leraren die activeren.
- Van een standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle gepersonaliseerd ontwikkelingsaanbod.
- Van convergente lesstof naar een eigen leerlijn.
- Van een klassikale structuur naar flexibele organisatievormen.
- Van data om te checken naar data om te leren.
- Van alleen leraren die beoordelen naar leerlingen die ook zelf verantwoording afleggen over hun ontwikkeling.
- Van leraren die uitvoeren naar leraren die invloed uitoefenen.
- Van schoolleiders die sturen naar schoolleiders die activeren, inspireren en coachen.
- Van curatieve kwaliteitszorg naar focus op de kwaliteiten van leerlingen.
- Van ouderparticipatie naar ouderbetrokkenheid.

4.2 analyses

Hoe zijn wij tot dit schoolplan gekomen?

Vanuit het proces waar wij mee bezig zijn in de ontwikkeling van het nieuwe Kind Centrum hebben wij samen met onze partners onder leiding van Jan Tolhuijs gewerkt aan een analytische kijk op onderwijs.

Waar staan we, wat doen we en waarom. Wat is er nodig in de toekomst?

Daarnaast hebben we data verzameld vanuit tevredenheidsonderzoeken, leerlingvolgsysteem.

Huidige kwaliteit

De tevredenheidspeilingen (oudertevredenheid, leerling tevredenheid en personeels tevredenheid) afgenomen onder personeel, ouders en leerlingen (van groep 6 tot en met 8) laat een ruim voldoende tot goede score zien bij: schoolklimaat, onderwijsleerproces, informatie en communicatie, samenwerking in het team.

De werkdruk was de afgelopen jaren een aandachtspunt. De werkdrukgeden hebben hier wel verlichting geboden door het aanstellen van onderwijsassistenten, voldoende pauzes voor leerkrachten, meer gym uren en administratiedagen voor de leerkrachten.

Externe analyse:

De Henricusschool staat in Hippolytushoef. Hippolytushoef is een dorp in de gemeente Hollands Kroon op het voormalig eiland Wieringen. Het dorp heeft rond de 4200 inwoners. De school telt ongeveer 235 leerlingen, verdeeld over 9 groepen met 19 teamleden. 82% van de leerlingen komt uit Hippolytushoef. 18 % komt uit andere dorpen. De Henricusschool is een pedagogisch sterke school. Er heerst een prettig leerklimaat, waarbij de basis het werken vanuit de zeven gewoonten van zelfleiderschap is.

In de afgelopen jaren hebben we bewezen dat we goed onderwijs bieden. Ons team, is een jong team wat zich steeds meer ontwikkelt vanuit behoefte naar nieuwe kennis. Zo komen er steeds meer nieuwe specialisten bij.

Onze uitstroomgegevens naar het voortgezet onderwijs laten de laatste jaren een goede solide basis zien. We werken met diverse partijen samen om de leerling de best mogelijke begeleiding te bieden. De school laat in het tevredenheidonderzoek zien dat zij de leerlingen een veilige en prettige plek kunnen bieden, waar leerlingen worden gezien.

4.3 Onze ambities voor de toekomst

The leader in me, werken met portfolio:

De basis voor het onderwijs op de Henricusschool is 'De boom van de 7 gewoonten' van Stephen Covey. Zo werken we met elkaar aan persoonlijk leiderschap. Dit vinden we belangrijk met het oog op een voortdurend veranderende toekomst.

- Persoonlijk leiderschap is met je hart en je hoofd besluiten kunnen nemen, die goed zijn voor jou, voor de ander en voor de wereld.
- Persoonlijk leiderschap is verantwoordelijk durven zijn als je besluiten neemt en uitvoert, keuzes maakt, die je afstemt met de ander.

Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Wij leren kinderen om 'het goede' te doen en zo een echte leider te worden. Op deze manier creëren wij een prettige sfeer binnen de school. De gedachte dat ieder kind talent heeft, draagt hieraan bij. Kinderen leren dat zij pro-actief kunnen zijn en zelf altijd een aandeel hebben in het geheel.

Vanuit The Leader in me willen we anders omgaan met rapporten. We willen vanuit het eigen leerproces, dat kinderen zelf verantwoording af gaan leggen over hun eigen ontwikkeling. (portfolio)

Werken aan coachende houding en werken met feedback

De medewerkers hebben een coachende houding en geven effectieve taakgerichte feedback. Tijdens instructies zetten leraren verschillende (coöperatieve) werkvormen in. De medewerkers in de onderbouw creëren samen met de leerlingen betekenisvolle spelsituaties, waarbij kinderen

welbevinden en betrokkenheid ervaren. De medewerkers doen gerichte (spel)interventies op basis van spelkwaliteit. De leerlingen in het aanvankelijk leerproces verwerken het geleerde in betekenisvolle (spel)situaties. In de midden- en bovenbouw geven we instructies waarbij we zorgen voor veel interactie tussen leerlingen. Leerlingen hebben zelf invloed op het krijgen van instructie ten behoeve van het behalen van hun leerdoelen. De leraar is samen met leerlingen steeds op zoek naar waar hij/zij het verschil kan maken. De leraar maakt met de leerlingen de groei zichtbaar. De leraar voert groeigesprekken met iedere leerling, waarin de meta-cognitieve vaardigheden worden gestimuleerd en leerlingen leren te reflecteren op het eigen gedrag.

Thematisch werken, lerend spelen en onderzoekend leren:

We willen een doorgaande lijn in het spelend leren naar de groepen 3-4 en vandaar willen we een verbinding maken met ontdekkend en onderzoekend (spelend) leren in de groepen 5-8. We willen dat de basiskennis en basisvaardigheden regelmatig binnen de thema's geïntegreerd worden om taal, lees en rekenvaardigheid betekenisvol te gebruiken. De samenwerkingsvaardigheden zijn bij leerlingen en leerkrachten gefaciliteerd en ontwikkeld. (leerkracht als rolmodel voor samenwerken) Er is aandacht voor het herkennen, erkennen en ontwikkelen van elkaars talenten. We willen voor de midden en bovenbouw onderzoeken of een andere methode ons kan helpen om met de zaakvakken te starten met onderzoekend te leren.

Toekomstgericht onderwijs:

Wij willen een duidelijkere leerlijn in ICT en bv ook het leren programmeren als een onderdeel van het curriculum. Wij willen een aanbod in wetenschap en techniek in het lesprogramma en we willen daarin samenwerken met onze collega school en bedrijven uit de omgeving. We willen dat Leerkrachten hun didactische organisatie aanpassen aan de eigen wijze waarop kinderen zich mogen ontwikkelen door meer samen te werken in hun lesgeven. Leerkrachten nemen regelmatig het initiatief om nieuwe didactische werkvormen uit te proberen.

Werken aan het Kind Centrum Hippolytushoef:

Samen met onze partners; collega school Obs de Kei en Kinderopvang Hollands Kroon willen wij een Kind Centrum realiseren waarin voor alle kinderen hoogwaardig onderwijs wordt gegeven, met een goede voorschoolse educatie met een soepele overgang.

Wij willen werken aan een Kind Centrum, waarin het kind ten alle tijden het uitgangspunt is van onze keuzes.

4.4. Begrotingsperspectief

Om onze doelen te realiseren is geld nodig. De koers van Sarkon is gekoppeld aan de koers van de scholen. De financiële keuzes zijn hier op gebaseerd. Er wordt daarom door Sarkon geïnvesteerd in toekomstgericht onderwijs, digitale leermiddelen die het eigenaarschap bij kinderen vergroten. Het functiegebouw wordt uitgebreid met bijpassende loonschalen voor bijvoorbeeld leraarondersteuning en specialisten. Professionalisering gekoppeld aan bestuurlijke speerpunten worden regelmatig bovenschools gefinancierd. Voor details verwijzen we naar de begroting van Sarkon.

5. Uitwerking van onze ambities

In het vorige hoofdstuk staat beschreven welke ambitie De Henricusschool heeft als stip op de horizon. Dat is wat wij willen. Hoe gaan we dit bereiken, welke stappen gaan we daar voor zetten? Per thema gaan we weergegeven welke speerpunten De Henricusschool in lijn met deze ambitie wil realiseren de komende vier jaar. De concrete uitwerking van het schoolplan vertalen wij naar de inhoudelijke jaarplannen per schooljaar, waarin per jaar wordt aangegeven welke doelen men wil bereiken via de PDCA-cyclus. Ieder jaar zullen wij met elkaar gaan kijken of onze stip op de horizon nog kloppend is voor onze school. Waar willen wij onze doelen bijstellen en wat betekent dit dan voor ons nieuwe jaarplan?

