



Schoolplan De Marinx 2020-2024



Inhoud

Inhoud	2
1. Inleiding	3
Totstandkoming schoolplan	3
2. Missie en visie.....	4
2.1 Basis voor koersplan Sarkonschool De Marinx.....	4
2.2 Leeswijzer	6
3. Kaders	7
3.1 Kaders vanuit Sarkon	7
4. Ambities en speerpunten	9
4.1 Ontwikkelproces naar kindgericht onderwijs.....	9
4.2 Analyses.....	9
Huidige kwaliteit	10
Externe analyse	10
4.3 Onze ambities voor de toekomst	10
4.4 Begrotingsperspectief	12
5. Uitwerking van onze ambities	13
6. Wettelijke eisen.....	15
6.1 Onderwijskundig beleid.....	15
6.2 Personeelsbeleid	19
6.3 Stelsel van kwaliteitszorg	20
Vaststelling schoolplan De Marinx	22
Bijlage 1 Koersplan Sarkon	23
Bijlage 2 Koersplan De Marinx.....	24

School De Marinx
Brin 08YT
directeur AMMPJ Koenders - v.d. Voort
Adres Zwarteweg 13b, 't Veld
Telefoon 0226 421890
Mailadres info.demarinx@sarkon.nl
Website www.demarinx.nl

Bestuur Sarkon
Bestuursnummer 55238
Bezoekadres Drs. F Bijlweg 8a, Den Helder
Postadres Postbus 6040
Telefoon 0223 672150
Mailadres info@sarkon.nl
Website www.sarkon.nl



1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van RKBS De MarinX voor de periode 2020-2024.

In dit schoolplan beschrijven we ons beleid en ambities voor de komende vier jaar. Deze uitwerking van het schoolplan geeft weer op welke wijze het onderwijs op school ontwikkelt en de kwaliteit hiervan waarborgt.

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?

Ons schoolplan kent 5 speerpunten die in de komende vier jaar leidend zullen zijn in onze jaarplannen.

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. Aan de hand van de analyse hebben we bepaald 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 we met schoolteam De MarinX aan de slag gegaan. Tijdens teambijeenkomsten zijn we gaan kijken hoe wij naar kindgericht onderwijs toe willen gaan. Waar willen we staan over 4 jaar? En er ontstond een verbinding tussen het koersplan van Sarkon en onze eigen koers richting toekomst. De oudergeleding van de MR is hier ook bij betrokken geweest. Vanuit dit proces konden we onze kernwaarden met missie en visie en ons eigen profiel beschrijven.

We hebben ernaar gestreefd dit 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.

Het team van De MarinX kijkt uit naar de ontwikkelingen van deze schoolplanperiode en heeft er zin in om samen met ouders en andere partners te werken aan de uitvoering hiervan.

2. Missie en visie

2.1 Basis voor koersplan Sarkonschool De Marinx

Het koersplan is geschreven vanuit het motto **Leren met LEV**.

Het koersplan geeft:

- een gezamenlijke richting
- kaders t.b.v. planning en verantwoording
- uiting aan het bestaansrecht van het collectief
-

Leren met LEV

LEV staat voor hart!

LEV staat voor moed!

Elke letter geeft een betekenis hier aan.

L – Leerplek voor het leven

E – Eigen Wijze

V – Vertrouwen door verbinding

Vanuit de kernwaarden van Sarkon is dit onze missie en visie:

Missie:

L -Leerplek voor het leven

Onze school is 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 vanuit de veilige omgeving van de school. En bovenal leer je dat het leren van jou is. Jij bent de eigenaar.

E – Eigen Wijze

Je bent uniek en hebt je eigen talent. Als kind, als medewerker en als school toon je moed om de beste te zijn op je eigen wijze. Je ontwikkelt je blijvend in eigenheid en kwaliteit.

V – Vertrouwen door verbinding

Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. De katholieke wortels inspireren om in verbinding te geloven. Vanuit dit vertrouwen doe je elkaar recht en draag je gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Alle Sarkonscholen realiseren samen deze leerplekken. Als school en medewerker ga je dat op eigen wijze doen. De verbinding is zichtbaar als we elkaar leren kennen, meenemen en inspireren. **LEV**, dat tonen we in de praktijk.

Wij tonen **LEV** door een leiderschapsschool te zijn.

Visie:

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. Wij tonen leiderschap en nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen keuzes met het einddoel voor ogen. Daarvoor vertrouwen we op wat we zelf kunnen en wat we samen kunnen bereiken.

Onze visie vraagt om de zeven gewoonten aan te leren waarmee ze zelf leider worden van hun leven en hun leren:

1. Ik ben proactief. (Ik kan kiezen en neem mijn verantwoordelijkheid voor mijn keuzes)
2. Ik begin met het eind in gedachten. (Ik heb een doel voor ogen)
3. Ik doe belangrijke dingen eerst. (Eerst werken dan spelen)
4. Ik denk win-win. (Niet alleen ik, niet alleen jij, maar beter voor ons allebei)
5. Eerst begrijpen, dan begrepen worden. (Ik luister ook met mijn ogen en mijn hart om jou te begrijpen)
6. Creëer synergie. (Samen kunnen we meer dan alleen)
7. Houd de zaag scherp. (Ik zorg goed voor mijn lichaam, geest en ziel)



Overtuigingen: De bril waardoor wij kijken

Een leerplek voor het leven is een plek waar:

- Wij de basis leggen voor een leven lang leren.
- Wij samen leren leven.
- Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen.
- Wij elke situatie benutten om van te leren.
- Wij moed tonen en fouten zien om van te leren.
- Wij eigenaar zijn van ons eigen leerproces.

Ambitie:

Leerlingen, medewerkers en ouders dragen **samen verantwoordelijkheid** voor een prettige werksfeer en een veilig schoolklimaat.

Zij werken met de **taal en cultuur van de zeven gewoonten**. De uitgangspunten van **The Leader in Me** geven ons handvatten om verantwoordelijkheid te dragen in ons gedrag, ons gevoel, en onze invloed op alles wat we doen. De leerlingen werken aan actief burgerschap, waarbij zij leren keuzes te maken, goed samen te werken en verschillen tussen mensen te waarderen. Op **onderzoekende wijze** krijgen kinderen nieuwe inzichten op mens, maatschappij, **wetenschap en techniek**.

Het onderwijs is passend en uitdagend, waarbij het talent van de leerlingen en leerkrachten wordt benut. Het **cultuuronderwijs** is hier ook onderdeel van en werkt vanuit het creatieve proces.

De medewerkers hebben een **coachende houding** en geven effectieve feedback. Tijdens instructies zetten leraren **coöperatieve werkvormen** in en er is interactie tussen leerlingen, waarbij zij leren door interactie met elkaar en door het geven en ontvangen van taakgerichte feedback. In de onderbouw wordt thematisch gewerkt en worden er samen met de leerlingen **betekenisvolle spelsituaties** gecreëerd. De leerkracht zorgt voor een onderwijsaanbod dat het spel van een kind stimuleert en biedt materiaal aan waarbij de leerlingen kunnen ervaren en ontdekken. In de midden- en bovenbouw werken wij met Snappet, waardoor het leren zichtbaar wordt en de **invloed op het eigen leerproces** wordt vergroot. Ze werken in de eigen groep, maar is er ook ruimte om **groepsdoorbrekend** te werken. Alle leerkrachten voeren **kindgesprekken** met iedere leerling, waarin de leerlingen leren te reflecteren op het eigen gedrag en ontwikkeling. We werken met een **portfolio** waarin de leerlingen hun talenten en ontwikkeling zichtbaar maken. Leerlingen presenteren hun portfolio tijdens een ouder-kind-leerkrachtgesprek

Ouders, leerlingen en medewerkers zijn **proactief**, stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen de informatie die van belang is voor de ontwikkeling van de leerling. De school is transparant over ontwikkelingen, doelstellingen en resultaten van het onderwijs.

De school verbindt zich met SKDH de Keet en vormen samen **IKC De Marinx**. Hierin wordt een doorgaande lijn gecreëerd voor de kinderen van 0 t/m 12 jaar.

De Marinx ontwikkelt leiderschap bij kinderen. Kinderen leren vanuit eigen kracht keuzes maken, nemen verantwoordelijkheid en staan open voor de ander.

Kinderen geven vorm aan en maken gebruik van onze school als leerplek voor het leven. Kinderen ontwikkelen zich op hun eigen wijze en ontdekken hun talenten. Hierbij krijgen ze inzicht in hun eigen ontwikkeling en kunnen ze sturing geven aan hun eigen leerproces. Kinderen leren vertrouwen op zichzelf, op elkaar en hun omgeving door zich hiermee te verbinden.

De missie en visie van De Marinx staan ook beschreven in de schoolgids en op de website. De schoolgids kunt u vinden op de website van de school: www.demarinx.nl

Strategie: Hoe werken wij aan LEV?

Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.

2.2 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Sarkon met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van De Marinx. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop De Marinx voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.



3. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van De Marinx beschreven die voortvloeien uit de strategische opdracht van Sarkon, het bestuur waar De Marinx onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor De Marinx: onze stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van De Marinx weergegeven.

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. Werkenderwijs 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 Ontwikkelproces 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 betekenisvol 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?

We hebben met het team en de medezeggenschapsraad gekeken naar; waar staan we, wat doen we en waarom. Wat is er nodig in de toekomst?

Daarnaast hebben we data verzameld vanuit jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken en de resultaten van het leerlingvolgsysteem.

Huidige kwaliteit

De tevredenheidspeilingen (oudertevredenheid, leerlingtevredenheid, medewerkertevredenheid en quickscan arbo) 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

Net als het hele onderwijsveld in Nederland was werkdruk de afgelopen jaren ook op De Marinx een aandachtspunt. De werkdrukelden hebben hier wel verlichting geboden door het aanstellen van onderwijsassistenten, voldoende pauzes voor leerkrachten, het maken van andere keuzes en het gebruik van margedagen voor administratie.

Externe analyse

De Marinx is een school in de gemeente Hollands Kroon in het dorp 't Veld. De school telt ruim 200 leerlingen. Zo'n 93% van de leerlingen komt uit 't Veld en het naast gelegen dorp Zijdewind. De andere leerlingen komen uit omliggende kernen.

De Marinx 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 mix van jong en ervaren leraren 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

Onze prioriteiten hebben we vertaald in de volgende ambities:

The leader in Me:

De basis voor het onderwijs op De Marinx is 'The Leader in Me' van Stephen Covey. Hiermee vergroten leerlingen hun autonomie waarbij zij worden aangesproken op hun talenten en betrokkenheid. De leerlingen vergroten hun invloed op het persoonlijke leven door het vergroten van (zelf-)leiderschap. Hiermee ontwikkelen leerlingen de life skills (vaardigheden van de 21e eeuw). 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 dat kinderen zelf verantwoording af gaan leggen over hun eigen ontwikkeling (portfolio), dat ze weten waar ze staan.

Ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren d.m.v. spel en wereldoriëntatie in een thematisch aanbod:

We willen een doorgaande lijn in het spelend leren naar de groepen 3-4 en vanuit daar 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. Wij willen een aanbod in wetenschap en techniek in het lesprogramma.

Didactisch handelen:

De medewerkers begeleiden kinderen op coachende wijze en geven en ontvangen effectieve feedback. Tijdens instructies zetten leraren coöperatieve werkvormen in en er is veel interactie tussen leerlingen waarbij zij leren door interactie met elkaar en door het geven en ontvangen van feedback. Zij maken het leren zichtbaar.

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 en leerlingen leren te reflecteren op het eigen gedrag.

Cultuureducatie:

Cultuureducatie (erfgoed, media en kunsteducatie) en The leader in Me worden in de aankomende jaren aan elkaar gekoppeld. De kinderen ontwikkelen zich op eigen niveau en in een doorgaande lijn. Daarbij nemen ze een proactieve houding aan, hebben het doel voor ogen en maken een plan. De kinderen leren hierbij samen te werken en elkaars talenten te benutten. Het eigenaarschap van leerlingen staat centraal tijdens de creatieve vakken.

Ontwikkelen IKC De Marinx:

De school verbindt zich met SKDH de Keet en vormen samen IKC De Marinx. Hierin wordt een doorgaande lijn gecreëerd voor de kinderen van 0 t/m 12 jaar.

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 specialismen. 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 MarinX heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs onder de thema's weergegeven welke speerpunten De MarinX in lijn met deze ambitie wil realiseren de komende vier jaar. Voor de concrete uitwerking van het schoolplan verwijzen wij naar de inhoudelijke jaarplannen, 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.
- Het inspiratieteam plant evaluaties in werkoverleggen m.b.t. ontwikkeling TLIM
- Kinderen werken met een rapportfolio, een instrument waarin kinderen hun ontwikkeling vastleggen

Ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren d.m.v. spel en wereldoriëntatie in een thematisch aanbod:

- Formeren van een 2-3 en een groep 3 die nauw samenwerken in het innoveren van het onderwijs in groep 3
- Inzetten van het circuitmodel in de groepen 3 en 4
- Aanbod vergroten in thema's in de groepen 3 en 4
- Thematisch werken groep 5 t/m 8
- Werken met onderzoekend leren groep 5 t/m 8
- Werken met wetenschap en techniek
- Twee leerkrachten scholen zich in toekomstgericht onderwijs en geven input in het realiseren van onze doelen.

Didactisch handelen:

- Leerkrachten gaan zich verdiepen in het leren zichtbaar maken en delen dit met collega's.
- Leerkrachten ronden scholing coöperatief leren af en passen dit toe tijdens de instructie.
- Alle specialisten van onze school sluiten zich aan bij de bovenschoolse PLG (professionele leergemeenschap) om kennis op peil te houden en aansluiting te houden met collega scholen.
- De leerkrachten scholen zich in effectief feedback geven en passen dit toe in het handelen.

Cultuureducatie:

- Cultuureducatie (erfgoed, media en kunsteducatie) en The leader in Me worden in de aankomende jaren aan elkaar gekoppeld.
- De kinderen ontwikkelen zich op eigen niveau en in een doorgaande lijn. Daarbij nemen ze een proactieve houding aan, hebben het doel voor ogen en maken een plan. De kinderen leren hierbij samen te werken en elkaars talenten te benutten.
- Het eigenaarschap van leerlingen staat centraal tijdens de creatieve vakken.

Ontwikkelen IKC De Marinx:

- Team De Marinx en Team SKDH de Keet vormen samen een team.
- Gezamenlijke missie en visie uitdragen.
- Doorgaande lijn creëren voor de kinderen van 0 t/m 12 jaar.
- Naam, logo en website realiseren voor het IKC.

6. Wettelijke eisen

1. Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid voorziet in de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

2. Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid omvat maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d van de wet.

3. Kwaliteitszorgbeleid

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat:

- a. De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- b. De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- c. Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

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. De leerling eigenaar laten zijn van zijn eigen leerproces.

Lesconsultaties van de directeur, intern begeleider en/of bouwcoördinator, en collegiale consultaties dragen bij tot het verbeteren en waarborgen van het didactisch handelen in de groep.

We werken in de onderbouw vanuit het spelend leren. Wij maken gebruik van coöperatieve werkvormen en een rijke leeromgeving voor kinderen. Wij werken met dag – en weektaken. Voor de bovenbouw maken wij gebruik van Snappet om iedere leerling op zijn eigen niveau uitdaging te bieden.

Identiteit

De MarinX 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

Burgerschap gaat over de ontwikkeling van leerlingen tot democratische burgers: met respect voor elkaar, voor de democratie en voor de vrijheden die iedereen heeft. De invulling die de school geeft aan actief burgerschap hangt samen met de katholieke identiteit van de school, waarbij een positief mensbeeld de basis is.

De school is een leerplek voor het leven, waarin kinderen oefenen met spelregels die horen bij de democratische samenleving. Wij leren een bijdrage te leveren aan het algemeen welzijn in onze persoonlijke leefomgeving, waarvan de school een onderdeel is. Wij leren zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen met betrekking tot democratische besluitvorming, gezonde levensstijl, solidariteit, duurzaamheid, technologische vooruitgang en het verkeer.

Kinderen leren actief burgerschap met de zeven gewoonten van The Leader in Me. Met de gemeenschappelijke taal van de zeven gewoonten van (zelf) leiderschap geven wij onszelf richting. Actief burgerschap is met de zeven gewoonten geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod. Leerlingen leren over verschillende bouwstenen van duurzame ontwikkeling, gezondheid en technologische ontwikkeling. Wij leren hierbij onder andere over de werking van het menselijk lichaam, de natuur, het weer en klimaat. Daarnaast leren wij over een duurzame en gezonde levensstijl en over de creatieve en vernieuwende mogelijkheden van technologische ontwikkelingen in onze eigen leefomgeving. In de onderbouw leren kinderen over mens en natuur in thema's en op ontdekkende wijze met het lerend spelen. In de midden- en bovenbouw werken wij met de leerlijn van Naut voor natuur en techniek. Het leergebied mens en maatschappij gaat over de mens, over groepen mensen en de wisselwerking tussen mens en omgeving. Kinderen ontwikkelen hierbij burgerschap, waarin wij leren leven in een democratische samenleving. Kinderen leren met het vakgebied mens en maatschappij nadenken over het heden, het verleden en de toekomst. Zij ontdekken hun eigen rol en betrokkenheid bij anderen en de leefomgeving. Zo leren kinderen verschillen en overeenkomsten tussen mensen, culturen en geestelijke stromingen kennen. In de

onderbouw leren kinderen over mens en maatschappij in thema's en op ontdekkende wijze met het lerend spelen. In de midden- en bovenbouw gebruiken wij de methoden Meander en Brandaan, voor geschiedenis en aardrijkskunde, als leidraad waarvan de basistopografie van Nederland, Europa en de Wereld een onderdeel is. Onderwerpen voor geschiedenis komen aan bod aan de hand van de tien tijdvakken van de canon van de geschiedenis.

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:

- Ontwikkelings Volg Model in groep 1 en 2
- Screening logopedie (spraak-taal)
- Screening fysiotherapie groep 1 en 2
- Lettertoets groep 2
- Fonemisch bewustzijn controle toets (risico leerlingen groep 1 en 2)
- VISNET, Screening dyslexie
- Cito leerlingvolgsysteem voor groep 3 t/m 8
- Kanvas voor monitoring van de sociaal emotionele ontwikkeling
- DHH voor signaleren ontwikkelingsvoorsprong
- Cito Entreetoets groep 7
- 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/22757/RKBS-de-Marinx?school=22757&presentatie=1&sortering=2#?school=22757&presentatie=1&sortering=2>

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 buiten de klas als dit nodig is.

Schoolklimaat en veiligheid

De MarinX streeft ernaar een school te zijn met een goede sfeer waarin iedereen zich thuis voelt, kinderen, ouders en leraren. We creëren een veilige leeromgeving door met de kinderen na te denken over hoe je op respectvolle wijze met elkaar kunt omgaan. Om dit te bereiken wordt er op school gewerkt met het programma van de Kanjertraining. De Kanjertraining is erop gericht kinderen te leren omgaan met verschillende sociale situaties. Kinderen leren op een positieve manier naar zichzelf en naar elkaar te kijken.

Met de Kanjertraining worden de volgende doelen nagestreefd:

- Kinderen durven zichzelf te zijn.
- Kinderen voelen zich veilig.
- Kinderen voelen zich bij elkaar betrokken.
- Kinderen kunnen hun gevoelens onder woorden brengen.
- Kinderen krijgen meer zelfvertrouwen.
- Pestproblemen worden hanteerbaar of lossen zich op.

De school heeft een omgangsprotocol opgesteld dat is gebaseerd op de uitgangspunten van de Kanjertraining.

The Leader in Me sluit ook aan op de Kanjertraining. The Leader in Me is een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier leert zichzelf richting te geven, gericht op persoonlijke groei en relaties met anderen. Met behulp van de zeven gewoonten geven kinderen leiding aan zichzelf en leren wij 'het goede te doen, ook als niemand kijkt.' De school kan deze gedachte goed integreren in de Kanjertraininglessen.

Sponsoring

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.

Medewerkers van Sarkon werken in een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met 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 verouderd 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 scheidt 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 zij-instromers 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. We 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.

Personeelsbeleid op school niveau

Vanuit de werkdruckelden hebben wij jaarlijks een teamgesprek over wat het team belangrijk vindt om de extra gelden aan te besteden. Het belangrijkste punt hierbij was de pauze van de leerkrachten. Wij zijn toen op zoek gegaan hoe wij een half uur aaneengesloten pauze kunnen creëren voor de leerkrachten. De onderwijsassistent loopt elke dag pleinwacht en we hebben toen professionele medewerkers van SKDH de Keet ingehuurd. De onderwijsassistent is een belangrijke steunpilaar van ons onderwijs. De onderwijsassistent gaat voor alle groepen voor meer ondersteuning zorgen in de vorm van extra handen in de groep. Voor meer informatie over werkdruckbudget verwijzen wij naar het desbetreffende beleidsdocument.

Vrouwen in de schoolleiding

Op De Marinx werken vooral vrouwelijke collega's, we zijn erg blij met één mannelijke collega in ons team. Zowel het managementteam als de directie bestaat volledig uit vrouwen.

6.3 Stelsel van kwaliteitszorg

Eigen kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee De Marinx de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het team van De Marinx gaat actief na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie is. Het onderwijsleerproces moet daarop afgestemd worden. Het team moet ook systematisch kijken hoe de leerlingen zich handhaven in het onderwijs en of de gestelde doelen behaald zijn. De Marinx 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 aanpassen 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 waarderingkader 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 De Marinx

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam

Namens Team De Marinx,
Annemiek Koenders, directeur
't Veld, 03-07-2020

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van de MR van de school

Namens de MR,
Andrea Breebaart, voorzitter van de MR
't Veld, 03-07-2020

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


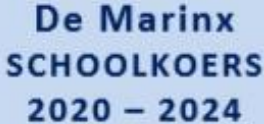

Namens het bestuur van Sarkon
Den Helder, 03-07-2020

Naam en Handtekening:

Bijlage 1 Koersplan Sarkon

2020 sarkon 2024 LEREN MET LEV	
RICHTINGGEVERS	
<i>LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding</i> Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.	
VISIE	
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.	
OVERTUIGINGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN	
Een leerplek voor het leven is een plek waar: <ul style="list-style-type: none"> • Wij de basis leggen voor een leven lang leren. • Wij samen leren leven. • Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen. • Wij elke situatie benutten om van te leren. • Wij moed tonen en fouten zien om van te leren. 	
DOELEN	AMBITIES
L	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. ✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	Wij leren eigenheid te ontwikkelen. Wij leren omgaan met verschillen en benutten dit om met en van elkaar te leren. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is. ✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.
V	Wij leren in verbinding te staan en vanuit zelfvertrouwen anderen te vertrouwen. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen. ✓ Wij verbinden ons met de omgeving. ✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.
STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?	
Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.	

Bijlage 2 Koersplan De Marinx

  	
RICHTINGGEVERS	
<p><i>LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding</i></p> <p>Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.</p>	
VISIE	
<p>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. <i>Op De Marinx creëren we LEV door; Leiderschap te tonen en verantwoordelijkheid te nemen voor onze eigen keuzes met het einddoel voor ogen. Daarvoor vertrouwen we op wat we zelf kunnen en wat we samen kunnen bereiken.</i></p>	
OVERTUIGINGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN	
<p>Een leerplek voor het leven is een plek waar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij de basis leggen voor een leven lang leren. • Wij samen leren leven. • Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen. • Wij elke situatie benutten om van te leren. • Wij moed tonen en fouten zien om van te leren. • Wij eigenaar zijn van ons eigen leerproces. 	
LEV-AMBITIES	UITWERKING DE MARINX
L	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. ✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is. ✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.
V	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen. ✓ Wij verbinden ons met de omgeving. ✓ Wij viëren bijzondere momenten en successen met elkaar.
<p>STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?</p>	
<p>Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.</p>	

