



ST ALOYSIUSSCHOOL

LEERPLEK
VOOR HET
LEVEN

LEREN MET
LEV

VERTROUWEN
DOOR
VERBINDING

EIGEN
WIJZE



SCHOOLPLAN ALOYSIUSSCHOOL 2020-2024

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Missie en visie	4
2.1	Leeswijzer	5
3	Kaders	5
3.1	Kaders vanuit Sarkon	5
4	Ambities en speerpunten:	6
4.1	Ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs.	6
4.2	Analyses	6
4.3	Ambities de Aloysiusschool: wat we willen bereiken	7
4.4	Begrotingsperspectief	7
4.5	Speerpunten: hoe we de ambities willen realiseren	8
5	Bijlagen: Wettelijke en deugdelijkheid eisen	9
5.1	Bijlage I: Onderwijskundig beleid	9
5.2	Bijlage II: Personeelsbeleid	11
5.3	Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid	12
5.4	Bijlage IV Koersplan Aloysiusschool "Leren met LEV".	13



School Aloysiusschool
Brin 09AO
directeur J.P.Bruinsma
Adres Langestraat 3, Schagen
Telefoon 0224 850384
Mailadres administratie@aloyssiusschagen.nl
Website www.aloyssiusschagen.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 de Aloysiusschool. 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 Aloysiusschool, 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 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 op school drie avonden gebrainstormd met de teamleden. Resultaat van deze bijeenkomsten was een verbinding tussen het koersplan van Sarkon en onze eigen koers richting toekomst. We hebben hierbij rekening gehouden met een aantal analyses waaronder een DEPEST- en een SWOT-analyse. Bij deze denktankavonden zijn teamleden en de oudergeleding van de MR betrokken geweest. 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. 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:

Leiderschap is vanuit je eigen kracht keuzes maken, je verantwoordelijkheid nemen en open staan voor de ander.

- Ik mag er zijn.
- Ik kan het.
- Ik doe het zelf en samen.

Deze drie basiswaarden geven we vorm door 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)

Ambitie:

De Aloysiusschool 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 Aloysiusschool staan ook beschreven in de schoolgids en op de website. De schoolgids kunt u vinden op de website van de school: www.aloyssiusschagen.nl

Prioriteiten:

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 andere groepen meer ruimte geven door meer te werken in thema's waar [executieve functies](#) door spelen, onderzoeken en ontdekken sterker worden ontwikkeld. 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 gaan we verstevigen door een nauwere samenwerking met de stichting kinderopvang regio Schagen. Het realiseren van peuteronderwijs bevordert een goede voor- en vroegschoolse educatie door hier samen zorg voor te dragen.

De Aloysiusschool 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.

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 Aloysiusschool. 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 Aloysiusschool voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

3 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van De Aloysiusschool beschreven die voortvloeien uit de strategische opdracht van Sarkon, het bestuur waar de Aloysiusschool onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor de Aloysiusschool: onze stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van de Aloysiusschool 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. 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 tevredenheidspelingen ([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 werkdrukelden hebben hier wel verlichting geboden door het aanstellen van onderwijsassistenten, het maken van andere keuzes en het gebruik van margedagen voor administratie.

Externe analyse

De context van De Aloysiusschool:

Circa 380 leerlingen gaan iedere dag naar de Aloysiusschool. Onze school staat in het centrum van Schagen en ons grootste [voedingsgebied](#) bevindt zich in het centrum, Hoep Noord en Hoep Zuid. Het aantal gezinnen met jonge kinderen in deze wijken neemt af en de recente nieuwbouwwijken liggen verder weg.

De Aloysiusschool is een pedagogisch sterke school. Er heerst een prettig leerklimaat met een duidelijke visie op leiderschap bij kinderen. ICT gebruiken we structureel voor de basisvakken in ons onderwijs.

In de afgelopen jaren hebben we bewezen dat we goed onderwijs bieden. Ons team, waaronder de intern begeleiders en stafleden, heeft veel kennis en kunde in huis.

Onze [uitstroomgegevens](#) naar het voortgezet onderwijs laten de laatste jaren een grotere uitstroom richting havo en vwo zien in vergelijking met de scholen in de buurt.

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 de Aloysiusschool: wat we willen bereiken

Onze prioriteiten hebben we vertaald in de volgende ambities:

Thematisch werken en lerend spelen:

- Er wordt een doorgaande lijn ontwikkeld in het spelend leren naar de groepen 3-4 en vandaar verbinding gemaakt met ontdekkend en onderzoekend (spelend) leren dat we met IPC doen.
- Meer ervaring en inzicht ontwikkelen in het concreet en meetbaar maken van de vaardigheden die in IPC worden ontwikkeld en deze omzetten in gerichte succesfactoren
- De feedback tussen leerkracht en leerlingen en tussen leerlingen onderling is op een hoger niveau gebracht door het coachen op proces en zelfsturing.
- Basiskennis en basisvaardigheden worden regelmatig binnen de thema's geïntegreerd 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.

The leader in Me:

- De uitgangspunten van TLIM zijn in het team en persoonlijk geïnternaliseerd (vanzelfsprekend gedrag vertonen vanuit de gewoonten)
- De leerling ontwikkelt meer inzicht in eigen gedrag en zijn invloed daarop.
- Teamleden ontmoeten elkaar in hun talenten. We erkennen onze ongelijkheid en geven ruimte aan onze passie, in de eigen groep en gezamenlijk..
- Samen zorgen we voor de school en de schoolomgeving (plein, gangen, hallen, tuin) net als je ook zorgdraagt voor jezelf (gewoonte 7)

Kennis en vaardigheden:

- De leerkracht heeft een adequate kennis van leerlijnen die hij kan koppelen aan zijn didactische aanpak.
- Leerlingen monitoren hun ontwikkeling door zich te richten op te behalen en behaalde doelen.
- Leerlingen maken keuzes in de activiteiten gericht op de doelen die noodzakelijk zijn voor hun basisontwikkeling.
- Leerlingen hebben een discipline ontwikkeld in het maken van berekeningen en notities op papier.

Toekomstgericht onderwijs:

- Leren programmeren is een onderdeel van het curriculum.
- Er is een aanbod in mediawijsheid voor de leerlingen die gedeeld kan worden met ouders.
- Er is een aanbod in wetenschap en techniek in het lesprogramma en we werken daarin samen met scholen en bedrijven.
- Leerkrachten kunnen 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.

Toetsen: Formatief en summatief

- Er zijn ruime mogelijkheden om toetsen aan te passen aan de eigen wijze waarop kinderen zichzelf ontwikkelen. Die mogelijkheden zijn zichtbaar in diversiteit in toetsmomenten, toetsen op niveau en toetsen in verschillende vormen.
- Er is een bewustzijn aanwezig in de keuzes die de school maakt in toetsen. Summatief toetsen wordt gebruikt om een totaalopbrengst van een groep te meten of de effectiviteit van het onderwijs.
- Formatief toetsen is vanzelfsprekender en wordt ingezet als evaluatie van de eigen ontwikkeling van kinderen.
- Er zijn duidelijke criteria die de executieve vaardigheden van de leerlingen zichtbaar maken.
- De executieve vaardigheden zijn als doelen geformuleerd en onderdeel van het lesaanbod.

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.

4.5 Speerpunten: hoe we de ambities willen realiseren

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie De Aloysiusschool heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs onder de thema's weergegeven welke speerpunten De Aloysiusschool in lijn met deze ambitie wil realiseren om deze ambities in gang te zetten en te versterken. 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.

Thematisch werken en lerend spelen:

- 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
- Verder ontwikkelen en scholen in IPC
- Werken in leerlijnen in Snappet.

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 gaan werken met een VIP-map, een instrument waarin kinderen hun ontwikkeling vastleggen.

Kennis en vaardigheden:

- Leren van elkaar met betrekking tot de juiste data gebruiken en handelen op basis daarvan.
- Werken op leerlijnen bij rekenen. We onderzoeken de leerlijnen op taal/spelling gebied
- Een leerkracht rondt de opleiding taalspecialist af. Twee leerkrachten scholen zich als rekenspecialist.

Toekomstgericht onderwijs:

- Een leerkracht schoolt zich in toekomstgericht onderwijs en geeft input in het realiseren van onze doelen.
- Het bouwen aan een netwerk buiten de school
- ICT coördinator en specialist toekomstgericht onderwijs bundelen hun krachten.
- Talentontwikkeling bij leerkrachten wordt gefaciliteerd. Er wordt gebruik gemaakt van "leren van elkaar en korte cursussen.

Toetsen:

- De intern begeleiders doen onderzoek en maken een plan voor het realiseren van een cultuurverandering op het gebied van toetsen.

Formatief

- Meten om te groeien: blik vooruit



Summatief

- Meten om de balans op te maken: blik terug



5 Bijlagen: Wettelijke en deugdelijkheid eisen

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:

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

5.1 Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Wij werken vanuit de volgende uitgangspunten:

Pedagogisch

We investeren in de drie basisbehoeften: Ik mag er zijn; Ik kan het; Ik doe het zelf en samen. Vanuit de zeven gewoonten ontwikkelen we leiderschap zodat kinderen vanuit hun eigen kracht keuzes kunnen maken, verantwoordelijkheid nemen en open staan voor de ander. Met The Leader in Me, de vreedzame school en de Kanjertraining versterken we het welbevinden en de betrokkenheid.

Didactisch

Wij geven een goede instructie, gebaseerd op het directe instructiemodel.

Wij maken gebruik van Snappet en ontwikkelen eigenaarschap bij leerlingen door ze om te leren gaan met de data uit hun rapportages en door leerlinggesprekken met gerichte feedback.

We werken met dag- en weektaken

We ontwikkelen betekenisvol onderwijs door de jonge kinderen vanuit het spel te laten leren

Identiteit

LEV betekent hart in het Hebreeuws. Als school met **LEV** hebben we hart voor elkaar. 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.

Door verhalen en beelden over personen, die een voorbeeld zijn in 'het goede doen,' ontwikkelen leerlingen een positief mensbeeld. Op school worden Kerst en Pasen gevierd en bijzondere momenten in het persoonlijke leven. Een positief mensbeeld is de basis van onze katholieke grondslag.

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 lacunes in het leerproces ervaart. Wij maken gebruik van de SLO-doelen bij het realiseren en/of optimaliseren van de doorlopende leerlijn.

Burgerschapsonderwijs

De zeven gewoonten van The Leader in Me en de lessen van 'De Vreedzame School' vormen de basis in de sociaal emotionele ontwikkeling en burgerschap. We geven de leerinhouden vorm via de thematisch werken methode van IPC - in verkeerslessen via de methode Wegwijs - seksuele vorming via de lessen van "Kriebels in je buik". - via diverse taallessen en actuele teksten van Nieuwsbegrip voor begrijpend lezen - via de lessen bewegingsonderwijs. Verder doen we excursies en bezoeken musea en voorstellingen waar maatschappelijke vraagstukken onderdeel van zijn. Denk hierbij aan oorlog en vrede, natuur en milieu, en uitingen in kunst en cultuur. We houden groepsgesprekken, debatteren en lessen filosofie. Via het junior inspiratieteam hebben de leerlingen zeggenschap in het onderwijs en de vormgeving daarvan. Het burgerschapsonderwijs op de Aloysiusschool is qua leerinhouden en ervaringen verweven door het hele curriculum heen en wordt niet gezien als een vak apart, maar als een manier van lesgeven waarbij de kinderen uitgedaagd worden na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving. 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.

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 de Aloysiuschool 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:

- KIIK! in groep 1 en 2
- VISNET, Screening dyslexie
- Cito leerlingvolgsysteem voor groep 3 t/m 8
- KanVAS voor monitoring van de sociaal emotionele ontwikkeling
- Sidi voor signaleren ontwikkelingsvoorsprong
- Screening logopedie (spraak-taal)
- 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](#).

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) ‘Villa Kakelbont’ in Den Helder. 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 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, maken soms gebruik van de schakelklas voor taalachterstanden of krijgen extra ondersteuning als dit nodig is.

Schoolklimaat en veiligheid

Wij werken aan een proactieve houding, spreken samen regels af en bevorderen wederzijdse afhankelijkheid. We houden de zaag scherp door leuke tussendoortjes, evenementen en een betekenisvol aanbod aan activiteiten..

Veiligheid bevat vele aspecten en is vastgelegd in diverse documenten en protocollen. Deze zijn te vinden op de webpagina [schoolklimaat en veiligheid](#).

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

5.2 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 betrokkenen.

Voor meer informatie over professionele ontwikkeling, ziekteverzuimbeleid en de gesprekscyclus verwijzen wij naar de desbetreffende beleidsdocumenten.

5.3 Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid

Eigen kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de Aloysiusschool de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het team van De Aloysiusschool 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 is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg, want juist door te kijken wat wel en niet goed gaat, kunnen de werkpunten verbeterd worden. Wij zijn van mening dat een goede school regelmatig evalueert op de kwaliteit van het onderwijsaanbod. Meer informatie is te vinden in onze Schoolgids

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

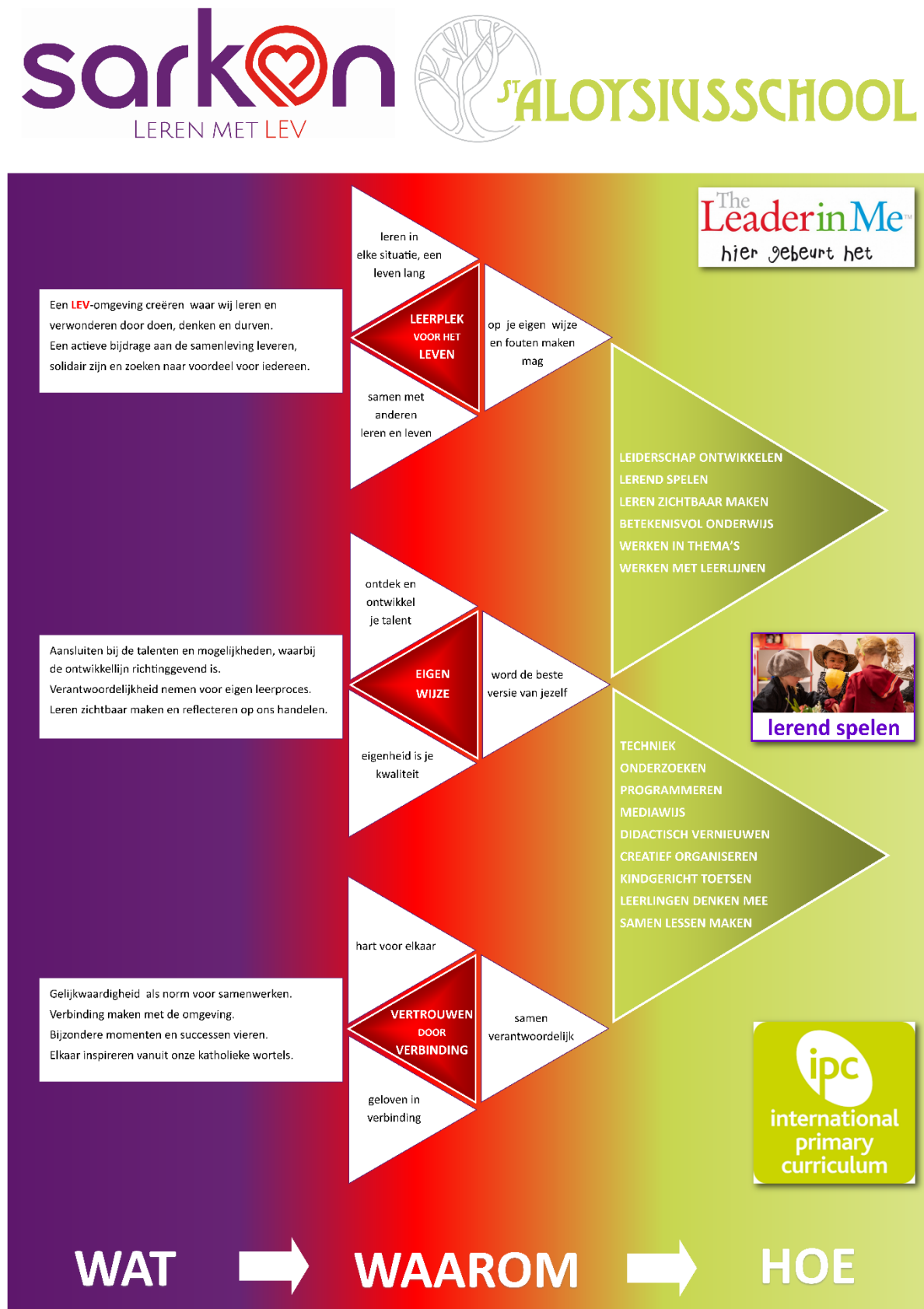
De Kwaliteitsbewaking op bestuursniveau en schoolniveau

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

5.4 Bijlage IV Koersplan Aloysiusschool "Leren met LEV".



KOERSPLAN 2020-2024

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: Aloysiusschool
Adres: Langestraat 3
Postcode/plaats: 1741 HB Schagen

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van **2020** tot **2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Schagen, 01-07-2020.
Naam en handtekening:

Namens het bestuur van Sarkon

Den Helder, 01-07-2020

Naam en handtekening

getekend exemplaar aanwezig op school, i.v.m. handtekening wordt deze niet gepubliceerd op de site.