Voor de komende vier jaar zijn onze doelen per thema:

The leader in Me:

- Het inspiratieteam organiseert inspiratiemomenten met het team en stelt Big Rocks vast voor ieder schooljaar.
- De eerste big Rock zal zijn dat kinderen gaan werken met een portfolio, een instrument waarin kinderen hun ontwikkeling vastleggen.
- Het inspiratieteam organiseert een leiderschapsdag en momenten om ouders te informeren over TLIM op een manier die past bij onze school en populatie.
- Het inspiratieteam plant evaluaties in werkoverleggen m.b.t. ontwikkeling TLIM.

Coachende houding en werken met feedback:

- Leerkrachten gaan zich verdiepen in het leren zichtbaar maken en delen dit met de collega's.
- Leerkrachten gaan zich meer verdiepen in hun eigen rol, taalgebruik en manier van kijken naar kinderen.
- Alle specialisten van onze school sluiten zich aan bij de boven schoolse PLG (professionele leergemeenschap) om kennis op peil te houden en aansluiting te houden met collega scholen.
- Collegiale consultaties van en met elkaar leren
- Flitsbezoeken met reflectieve vragen om de eigen ontwikkeling te stimuleren.

Thematisch werken en spelend leren

- Nauwe samenwerking tussen geroep 1-2-3, thema's delen en groep doorbrekend spelen.
- Voor kinderen de mogelijkheid creëren om meer op hun eigen niveau te werken.
- Inzetten van het circuitmodel in de groepen 3 en 4
- Aanbod vergroten in thema's in de groepen 3 en 4 en die ook aansluiten bij de groepen 1-2
- Werken in leerlijnen in Snappet voor de groepen 6-8.
- Werken met onderzoekend leren voor 6-8
- Onderzoek naar nieuwe methode waarbij we geïntegreerd werken met de zaakvakken.

Toekomst gericht onderwijs

- Een leerkracht volgt de opleiding toekomst gericht onderwijs en geeft input aan het team.
- Deze leerkracht gaat het team meenemen in het uitzetten van bv techniek onderwijs.
- ICT coördinator zorgt voor doorgaande lijn ten aanzien van ICT onderwijs.
- ICT coördinator en specialist toekomst gericht onderwijs gaan nauw samenwerken.
- Werken met onderzoekend leren voor 6-8
- Beleid op papier zetten t.a.v. ICT en Techniekonderwijs

Ontwikkelen Kind Centrum Hippolytushoef

- Gezamenlijke visie uitdragen en integreren in ons onderwijs.
- Naam, logo en website realiseren voor het kind centrum
- Verdiepen in inrichting van de nieuwe school die past bij de visie

6. Wettelijke eisen

1. Onderwijskundig beleid
2. Personeels beleid
3. Kwaliteitszorg beleid

6.1 Onderwijskundig beleid

Pedagogisch

Vanuit de zeven gewoonten vergroten van het persoonlijk leiderschap van leerlingen sluit goed aan bij het adaptief onderwijs. Adaptief onderwijs is een onderwijsconcept waarin het kind centraal staat. 'Onderwijs dat elke leerling tot zijn recht laat komen. Onderwijs waarin elke leerling zich op z'n plaats voelt.'

Wat zijn deze basisbehoeften?

- Relatie: 'Ik mag er zijn!'
- Competentie: 'Ik kan het!'
- Autonomie: 'Ik doe het zelf!'

Didactisch handelen

De leerkracht speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van onze leerlingen. Wat betreft het didactisch handelen in de groep is er veel aandacht voor leerkrachtcompetenties, instructie, lesopbouw, werkvormen en het actief betrekken van de leerlingen bij de lessen. Lesconsultaties van de directeur, internbegeleider en/of bouwcoördinator, en collegiale consultaties dragen bij tot het verbeteren en waarborgen van het didactisch handelen in de groep.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen weten waar ze aan toe zijn en wat er van hen wordt verwacht. We werken in de onderbouw vanuit het spelend leren, bewegend leren, maken gebruik van coöperatieve werkvormen en een rijke leeromgeving voor kinderen. Ook voor de bovenbouw maken wij gebruik van bewegend leren en coöperatieve werkvormen, tevens maken wij gebruik van Snappet om iedere leerling op zijn eigen niveau uitdaging te bieden.

Identiteit

De Henricusschool is een katholieke school, wij staan echter open voor alle geloofsovertuigingen. Deze katholieke levensbeschouwing vormt voor de school een inspiratiebron. Dit betekent dat samenwerken, zorgen voor elkaar, rechtvaardigheid, liefde en respect belangrijke waarden zijn. Deze waarden zijn de basis van het dagelijks handelen van de leerkrachten.

Doorlopende leerlijn

Een doorlopende leerlijn zorgt ervoor dat de vaardigheden van leerlingen worden verbeterd en dat de overgang tussen de verschillende jaarlagen soepel verloopt. Het is belangrijk dat de leerling zo min mogelijk overlap, breuken of hiaten in het leerproces ervaart. Wij maken gebruik van de SLO-doelen bij het realiseren en/of optimaliseren van de doorlopende leerlijn.

Burgerschapsonderwijs

Er wordt veel aandacht besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Indien een kind goed in zijn of haar vel zit zal dit namelijk bevorderend werken op de leerprestaties. Om bewust om te gaan met de sociaal emotionele ontwikkeling werken we vanuit de principes van The Leader in Me. Een cultuur waarin iedereen gerespecteerd wordt en zich gewaardeerd voelt; dat is ons ideaal. Wij willen onze leerlingen ook kennis bijbrengen om als zelfstandige burgers te kunnen leven. Het gaat hierbij dan bijvoorbeeld om kennis van democratie, politieke besluitvorming en mensenrechten en om het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Op allerlei manieren geven wij hier aandacht aan op school via; verkeerslessen, lessen van bureau HALT, seksuele vormingslessen, excursies, thema lessen over de tweede wereld oorlog, natuur en milieu lessen, kunst en cultuurlessen van Triade. Burgerschap zit in vele lessen verweven en is bij ons op school geen apart vak.

Extra ondersteuning

Voor leerlingen waarvan we vermoeden dat ze de einddoelen van groep 8 niet behalen, stellen we een ontwikkelingsperspectief (OPP) op en formuleren daarin een eigen leerlijn met aangepaste onderwijsdoelen. Zij krijgen in eerste instantie extra ondersteuning van de groepsleerkracht. Indien nodig krijgen ze een arrangement.

Alle scholen binnen SWV Kop van Noord Holland bieden dezelfde basisondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel komt aan bod welke ondersteuning onze school kan bieden aan leerlingen en hoe deze ondersteuning is georganiseerd. We geven ook mogelijkheden aan die onze school heeft om passend onderwijs te bieden aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Het volgen van leerlingen

Op onze school volgen we de ontwikkeling van kinderen met behulp van verschillende instrumenten. We gebruiken naast de methode gebonden toetsen ook:

- OVM in groep 1 en 2
- Screening logopedie (spraak-taal)
- Lettertoets groep 2
- VISNET, Screening dyslexie
- Cito leerlingvolgsysteem voor groep 3 t/m 8
- SCOL voor monitoring van de sociaal emotionele ontwikkeling
- Sidi voor signaleren ontwikkelingsvoorsprong
- Cito eindtoets

De toetsen worden op twee momenten in het jaar afgenomen. De resultaten worden geanalyseerd en besproken en op basis van deze resultaten wordt ons onderwijs waar nodig bijgesteld of verbeterd. Dit alles via een PDCA cyclus. De gegevens worden digitaal bewaard in het leerlingvolgsysteem (Esis).

Kerdoelen en referentieniveaus

De “Kerdoelen van de Nederlandse taal en het rekenen” geven een globale beschrijving van de kwaliteiten van leerlingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden. Referentieniveaus beschrijven eveneens de kennis, inzicht en vaardigheden van Nederlandse taal en rekenen, maar dan in de vorm van beheersingsdoelen. Hierbij een link naar onze onderwijsinhoud zoals beschreven in

scholen op de kaart.

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/11708/rkbs-H-Henricusschool>

Taalachterstanden

Voor leerlingen die het Nederlands niet als eerste taal spreken stellen wij een plan op waarin einddoelen geformuleerd zijn. Nieuwkomers van 6 jaar of ouder die zich bij ons aanmelden worden geplaatst in de Opvang van niet-Nederlandssprekende leerlingen op de NT2 klas in Middenmeer Centrale Opvang Klas (COK-locatie). Een rijksregeling voorziet in de opvang van leerlingen die niet langer dan twee jaar in Nederland verblijven. Ouders kunnen zelf hun kind direct aanmelden bij deze opvang. De gemeente Hollands Kroon voorziet in een regeling voor vervoer van deze groep leerlingen. Zij bieden ook ondersteuning aan gezinnen met leerlingen die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen. Op onze school zitten momenteel geen nieuwkomers. Wel zitten er kinderen die nog moeite hebben met het Nederlands omdat dit niet hun thuistaal is. Deze kinderen krijgen ondersteuning in de klas of krijgen extra ondersteuning als dit nodig is.

Schoolklimaat en veiligheid

De school maakt gebruik van deelprogramma's van de Vreedzame School. Verder werken wij vanuit ons onderwijsconcept met de zeven gewoonten van Stephen Covey, The Leader in Me, waardoor wij een goed pedagogisch klimaat hebben binnen de school. Kinderen leren eigenaar te zijn van hun eigen spelen en leren. Ze leren zij dat zij pro-actief kunnen zijn en zelf altijd een aandeel hebben in het geheel. Hierdoor worden kinderen weerbaarder en staan zij meer open voor elkaar. Daarnaast zorgt de school indien nodig voor groeps- begeleiding of individuele trainingen als 'Rots en water' en 'goed gedrag in de groep'.

Sociale en fysieke veiligheid

Binnen de school wordt sociale en fysieke veiligheid gemonitord met behulp van Scol. Dit is een leerlingvolgsysteem op sociaal emotioneel gebied. De leerkrachten van groep 3 t/m 8 vullen de leerkrachtlijst twee keer per jaar in. Daarnaast vullen leerlingen van groep 6 t/m 8 een vragenlijst in. Deze informatie wordt geanalyseerd. Waar nodig worden er vervolgacties ingezet, vaak in samenwerking met ouders.

Aan de hand van de dagelijkse observaties in groep 1-2 hanteren wij OVM (Ontwikkel Volg Model). Dit systeem kijkt vooral hoe het kind in zijn/haar vel zit, betrokken is en hoe het zich ontwikkelt. Door middel van handvatten zoeken we een gerichte oplossing. (De leerling kan naar eigen vermogen, maximaal presteren). Zo krijgen wij een volledig beeld van uw kind en kunnen we de activiteiten hierop afstemmen.

Jaarlijks wordt bij de leerlingen van groep 6 t/m 8 een vragenlijst afgenomen. Hiervoor wordt de lijst van scholen op de kaart gebruikt. De resultaten zijn in te zien bij "Waardering" -> "Leerling tevredenheid".

AVG

Wij vallen onder de stichting Sarkon. Onze stichting heeft algemene richtlijnen m.b.t. veiligheid en privacy die wij als school toepassen. Deze staan op de website van de school.

Sponsering

In sommige situaties kan de school of de ouderwerkgroep zich laten sponsoren voor materialen of bij activiteiten. Bij sponsoring zoekt de school samen met een sponsor naar een goede win-win afspraak. Sponsoring kan uitsluitend als dit aansluit bij de identiteit en de uitgangspunten van de school. De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring. Het leerstofaanbod kan niet gericht zijn op het voeren van reclame. Sponsoring vindt plaats in afstemming met de medezeggenschapsraad.

6.2 Personeelsbeleid

Leren met LEV en met hart voor elkaar.

Bij Sarkon telt iedere medewerker mee en draagt op eigen wijze bij aan een leerplek voor het leven. Door juist onderscheid te durven maken in de uniciteit én talenten van mensen, zijn we beter in staat om onze medewerkers te waarderen én voelen medewerkers zich beter gewaardeerd. Het realiseren van succesvol gedrag is een belangrijke pijler om medewerkers en Sarkon 'gezond' en 'vitaal' te houden. Bovendien wordt met het verwezenlijken hiervan een basis gelegd voor een duurzame en succesvolle arbeidsrelatie tussen werkgever én werknemer. Want als medewerkers groeien, groeit de stichting. Sarkon wil bekend staan als een vakkundige en betrouwbare organisatie die staat voor kwalitatief goed onderwijs. Een vakkundige organisatie vertaalt zich in een lerend blijvende organisatie met betrokken, vakbekwame medewerkers. Grote betrokkenheid van medewerkers alsook de juiste kennis en kunde bepalen in sterke mate de onderwijskwaliteit. Kennis veroudert snel en ervaring is niet altijd toereikend voor oplossingen voor vragen van morgen.

Professionalisering

Training en Opleiding zijn instrumenten die gebruikt kunnen worden voor de ontwikkeling van noodzakelijke kennis en vaardigheden om een functie optimaal te kunnen vervullen. De verantwoordelijkheid om deze up to date te houden is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel Sarkon als de medewerker. Sarkon schept de condities voor de medewerker om de voor de functie relevante competenties eigen te maken. Hiertoe is bijvoorbeeld de Sarkon Academie in het leven geroepen. Kennisoverdracht en leren van elkaar vinden ook plaats via de diverse intern georganiseerde netwerkbijeenkomsten, waar de diverse specialisten van Sarkon bij elkaar komen (jonge kind, rekenen, taal etc.).

Samen opleiden

Sarkon maakt onderdeel uit van het Noord-Hollands Leerlab een samenwerking met andere schoolbesturen en de Hogeschool iPabo. Samen met zes schoolbesturen uit het samenwerkingsverband is Sarkon gestart aan het vierjarig traject Aspirant Opleidingsscholen. Hierin wordt de ontwikkeling van aspirant opleidingsschool en de inductiefase startende leraren opnieuw vorm gegeven. Voorts werken wij samen aan het opleiden van zijinstromers en heeft Sarkon een coach voor de zij-instromers aangesteld. Sarkon biedt studenten van allerlei opleidingen ruimte om stage te lopen waarin begeleiding en beoordeling kan plaatsvinden. Hiervoor is een coördinator

schoolopleiders, een team van schoolopleiders aangesteld en leveren de mentoren de dagelijkse begeleiding in de praktijk.

Gesprekscyclus

De professionele ontwikkeling is ook onderdeel van de gesprekscyclus. Elke medewerker heeft recht op feedback omtrent zijn of /haar functioneren. We nemen tijd voor de medewerker om stil te staan bij het huidige functioneren. Bespreken of dit functioneren conform verwachting is en schenken aandacht aan eventuele verbeterpunten. Op- en aanmerkingen ten aanzien van het functioneren van de medewerker worden gemaakt met als doel; het verbeteren en laten groeien van de medewerker. Sarkon maakt gebruik van een beoordelingssystematiek die gebaseerd is op competentiebeoordeling en behaalde resultaten. De medewerker staat centraal: wat loopt goed, wat zijn aandachtspunten, wat is de werkdrukbeleving en hoe staat het met werk in relatie tot privé? De medewerker is echter ook zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn of haar kennis en vaardigheden om – ook op de lange termijn – aansluiting met de onderwijsontwikkelingen te blijven houden. Jaarlijks wordt aan iedere medewerker een loopbaanformulier verstuurd om wensen als vrijwillige mobiliteit in kaart te brengen en actief in gesprek te gaan over de loopbaan van de medewerker.

Vitaliteit en gezondheid

Voorts draagt de medewerker ook zelf bij aan zijn vitaliteit en gezondheid. Ziekteverzuim is beïnvloedbaar door onder andere het gedrag en keuzes, zowel vanuit werknemer (persoonlijke levenssfeer en levensstijl) als vanuit de leidinggevende en de organisatie. Het ‘huis van werkvermogen’ geeft handvatten om hierover (preventief) in gesprek te gaan. Een effectieve aanpak van (preventief) ziekteverzuim veronderstelt een goede samenwerking, vertrouwen door verbinding en communicatie tussen betrokkenen. Voor meer informatie over professionele ontwikkeling, ziekteverzuimbeleid en de gesprekkencyclus verwijzen wij naar de desbetreffende beleidsdocumenten.

Personeels beleid op school niveau

Welke maatregelen ten aanzien van het personeel worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Vanuit de werkdrukgeden hebben wij jaarlijks een teamgesprek over wat het team belangrijk vindt om de extra gelden aan te besteden. We hebben enkele jaren geleden al ingezet op het belang van een onderwijsassistent fulltime in vaste dienst. Dit is een belangrijke steunpilaar van ons onderwijs. Door de samenwerking met onze partner Kinderopvang Hollands Kroon zijn we vanuit de pauzeopvang bij het continuïrooster gaan kijken hoe we deze medewerker meer taakomvang konden geven. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een vaste medewerker die 2 dagen per week wordt ingezet voor ondersteuning van de meer- en hoogbegaafde leerling.

De komende periode zorgen we voor ambulante tijd van de bouwcoördinatoren zodat we meer kunnen doen met collegiale consultaties en het monitoren van het spelend leren en het opzetten van het onderzoekend leren. Ook gaan we voor alle groepen voor meer ondersteuning zorgen in de vorm van extra handen in de groep. En een dag in de week roosteren we de onderwijsassistent vrij voor ondersteuning in de groepen.

Vrouwen in de schoolleiding

Op de Henricusschool werken vooral vrouwelijke collega's, we zijn erg blij met één mannelijke collega in ons team. Het managementteam en de directeur bestaan volledig uit vrouwen.

6.3 Stelsel van kwaliteitszorg

Eigen kwaliteitszorg

Leerkrachten gaan actief na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie is. Het onderwijsleerproces moet daarop afgestemd worden. De Henricusschool heeft voor de vakken technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen en voor de eindtoets ambitieniveaus vastgesteld. Dit zijn doelstellingen die de school vindt passen bij de leerling populatie. Twee keer per jaar doen de leerlingen mee aan het leerlingvolgsysteem (Cito toetsen). Deze opbrengsten worden door de leerkrachten geanalyseerd. Op deze wijze kunnen de leerkrachten de werkwijze en het aanbod van de lesstof aan passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Deze werkwijze draagt ertoe bij dat leerlingen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen. Daarmee wordt de kwaliteit van het onderwijs vergroot.

Inrichting van onze bestuurlijke kwaliteitszorg

Het stelsel van kwaliteitszorg bevat het kwaliteitsgebied KA Kwaliteitszorg en de ambitie voldoet aan de kwaliteitsstandaarden uit het inspectie PO waarderingskader 2017.

Doelen

De volgende Sarkon ambities kwaliteitszorg zijn:

- Het behouden van het basisarrangement (basiskwaliteit) voor alle Sarkonscholen. Dat betekent dat de gemiddelde eindscore per school minimaal boven de inspectieondergrens zit en aansluit bij het gemiddelde landelijk ambitieniveau.
- De zorg dat alle leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijsproces wordt afgestemd op de voortgang van de leerlingen.
- Met ingang van 2020-2021 gaat het nieuwe onderwijsresultatenmodel PO in werking. De scholen stellen zelf hun kwaliteitseisen op basis van referentieniveaus op fundamenteel niveau en streefniveau vast.
- In het Bestuursplan Strategische Koers 2020-2024 staan de ambities beschreven. De scholen werken deze uit in hun School(jaar)plannen.
- Leren met LEV met hart voor elkaar. Met LEV werken scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.

Stelsel kwaliteitszorg

Het stelsel bevat de volgende onderdelen: De Kwaliteitscultuur op bestuursniveau en schoolniveau

De Kwaliteitsbewaking op bestuursniveau en schoolniveau:

Verantwoording en dialoog op bestuursniveau en schoolniveau.

Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op bestuursniveau en schoolniveau.

Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs op bestuursniveau.

Vaststelling schoolplan

**Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam
d.d. Juni/juli 2020**

Marian Nuchelmans, directeur

**Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van de MR van de school
d.d. 25 juni 2020**

Namens de MR: Anna Lont, voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. juli 2020

Namens het bestuur van Sarkon
Den Helder, 01-07-2020

Naam en Handtekening: