

De Vogelweid'



Schoolplan 2020 - 2024



Inhoud

1 Inleiding	2
2 Missie en visie	3
2.1 Leeswijzer	4
3 Kaders	4
3.1 Kaders vanuit Sarkon	4
4 Ambities en speerpunten	5
4.1 Ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs.	5
4.2 Analyses	6
4.3 Ambities van De Vogelweid'	6
4.4 Begrotingsperspectief	7
5 Uitwerking van onze ambities	8
6 Bijlagen: Wettelijke en deugdelijkheidseisen	9
6.1 Bijlage I: Onderwijskundig beleid	9
6.2 Bijlage II: Personeelsbeleid	11
6.3 Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid	13
6.4 Bijlage IV Koersplan De Vogelweid' Leren met LEV	15
6.5 Vaststelling schoolplan 2020-2024 De Vogelweid'	16

School
Brin
Directeur
Adres
Telefoon
Mailadres
Website

De Vogelweid'
07VO
Mevr. A. Vriezekolk
Merelstraat 46
0224213208
info@vogelweid.nl
www.vogelweid.nl

Bestuur
Bestuursnummer
Bezoekadres
Postadres
Telefoon
Mailadres
Website

Sarkon
55238
Drs. F. Bijlweg 8a, Den Helder
Postbus 6040
0223672150
info@sarkon.nl
www.sarkon.nl

1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Vogelweid'. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2020-2024. Dit schoolplan is tot stand gekomen vanuit strategische opdrachten voortkomend uit het Koersplan 2020-2024 van Sarkon. Sarkon is een stichting voor interconfessioneel en katholiek basisonderwijs in de Kop van Noord Holland. Naast de Vogelweid', maken 18 andere scholen deel uit van de stichting.

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
- handvatten om in te spelen op de complexiteit van deze tijd

Deze koers zorgt voor een duidelijke stip op de horizon middels de strategische thema's, het is dynamisch, wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast als dit nodig is. De strategische thema's zijn vastgesteld door bestuur en directie. De 19 scholen hebben de thema's geconcretiseerd in hun eigen schoolplan. Het schoolplan is de uitwerking van het Koersplan. Hierin worden de thema's beschreven en hoe deze worden gerealiseerd. De kernwaarden en het schoolprofiel vormen hiervoor de basis. Het inhoudelijk jaarplan is de concrete uitwerking van het schoolplan waarin per jaar wordt aangegeven welke doelen men wil bereiken via de Plan Do Check Act-cyclus. In het koersplan zijn drie kernwaarden beschreven die wij belangrijk vinden voor onze stichting. De kernwaarden van Sarkon hebben een cultuurvormende functie, ze zorgen ervoor dat de collectiviteit wordt versterkt. Op het niveau van de school hebben de kernwaarden een functie naar de leerkrachten, kinderen en ouders toe. Iedere school geeft een invulling op eigen wijze aan de kernwaarden

De kernwaarden van Sarkon:

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**

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

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.

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 hebben we met het schoolteam een tweedaagse studiedag georganiseerd. Resultaat van deze tweedaagse studiedag was een verbinding tussen het koersplan van Sarkon en onze eigen koers richting toekomst. De oudergeleding van de MR is meegenomen in dit proces. Vanuit dit proces konden we onze kernwaarden met missie en visie en ons eigen profiel beschrijven:

2 Missie en visie

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.

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. De Vogelweid' toont **LEV** door de kinderen een veilig en warm nest te bieden waarin zij zich kunnen ontwikkelen. De kinderen verlaten het nest vol zelfvertrouwen en 'trekken' de wijde wereld in.

Visie:

Wij vinden het belangrijk dat er bij kinderen sprake is van welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. Dit sluit goed aan bij het adaptief onderwijs, waarbij het kind centraal staat. Het tegemoet komen aan de basisbehoeften relatie ('ik hoor erbij'), competentie ('ik kan het') en autonomie ('ik doe het zelf') dragen bij aan een veilige en stevige basis. Ons onderwijsaanbod is gericht op een doorgaande lijn 'van lerend spelen bij de jongere kinderen naar actief leren bij de oudere kinderen' waarbij het doen, ervaren en ontdekken een grote rol speelt.

Een leerplek voor het leven betekent voor De Vogelweid':

- Verbinden: vanuit betrokkenheid, samen groeien
- Vertrouwen: vanuit een veilige basis geloven in jezelf en anderen
- Verantwoordelijkheid: vanuit oprechtheid het juiste doen

Ambitie:

Wij gaan de komende jaren onze **leerplek voor het leven** vormgeven door te werken volgens **adaptief onderwijs**. We gaan uit van de verschillen tussen kinderen en stemmen ons onderwijs af op de behoefte van elk kind. Belangrijk hierbij is het tegemoet komen aan de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Ons onderwijsaanbod willen we richten op de doorgaande lijn van lerend spelen bij de kleuters naar het actief leren bij de midden- en bovenbouwgroepen, waarbij het doen, ervaren en ontdekken een grote rol speelt.

Kinderen ontwikkelen zich op hun **eigen wijze** en ontdekken hun talenten. Door de kinderen autonomie te geven, krijgen ze inzicht in hun eigen ontwikkeling en kunnen ze sturing geven aan hun eigen leerproces. Wij werken met een rapportfolio waarin de kinderen hun eigen leerproces kunnen volgen.

Wij bevorderen het **vertrouwen door verbinding** door te bouwen aan de driehoek tussen school, ouder en leerling. Dit sluit nauw aan bij de pijler 'relatie' van het adaptief onderwijs. Tijdens de 'driehoek' gesprekken

presenteert ieder kind zijn rapportfolio aan de ouders.

In het kader van het nieuwbouwproject KC Waldervaart gaan we de verbinding met onze omgeving verstevigen door een nauwere samenwerking aan te gaan met onze buurtschool De Wielewaal van stichting Surplus, SKRS en Kappio kinderopvang.

De Vogelweid' richt zich op een betekenisvolle ontwikkeling voor elk kind. Daarvoor kiezen wij duidelijke pijlers in ons onderwijs: burgerschapskunde, taal, (aanvankelijk, begrijpend en studerend) lezen, spelling, rekenen en motorische ontwikkeling. We vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.

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

2.1 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 Vogelweid'. 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 Vogelweid' voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

3 Kaders

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

Een belangrijke bron of analyse om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen is het jaarlijks tevredenheidsonderzoek en de resultaten van het leerlingvolgsysteem, alsook de analyse van het team bij het tot stand komen van dit schoolplan.

Huidige kwaliteit

De tevredenheidsspeilingen (oudertevredenheid, leerlingtevredenheid 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 een aandachtspunt. De werkdrukgeelden hebben hier wel verlichting geboden door het aanstellen van onderwijsassistenten, het aanstellen van een leerkracht voor één dag in de week en het maken van andere keuzes.

Externe analyse

De Vogelweid' ligt in de wijk Waldervaart in de gemeente Schagen. De school telt ruim 200 leerlingen. Zo'n 90% van de leerlingen komt uit de wijk Waldervaart, de andere leerlingen komen uit de omliggende kernen. Het aantal gezinnen met jonge kinderen neemt de laatste jaren af in de Waldervaart. Doch blijft het leerlingenaantal op De Vogelweid' stabiel.

De Vogelweid' is een pedagogisch sterke school. Er heerst een prettig leerklimaat waarbij oog is voor elkaar en de sfeer in de school.

In de afgelopen jaren hebben we bewezen dat we goed onderwijs bieden. Ons team heeft veel kennis en kunde in huis. 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 tevredenheidsonderzoek zien dat zij de leerlingen een veilige en prettige plek kunnen bieden, waar leerlingen worden gezien.

4.3 Ambities van De Vogelweid'

Adaptief onderwijs

De Vogelweid' vindt het belangrijk om aan te sluiten bij de zone van naaste ontwikkeling van de leerlingen. Dit gebeurt door in te spelen op de beleavingswereld van de leerlingen en door het aanpassen van leer- en lesstof. Om nog beter aan te sluiten bij onze leerlingen, vinden wij het belangrijk om, in de komende vier jaar, adaptief onderwijs te realiseren. Wij willen met dit onderwijs bereiken dat alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen op hun eigen niveau en eigen manier. Ook willen we dat kinderen zich (mede)verantwoordelijk voelen voor hun eigen leerproces en inzicht hebben op hun eigen leerproces en ontwikkeling. Een deskundige

van een externe instantie zal ons als team hierin begeleiden.

Van spelend leren naar actief leren

Jonge kinderen ontwikkelen en leren door spel. Twee leerkrachten volgen de opleiding tot specialist jonge kind. Het belang van spelend leren staat voorop, hiervoor wordt er thematisch gewerkt. De rode draad van het thema staat vast, maar de kinderen spelen een grote rol bij de invulling en inrichting van het lokaal. Het doel is om de kinderen bij elk thema actief te betrekken, zodat het spel van de kinderen leidend is.

Naarmate kinderen ouder worden, zal het spelend leren veranderen in actief leren. De Vogelweid' wil het actief leren realiseren door de betrokkenheid van de leerlingen te vergroten door het inzetten van coöperatieve werkvormen tijdens de lessen, het thematisch werken bij de wereldoriënterende vakken door te trekken naar de andere vakgebieden en door het werken met een rapportfolio.

Didactisch handelen

De Vogelweid' vindt het belangrijk dat alle leerlingen tijdens de instructiemomenten betrokken zijn. De betrokkenheid van leerlingen zorgt ervoor dat het leerproces vloeiend verloopt. Door het inzetten van activerende werkvormen en interactie tussen en met leerlingen wordt de betrokkenheid vergroot. Het team gaat zich daarom richten op deze coöperatieve werkvormen, hiervoor zal de deskundigheid van een externe instantie ingezet worden. Bij elk instructiemoment een coöperatieve werkvorm inzetten vergroot de betrokkenheid, waardoor de resultaten op de lange termijn omhoog zullen gaan.

Toekomstgericht onderwijs

'De jeugd is de toekomst...' Het is belangrijk dat kinderen tijdens de basisschoolperiode voorbereid worden op de voortdurend veranderende toekomst. Dit wordt gedaan door het werken aan en met 21e eeuwse vaardigheden. Deze vaardigheden zijn: Kritisch denken, Creatief denken, Probleem oplossen, Computational thinking, Informatie vaardigheden, ICT-basisvaardigheden, Mediawijsheid, Communiceren, Samenwerken, Sociaal- en culturele vaardigheden en Zelfregulering. De Vogelweid' wil werken aan Toekomstgericht onderwijs door het aanbieden van activiteiten waarbij een beroep wordt gedaan op deze vaardigheden. Eén leerkracht volgt de opleiding Toekomstgericht onderwijs. Zij neemt het team mee in het proces de 21e eeuwse vaardigheden in te voeren in het onderwijs op de Vogelweid'.

KC Waldervaart

De Vogelweid' werkt op dit moment met verschillende partijen samen denk aan: bs De Wielewaal, SKRS en PSZ de Kikkerpoel. Het samenwerken met verschillende partijen zorgt voor de juiste begeleiding voor elk kind. Door het KindCentrum Waldervaart, zal al het onderwijs binnen de Waldervaart onder één dak gehuisvest worden. Binnen het kindcentrum zal het sbo aansluiten in de samenwerking.

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 hierop 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 lerarenondersteuning 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 ambities De Vogelweid' heeft. In dit hoofdstuk wordt puntsgewijs beschreven welke speerpunten De Vogelweid', in de komende vier jaar, met deze ambitie wil realiseren. 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.

Adaptief onderwijs en didactisch handelen:

- Het duidelijk krijgen van de definitie 'adaptief onderwijs'. (Wat wil de Vogelweid'?)
- Het werken naar onderwijs dat aansluit bij elke leerling.
- Inzicht krijgen en het inzetten van coöperatieve werkvormen.
- Inzetten van het rapportfolio afstemmen voor alle groepen.
- Inzetten van een instructiemodel afstemmen voor alle groepen.
- Uitnodigen van een externe deskundige.
- Een doorgaande lijn creëren in het geven van Adaptief onderwijs.

Van spelend leren naar actief leren:

- Twee kleuterleerkrachten scholen zich in 'Specialist jonge kind'.
- Het inzetten van spel waarbij de kinderen meedenken en werken aan de inrichting van het lokaal en de invulling van het thema.
- Het realiseren van spelend leren in groep 3 en later groep 4.
- Inzetten van coöperatieve werkvormen in alle groepen.
- Inzetten van thematisch werken tijdens wereldoriënterende vakken en later doortrekken naar andere vakgebieden.
- Effectief inzetten van het rapportfolio.

Toekomstgericht onderwijs:

- Eén leerkracht schoolt zich in 'Toekomstgericht onderwijs' en geeft input aan onze doelen en het team.
- De ICT-coördinator en specialist Toekomstgericht onderwijs bundelen hun krachten en nemen het team mee in het proces om de 21e eeuwse vaardigheden toe te passen in de klas.
- Het bouwen van een netwerk buiten school, die in de toekomst hun diensten kunnen faciliteren in de school.

KC Waldervaart:

- De directeur woont bijeenkomsten van de stuurgroep bij over het samenwerkingsproces en invulling gebouw. Het team wordt door directeur geïnformeerd over de vorderingen in het proces.
- Het vormen van een werkgroep KC Waldervaart die meedenkt en beslist over de vormgeving van het gebouw.
- Samenwerking tussen de partijen KC Waldervaart te denken vieringen, hetzelfde thema uitvoeren, expertise uitwisselen.

6 Bijlagen: Wettelijke en deugdelijkheidseisen

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.

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.

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 Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Wij werken vanuit de volgende uitgangspunten:

Pedagogisch

De Vogelweid' werkt aan de basis. Wij trachten elk kind een vertrouwde plek te bieden, waar het zich optimaal kan ontwikkelen. Wij willen onze leerlingen in hun groeiproses helpen, begeleiden en stimuleren.

Wij vinden het belangrijk dat:

- leerlingen ervaren dat hij/zij "gezien" wordt.
- leerlingen hun zelfvertrouwen vergroten.
- leerlingen zich op hun eigen niveau kunnen ontwikkelen.
- leerlingen rekening houden met elkaar en hun omgeving.
- leerlingen leren samenwerken in een groep.

Met Grip op de groep, taakspel en het begeleiden van de sociaal-emotionele ontwikkeling versterken we het welbevinden van de leerlingen.

Didactisch

Er worden in de groepen 3 t/m 8 duidelijke en gestructureerde instructies op het lesdoel gegeven. Er wordt gewerkt volgens het GIP-model (Groepsgewijs en Individueel gerichte aanpak voor het Pedagogisch handelen van de leerkracht). Door vaste afspraken, het bespreken van de lesdag, het lopen van vaste routes door de klas door de leerkrachten en door het leren omgaan met uitgestelde aandacht d.m.v. het GIP-blokje brengen wij veel voorspelbaarheid en structuur in onze lessen. Ook krijgen de kinderen te maken met dag- en weektaken. Hierdoor raken de kinderen gewend aan een zelfstandige werkhouding; zij weten immers waar ze aan toe zijn, nemen zelf beslissingen en weten ook hoe te handelen als zij iets niet begrijpen. Zelfstandig werken wordt gezien als een voorwaarde voor het geven van instructie aan individuele leerlingen of aan een groepje leerlingen.

In de kleutergroepen worden betekenisvolle activiteiten aangeboden, waarbij de kinderen zelf een grote rol spelen bij de inrichting van het lokaal, de invulling van het spel en het gebruik van de materialen.

Identiteit

De Vogelweid' is een katholieke basisschool. Dit betekent dat we in ons onderwijsaanbod de katholieke geloofstraditie laten doorklinken. Uiteraard laten we onze leerlingen ook kennismaken met andere geloofsovertuigingen. Hier gelden begrip en acceptatie voor elkaar. Onze school werkt voor de religieuze feesten en vieringen samen met de St. Christoforusparochie. Als school met **LEV** hebben we hart voor elkaar. Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen.

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

Bij burgerschap gaat het om de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de gemeenschap én om daar actief een bijdrage aan te leveren. Ook als 'kleine' burger moet je jezelf betrokken voelen bij en verantwoordelijk zijn voor de maatschappij. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid die je voor de gemeenschap voelt, zijn een deel van je identiteitsontwikkeling. Middels onze godsdienstmethode Trefwoord, wereldoriëntatie methode Blink, diverse taallessen en de actuele teksten van Nieuwsbegrip werken wij aan burgerschap. Ook doen we excursies en bezoeken musea en voorstellingen waar maatschappelijke vraagstukken onderdeel van zijn. Via de leerlingenraad hebben de leerlingen zeggenschap in het onderwijs op de Vogelweid' en de vormgeving daarvan. Het burgerschapsonderwijs op De Vogelweid' is qua leerinhouden en ervaringen verweven door het hele curriculum heen en wordt niet gezien als vak apart, maar als een manier van lesgeven waarbij de leerlingen uitgedaagd worden na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving.

Extra ondersteuning

Voor leerlingen waarvan we vermoeden dat ze de einddoelen van groep 8 niet halen, 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 de Vogelweid' 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 de leerlingen

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

- Inzichtelijk in groep 1 en 2
- Cito leerlingvolgsysteem voor groep 3 t/m 8
- Opseo voor monitoring van de sociaal emotionele ontwikkeling op groepsniveau en individueel niveau
- Sidi voor het signaleren ontwikkelingsvoorsprong
- Cito entreetoets in groep 7
- Cito eindtoets

De Cito-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. Onze onderwijsinhoud wordt beschreven in Scholen op de kaart.

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 Centrale Opvang Klas (COK-locatie). Voor de Vogelweid’ is dat de locatie basisschool de Peppel in Middenmeer. 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 Schagen 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 5 leerlingen NT2 nieuwkomers. Ook zitten er kinderen die nog moeite hebben met het Nederlands omdat dit niet hun thuistaal is. Deze kinderen krijgen ondersteuning in de klas, maken soms gebruik van de schakelklas voor taalachterstanden of krijgen extra ondersteuning als dit nodig is.

Schoolklimaat en veiligheid

Wij proberen op onze school een klimaat te scheppen, waarin elk kind zich veilig voelt. Als team vinden wij het belangrijk dat kinderen zich thuis voelen. Belangrijk hierbij zijn afspraken die wij proberen te realiseren in nauwe samenwerking met de ouders/verzorgers. Hiervoor is een goed contact tussen school en ouders noodzakelijk.

Een goede relatie tussen kinderen onderling en hun groepsleerkracht zorgt voor een goede sfeer. Zo ontstaat een goed leer-, leef- en werkklimaat. In de school, onder leiding, zijn rust, regelmaat en structuur belangrijke uitgangspunten. We streven naar een rustige, maar bedrijvige werksfeer waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waarbij pesten en kwetsend gedrag niet worden getolereerd.

Veiligheid bevat vele aspecten en is vastgelegd in diverse documenten en protocollen.

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 Bijlage II: 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 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. 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 verantwoordelijkheid 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 betrokken. Voor meer informatie over professionele ontwikkeling, ziekteverzuimbeleid en de gesprekkencyclus verwijzen wij naar de desbetreffende beleidsdocumenten.

Personeelsbeleid op schoolniveau

De personele maatregelen die worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Vanuit de werkdruk gelden wordt er jaarlijks met het team besproken wat het team belangrijk vindt hoe de

extra gelden in te zetten. Het belangrijkste was het creëren van een aaneengesloten pauze voor de leerkrachten. Dit gaan we realiseren door onderwijsassistenten in te zetten. Daarnaast zijn de onderwijsassistenten een belangrijke steunpilaar van ons onderwijs. Zij geven extra ondersteuning in de groepen in de vorm van extra handen in de groep.

Voor meer informatie over werkdrubudget verwijzen wij naar het desbetreffende beleidsdocument.

6.3 Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid

Eigen kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee De Vogelweid' de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. De Vogelweid' gaat met de kwaliteitszorg systematisch en cyclisch te werk en hanteert daarvoor de PDCA-cyclus. Door consequent bezig te zijn met de PDCA cyclus borgen we alles wat goed gaat en nemen we waar nodig verbetermaatregelen.

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van het onderwijs en de doelen / eigen ambities, verzamelt de school systematisch, en met behulp van diverse instrumenten gegevens over de opbrengsten, leerproces, schoolklimaat en veiligheid en HRM. Bij de dataverzameling betrekken we diverse doelgroepen, zoals leerlingen, leraren, ouders en andere externen. De meeste metingen vinden op vaste tijdstippen in het jaar plaats volgens een vastgestelde planning. De meeste instrumenten die worden ingezet zijn de toetsen van het Leerlingvolgsysteem van Cito, de tevredenheidsonderzoeken, de Quicksan en lesobservaties.

Jaarlijks maken de directeur en het team, een jaarplan met speerpunten. Dit vindt plaats in het perspectief van de ambities in het schoolplan en op basis van de tussentijds verzamelde data van hierboven genoemde instrumenten. Het team of een werkgroep werkt de speerpunten op school uit. De directie en bouwcoördinatoren monitoren de voortgang van het jaarplan met het team. In het jaarverslag worden de doelen uit het jaarplan geëvalueerd.

Het team van De Vogelweid' 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. Evalueren en reflecteren is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg. Opbrengsten worden door de leerkrachten geanalyseerd. Op deze wijze kunnen de leerkrachten de werkwijze en het aanbod van de lesstof aanpassen aan de onderwijsbehoefte 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.

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 inspectie-ondergrens 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

Koersplan De Vogelweid' 2020-2024



Spelend leren



Adaptief onderwijs



KindCentrum Waldervaart



Leerplek voor het leven
Vanuit een veilige basis geloven
in jezelf en de ander.
Samen en op eigen wijze.

Eigenwijs
Ontdekken van je eigen talenten.
Inzicht in je eigen ontwikkeling.

Vertrouwen door verbinding
Samen groeien.
Verbinding maken met de omgeving.
Vanuit oprechtheid het juiste doen.



De Vogelweid' creëert een **LEV**-
omgeving waar sprake is
van verbinding, vertrouwen en
verantwoordelijkheid.



6.5 Vaststelling schoolplan 2020-2024 De Vogelweid'

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam

Namens Team De Vogelweid',
Annamarie Vriezekolk, directeur
Schagen, 24-09-2020

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

Namens de MR,
Manon Steur, voorzitter MR
Schagen, 24-09-2020

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

Namens het bestuur Sarkon
Den Helder, september 2020

Naam en handtekening: