



rkbs Titus Brandsma

Schoolplan 2020 - 2024

**Directeur** Irene Loonstra

**Adres** Pienterpad 2

**Plaats** Middenmeer

**Telefoon** 0227-501135

**E-Mail**

[directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl](mailto:directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl)

**Datum** 10-8-2020

## Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Voorwoord.....	4
Samenhang met andere documenten.....	4
Totstandkoming.....	5
Vaststelling .....	6
1. Uitgangspunten van het bestuur.....	8
1.1. Inleiding .....	8
1.2. Bestuurlijke kaders vanuit de strategische koers.....	8
1.3. Strategisch beleidsplan bestuur op 1A4.....	10
2. De opdracht van onze school .....	11
2.1. Inleiding .....	11
2.2. Onze missie en visie.....	11
2.3. Situering van de school .....	12
2.4. Leerlingkenmerken.....	13
2.5. Interne en externe analyse.....	14
2.6. Strategische keuzes school.....	14
2.7. Ons schoolplan op één A4 .....	16
3. Onderwijskundig beleid.....	17
3.1. Inleiding .....	17
3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs.....	17
3.3. Kerndoelen en referentieniveaus.....	20
3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften.....	21
3.5. Anderstaligen.....	21
3.6. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen .....	21
3.7. Burgerschapsvorming.....	22
4. Personeelsbeleid .....	23
4.1. Inleiding .....	23
4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid.....	23
4.3. Personeelsbeleid op bestuursniveau .....	24
5. Kwaliteitszorg .....	26
5.1. Inleiding .....	26
5.2. Stelsel van kwaliteitszorg .....	26
5.3. Zicht op onderwijskwaliteit .....	27

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit .....	28
5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit .....	28
6. Financieel.....	30
6.1. Financieel beleid.....	30
6.2. Sponsorbeleid.....	30
7. Meerjarenplanning.....	31
7.1. Planning verbeteronderwerpen per schooljaar .....	31

# Inleiding

## Voorwoord

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2020-2024

Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. Een school moet ten minste één keer per vier jaar een schoolplan opstellen. In het schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt.

Dit schoolplan van de RKBS Titus Brandsma is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes we voor de schoolplanperiode 2020-2024 op de RKBS Titus Brandsma hebben gemaakt. Het is opgesteld binnen de kaders van de strategische koers van het bestuur: Sarkon. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Het schoolplan en de ontwikkelingen in de loop van de tijd zijn richtinggevend voor gedetailleerde actieplannen, die jaarlijks opgesteld worden in het schooljaarplan. Waar nodig zal middels de schooljaarplannen het schoolplan worden bijgesteld.

Irene Loonstra, directeur.  
Juni 2020

## Samenhang met andere documenten

Met het schoolplan beschrijft het schoolteam voor de periode 2020 - 2024 de opdracht van de school, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg en het financieel beleid. Met het formuleren van het beleid voldoet de school aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan. Dit vormt in dit schoolplan een samenhangend geheel. Het schoolplan wordt gebruikt voor een planmatige schoolontwikkeling met een acties die voortkomen uit het voorgenomen beleid. Dit schoolplan is gebaseerd op een gemeenschappelijke visie vanuit een gedragen missie en schoolconcept. Het plan is richtinggevend voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar. Daarnaast is het schoolplan een verantwoording van het beleid aan ouders, het schoolbestuur en aan de overheid.

De school maakt op basis van het schoolplan een schoolgids voor een periode van een schooljaar. De school stelt deze jaarlijks bij en publiceert deze op haar website. Daarnaast werkt de school met een informatiebrief waarin jaarlijks de belangrijkste wijzigingen met betrekking tot het schoolbeleid worden vermeld. In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Schoolgids (Vensters PO)
- Schooljaarplannen (Schoolmonitor)
- Schooljaarverslagen (Schoolmonitor)

- Schoolondersteuningsprofiel (Perspectief Op School)
- Ondersteuningsdocument van de school
- Ondersteuningsplan passend onderwijs; Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland
- Bovenschools Strategisch Beleidsplan (stichting Sarkon)
- Integraal Personeelsbeleidsplan

## Totstandkoming

### Voor wie is het Schoolplan

**Team:** Het schoolplan is allereerst een document voor het schoolteam om samen te werken aan kwaliteit. Tegelijkertijd is het schoolplan een 'schooleigen' visiedocument dat sturing geeft aan de onderwijsorganisatie. Het schoolplan moet aansluiten bij de actuele praktijk van de school.

**Schoolbestuur:** Het schoolplan is voor het schoolbestuur het handvat om te zien hoe de school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs. Het schoolbestuur moet aan de hand van het schoolplan kunnen zien hoe de school werkt aan (de verbetering van) onderwijskwaliteit.

**MR:** Het schoolplan is tevens een belangrijk handvat voor het voeren van het gesprek met de MR. Dit is niet alleen het geval in de fase van het opstellen van het schoolplan, maar ook bij het werken aan de uitvoering van het plan.

**Ouders en andere betrokkenen:** Voor ouders en andere betrokkenen is het schoolplan van de school een belangrijke bron van informatie.

### Tot standkoming van het schoolplan

Het schoolteam heeft onder leiding van en in samenwerking met de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen heeft het schoolteam tijdens een teambijeenkomst naar aanleiding van de missie en de visie van de school nagedacht over hoe wij gezien de huidige ontwikkelingen het onderwijs in de komende jaren willen vormgeven. Op dat moment zijn ook nadrukkelijk de eigen wensen van de personeelsleden aan bod geweest. Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen. Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens: - De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school, dat is opgesteld in 2015. - De meest recente inspectierapporten. - Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers. - De jaarlijkse evaluaties van de schooljaarplannen. - Analyse van de leerresultaten op basis van methodeonafhankelijke toetsen. - Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen. De (SWOT)analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen. Ook de strategische thema's en doelen die zijn vastgesteld op bestuursniveau zijn meegenomen in de totstandkoming van dit schoolplan. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag.

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

.....

([naam directeur]) directeur

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

.....

([naam voorzitter MR]) voorzitter van de MR.

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

.....

(Dhr. G.J. Veeter) College van bestuur Stichting Sarkon

## Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

.....

([naam directeur]) directeur

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

.....

([naam voorzitter MR]) voorzitter van de MR.

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

.....  
(Dhr. G.J. Veeter) College van bestuur Stichting Sarkon

# 1. Uitgangspunten van het bestuur

## 1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2020-2024 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Bij de ontwikkeling van de nieuwe strategische koers zijn alle geledingen binnen Sarkon afgelopen jaar betrokken geweest. Zo is er door de Raad van Toezicht opdracht gegeven voor een verkenning van de omgeving en onderwijspraktijk (Smit.E.2016) en heeft er een bestuurlijke visitatie vanuit de PO Raad plaatsgevonden (PO. Raad,2019). Daarnaast hebben leden van de Raad van Toezicht, Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad, Directeurenberaad, stafmedewerkers en het lid College van Bestuur input geleverd aan de zelfevaluatieportage voor de bestuurlijke visitatie. In maart 2019 heeft er op Texel een vierkant dag plaatsgevonden, waar alle geledingen van Sarkon (RvT, GMR, CvB en de directeuren) aan hebben deelgenomen. Daarop is vervolg gekomen door middel van een tweedaagse op 20-21 mei onder leiding van het CPS. Op basis van de zelfevaluatie en de adviezen uit bovengenoemde onderzoeken en de resultaten van genoemde bijeenkomsten, is de nieuwe Sarkon koers ontwikkeld.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid. Het volledige Bestuursplan Strategische koers en het Stelsel kwaliteitszorg 2020-2024 zijn terug te vinden op de website van stichting Sarkon ([www.sarkon.nl](http://www.sarkon.nl)).

## 1.2. Bestuurlijke kaders vanuit de strategische koers

### **Een veelzijdig scala aan scholen met LEV**

Op organisatieniveau staan de school en haar medewerkers bij Sarkon centraal. Sarkon vindt het belangrijk dat medewerkers van Sarkon met passie en professionie onderwijzen bieden. Onderwijs, 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 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 medewerkers 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 directbetrokkene. Daar bedoelen we mee, dat we de verantwoordelijkheid, waar het enigszins kan, zo laag mogelijk in de organisatie leggen. Op die manier kunnen scholen vernieuwen op de wijze, die bij hen past binnen de maatschappelijke context, waarin de scholen staan. 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.

2020



2024

### RICHTINGGEVERS

*LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding*

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:

- 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

<b>L</b>	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wij creëren een <b>LEV</b>-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven.</li> <li>✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.</li> </ul>
<b>E</b>	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"> <li>✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is.</li> <li>✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.</li> </ul>
<b>V</b>	Wij leren in verbinding te staan en vanuit zelfvertrouwen anderen te vertrouwen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen.</li> <li>✓ Wij verbinden ons met de omgeving.</li> <li>✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.</li> </ul>

### 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. De opdracht van onze school

### 2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgestelde strategische koers. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

### 2.2. Onze missie en visie

**De rkbs “Titus Brandsma” een op de toekomst gerichte omgeving van samen leven, werken en leren. Op de Titus Brandsmaschool wordt geleerd met LEV**

In dit hoofdstuk beschrijven we vanuit onze missie en de kernwaarden van stichting Sarkon onze visie voor de komende planperiode 2020-2024.

#### **Visie van de Sarkonscholen**

Leren met LEV

LEV staat voor hart!

LEV staat voor moed!

**LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding**

Wij leren met LEV in een rijke leeromgeving. Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werkt de school met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar

**Leerplek voor het leven:** De school is een kloppend hart waar wordt geleerd over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. We nemen elkaar mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. We leren om een steentje bij te dragen aan de leefbaarheid van de wereld om ons heen. Bovenal wordt geleerd van en met elkaar en geven leerlingen en medewerkers richting aan het eigen leerproces.

**Eigen Wijze:** Iedereen is uniek en met eigen talent. Kinderen, medewerker en de school tonen moed om de beste te zijn op eigen wijze. Hierbij wordt geleerd goed samen te werken om jezelf blijvend te ontwikkelen in eigenheid en kwaliteit.

**Vertrouwen door verbinding:** Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. Wij onderschrijven de katholieke identiteit en staan in verbinding met andere religies en culturen. De katholieke wortels inspireren om in verbinding te geloven en wordt er geleerd met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

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.

### **Hoe werken wij aan LEV op de Titus Brandsmaschool**

Wij tonen LEV door een school te zijn waar betrokkenheid en welbevinden van de kinderen centraal staat. We zijn ervan overtuigd dat kinderen op hun best leren door boeiende, actieve en zinvolle lessen, in verbondenheid met de wereld om ons heen. Een veilig leerklimaat en veilig schoolklimaat is de basis. Wij hanteren een procesgerichte aanpak waarbij de leerkrachten de leerlingen coachen. Leerlingen werken bij ons op school aan hun zelfvertrouwen en ontdekken hun talenten. Het is daarbij onmisbaar dat kinderen ook begrip leren hebben voor elkaar. Ze leren zich verplaatsen in de belevingswereld van andere mensen, dichtbij en ver weg.

### **Prioriteiten: In de komende schoolplanperiode 2020-2024 werken wij aan de volgende dimensies in ons onderwijs:**

Leren met LEV: Van een focus op de leervakken naar de brede ontwikkeling van kinderen

Pedagogiek: Van leraren die sturen naar leraren die coachen

Didactiek: Van leraren die vertellen naar leraren die activeren

Leerstof: Van standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle en gepersonaliseerde kennisbasis

Organisatievorm: Van een klassikale structuur naar flexibele organisatievormen

Differentiatie: Van klassikale lesstof naar leerstof passend bij de onderwijsbehoeften

Toetsen: Van data om te checken naar data om van te leren

### **Identiteit**

LEV betekent hart in het Hebreeuws. Als school met LEV hebben we hart voor elkaar. De katholieke wortels inspireren om in verbinding te zijn. 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, Carnaval en Pasen gevierd en bijzondere momenten in het persoonlijke leven. Een positief mensbeeld is de basis van onze katholieke grondslag.

Wij houden onze leerlingen o.a. het volgende voor:

- Heb respect voor elkaar en ieders overtuiging.
- Het streven naar een rechtvaardige wereld, maar ook in de groep, in de school.
- Het dragen van verantwoordelijkheid voor jezelf en voor de ander.
- Dienstbaar zijn aan de mens en zijn samenleving.
- Het samen zoeken naar de zin van het leven.
- Het opkomen en zorg hebben voor de zwakkeren in de samenleving.

Deze uitgangspunten moeten dagelijks herkenbaar zijn in de school. Wij voeden deze uitgangspunten tijdens de catecheselessen uit de levensbeschouwelijke methode Trefwoord.

## **2.3. Situering van de school**

De Titus Brandsmaschool is een Rooms Katholieke Basisschool die is opgericht in 1955. Sinds 2009 is de Titus Brandsmaschool gehuisvest in de Brede School Middenmeer. In het gebouw zijn naast een peuterspeelzaal, een buitenschoolse opvang, een bibliotheek en een gymzaal, drie basisscholen gevestigd. Naast de rkbs "Titus Brandsma" zijn gehuisvest: PCBS "de Wegwijzer" en OBS "de Peppel". Alle scholen hebben hun eigen identiteit. Ten opzichte van het totaal aantal leerlingen op de Brede School Middenmeer had de Titus Brandsmaschool op 1 oktober 2019 een marktaandeel van 49%. In het gebouw is een Plusklas (wekelijks één dagdeel onderwijs aan hoogbegaafden) en een Nieuwkomersklas (Nt2) van het samenwerkingsverband gevestigd. De Plusklas wordt gefaciliteerd

door de Titus Brandsma. Op onderwijskundig gebied is er geen structurele samenwerking tussen de drie verschillende scholen.

Middenmeer is één van de vier kernen van de voormalige gemeente Wieringermeer. In 2012 is de gemeente Wieringermeer opgegaan in de gemeente Hollands Kroon. De Wieringermeer is een typische agrarische gemeente en wordt uitgebreid met een groeiend kassencomplex en datacentrum. De RKBS Titus Brandsma valt onder de stichting Sarkon in Den Helder, samen met achttien andere basisscholen voor RK en Interconfessioneel onderwijs. De stichting heeft een Raad van Toezicht, een bestuurder, een stafbureau en een directeurenberaad.

## 2.4. Leerlingkenmerken

### **Algemene kenmerken van de leerlingen en leerlingenaantallen**

De Titus Brandsmaschool is een Rooms Katholieke basisschool, opgericht in 1955. Sinds 2009 is de Titus Brandsmaschool samen met twee andere basisscholen gehuisvest in de Brede School Middenmeer. Na een periode van groei tussen 2009 en 2011 waarin de school van 6 naar 11 groepen groeide heeft vanaf 2012 een daling plaatsgevonden naar 8 groepen sinds 2015. De verwachting is dat de komende jaren het leerlingenaantal daalt. Het marktaandeel ligt nu rond de 50% en is al enkele jaren stabiel, maar het aantal kinderen in Middenmeer is de afgelopen jaren gedaald. Met het verlaten van de grote groepen in de midden- en bovenbouw is de verwachting dat het leerlingenaantal zal dalen richting de 175 leerlingen. De leerlingpopulatie is een afspiegeling van de opbouw van de wijk. De leerlingen komen overwegend uit Middenmeer, maar ook uit het buitengebied. De Wieringermeer is een agrarische gemeente en is de afgelopen jaren uitgebreid met een groeiend kassencomplex. Dit zorgt voor grotere werkgelegenheid en heeft als gevolg dat er anderstalige leerlingen worden aangemeld. Het gaat hierbij vaak om leerlingen van Poolse komaf. Deze ouders kiezen vanuit hun geloofsovertuiging bewust voor Rooms-katholiek onderwijs.

### **Kenmerken t.o.v. de ouderbetrokkenheid**

Op de Titus Brandsma streven we naar een goede communicatie tussen kind, ouder en leerkracht. Deze communicatie gebeurt vanuit openheid, eerlijkheid, respect en wederzijds vertrouwen. Wij werken aan een goede samenwerking door elkaar te ondersteunen. Hierin staat de leerling centraal. Schoolteam en ouders zoeken samen naar wat nodig is om het kind optimaal te ondersteunen in zijn ontwikkeling. De informatieverstrekking naar de ouders is zo compleet mogelijk en goed te begrijpen. Ouders en teamleden denken samen mee t.a.v. het beleid van de school via de medezeggenschapsraad. De oudercommissie organiseert en ondersteunt bij de organisatie van feesten en vieringen.

### **Kenmerken t.o.v. sociaaleconomische situatie**

Uit de voorspelde referentiewaarde blijkt dat op onze school leerlingen uit gezinnen met relatief lage inkomens minder vaak doorstromen naar havo of vwo vergeleken met leerlingen uit gezinnen met relatief hoge inkomens. Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld (bron CBS, 2019). De staat van het onderwijs stelt dat er ingezet moet worden op kansengelijkheid voor alle kinderen. Een procesgerichte benadering zien wij als mogelijkheid om te werken aan kansengelijkheid op onze school.

### **Leerlingenkenmerken t.o.v. de cognitieve ontwikkeling?**

De gemiddelde eindtoetsscore bedraagt 534. Dit is ten aanzien van de scholengroep waar de school onder valt jaarlijks net op of net onder het landelijk gemiddelde. In het schooljaar 2019-2020 is

samen met het team een verbeterplan ingezet t.a.v. het verbeteren van de leeropbrengsten en het didactisch handelen van de leerkrachten. Dit verbeterplan zal verder worden doorgezet in deze schoolplanperiode.

### **Kenmerken van de leerlingpopulatie die leiden tot extra onderwijsbehoeften**

De toename van anderstalige leerlingen bij ons op school heeft er voor gezorgd dat er een schoolbrede aanpak moet komen om leerlingen met een anderstalige achtergrond en leerlingen met taalachterstanden goed te kunnen ondersteunen en begeleiden. Deze schoolbrede aanpak wordt door de intern begeleider opgenomen in het ondersteuningsdocument van de school. De intern begeleider coacht de leerkrachten in de uitvoering.

## 2.5. Interne en externe analyse

### **Sterkte en zwakte analyse RKBS Titus Brandsma**

<b>Interne analyse</b>	
<p><b><u>Sterkte punten</u></b></p> <p>S1 Werken vanuit een visie zowel pedagogisch als onderwijsinhoudelijk</p> <p>S2 Professionele cultuur</p> <p>S3 Structuur helder in de school</p> <p>S4 Participerend leiderschap</p>	<p><b><u>Zwakke punten</u></b></p> <p>Z1 Opbrengsten</p> <p>Z2 Kennis van de (methode) leerlijnen bij de leerkrachten</p> <p>Z3 Eenduidigheid in didactisch handelen</p> <p>Z4 Onderwijskundig leiderschap</p> <p>Z5 Wisseling van teamsamenstelling</p> <p>Z6 Borging ingezette trajecten</p>
<b>Externe analyse</b>	
<p><b><u>Kansen</u></b></p> <p>K1 Samenwerking met andere scholen (leren van en met elkaar)</p> <p>K2 Sterk marktaandeel</p>	<p><b><u>Bedreigingen</u></b></p> <p>B1 Reputatie van de school - opbrengsten onvoldoende</p> <p>B2 Krimpemde markt, demografische ontwikkeling</p> <p>B3 Jong team, stabiliteit in de teamsamenstelling</p>

## 2.6. Strategische keuzes school

Met de SWOT analyse hebben we de positie van de school vastgesteld. Vanuit de confrontatiematrix kunnen we hieruit de volgende conclusies trekken voor de strategische keuzes in de komende schoolplanperiode:

1. Werken aan het verbeteren van de opbrengsten vanuit een gezamenlijk gedragen visie en heldere structuur waarbij leren van en met elkaar centraal staat.
2. Methodes en werkwijzen invoeren waarbij de leerkrachten overzicht hebben van de leerlijnen en coachen op het onderwijsproces.
3. Leerkrachten kunnen op basis van analyses de onderwijsbehoeften van hun leerlingen in kaart

brengen en gebruiken bij de inrichting van de onderwijsactiviteiten.

4. Versterken van het onderwijskundig leiderschap in de school binnen het managementteam om van hieruit zorg te dragen voor een professionele cultuur waarbij de ingezette trajecten worden geborgd.

5. Onderzoeken hoe de krimp in leerlingenaantallen opgevangen kan worden door samenwerking met de andere scholen.

Op grond van de strategische keuzes zal jaarlijks een actieplan worden opgesteld in de vorm van een schooljaarplan met daarin uitgewerkt:

- Meetbare doelen;
- Acties om deze doelen te realiseren;
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
- Welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verbetering uit te voeren.



RICHTINGGEVERS

*LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding*

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. Wij tonen LEV door een school te zijn waar betrokkenheid en welbevinden van de kinderen centraal staat. We zijn ervan overtuigd dat kinderen op hun best leren door boeiende, actieve en zinvolle lessen, in verbondenheid met de wereld om ons heen. Een veilig leerklimaat en veilig schoolklimaat is de basis. Wij hanteren een procesgerichte aanpak waarbij de leerkrachten de leerlingen coachen. Leerlingen werken bij ons op school aan hun zelfvertrouwen en ontdekken hun talenten. Het is daarbij onmisbaar dat kinderen ook begrip leren hebben voor elkaar. Ze leren zich verplaatsen in de belevingswereld van andere mensen, dichtbij en ver weg.

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.

LEV-AMBITIES

UITWERKING RKBS TITUS BRANDSMA

<b>L</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven.</li> <li>✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.</li> </ul>	<p>Leerlingen, medewerkers en ouders dragen samen verantwoordelijkheid voor een <b>veilig schoolklimaat</b>. Op school worden bijzondere momenten gevierd die horen bij <b>de katholieke grondslag</b> en het persoonlijke leven. Wij hanteren een <b>procesgerichte leeraanpak</b>. Leerkrachten hebben een coachende rol in de begeleiding van de leerlingen. De leerkrachten zorgen voor een rijke leeromgeving. In de <b>onderbouw</b> worden leeractiviteiten thematisch aangeboden door <b>lerend spelen</b>. De leerkrachten creëren samen met de leerlingen <b>betekenisvolle spelsituaties</b> waarbij kinderen welbevinden en betrokkenheid ervaren. De leerkrachten doen gerichte (spel)interventies en werken van daaruit aan leer- en ontwikkelingsdoelen. In de <b>midden- en bovenbouw</b> wordt 4 dagen per week in de ochtend gewerkt aan de kernvakken rekenen, taal, spelling en begrijpend lezen. We volgen de methodeleerlijnen en zorgen voor een onderbouwd aanbod afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Activerende werkvormen en samenwerkingsopdrachten zijn een structureel onderdeel van de instructie en het oefenproces. Op de middagen wordt gewerkt vanuit het International Primary Curriculum (IPC). Binnen IPC zijn de wereld oriënterende vakgebieden en internationalisering geïntegreerd. Er wordt vanuit <b>thema's</b> waarbinnen de leerstof wordt afgestemd op de voorkennis, <b>talenten en (onderzoeks)vaardigheden</b> van de leerlingen. Er wordt structureel een dag per week ingeroosterd waarin alleen aandacht is voor creatieve vormingsgebieden, persoonsvorming, groepsvorming en groep specifieke activiteiten.</p> <p>Toetsen worden formatief en summatief gebruikt. Er wordt gebruik gemaakt van een <b>leerlingvolgsysteem</b> dat inzicht geeft in de ontwikkeling van zowel cognitieve vaardigheden als brede vaardigheden zoals sociaal emotionele ontwikkeling, leeraanpak en creatief vermogen. De <b>groei en ontwikkeling</b> van de leerlingen wordt zichtbaar gemaakt voor leerlingen en ouders.</p>
<b>E</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is.</li> <li>✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.</li> </ul>	
<b>V</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen.</li> <li>✓ Wij verbinden ons met de omgeving.</li> <li>✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.</li> </ul>	

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.



## 3. Onderwijskundig beleid

### 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt en hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken.

Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs. In het onderwijskundig beleid schoolkoers 2020-2024 hebben wij onze ambitie voor de komende 4 jaar op onderwijskundig gebied beschreven vanuit het verandermodel van Knoster (1991). Volgens dit model zijn er 6 elementen/bouwstenen die in balans moeten zijn wil je als organisatie in staat zijn te veranderen en verbeteren. Bij iedere ambitie hebben we de 6 bouwstenen; strategie, structuur, cultuur, middelen, mensen en resultaten beschreven.

### 3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. In de tabel hieronder wordt aangegeven op welke wijze wij invulling gaan geven de komende vier jaar aan onze ambities in relatie tot de wettelijk opdracht van het onderwijs.



Leren met LEV – onderwijskundig beleid schoolcoördinatoren 2020 - 2024

Sarkonschool RKBS Titus Brandsma



Dimensies van onderwijs	Bouwstenen van Knoster					
	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensenz	Resultaten
<p><b>Scenariobeschrijving Leerstofgericht -&gt; kindgericht</b></p> <p><b>Doel / Visie</b>                      Het doel van LEV is om een school te maken waar leerlingen met plezier leren en waar de leerstof wordt ingebed in de leefwereld van de leerlingen.</p> <p><b>Praktijkopdracht</b>                      Hoe kan de leerstof worden ingebed in de leefwereld van de leerlingen?</p> <p><b>Werkwijze</b>                      Het doel van LEV is om een school te maken waar leerlingen met plezier leren en waar de leerstof wordt ingebed in de leefwereld van de leerlingen.</p>	<p>Wat wordt LEV genoemd?</p> <p>De leer- en ontwikkelingsdoelen van de leerlingen zijn de basis voor ons handelen. We focussen ons hierbij op de volgende leerdoelen: <b>leerdoelen</b> (leerinhoud), <b>houdingsdoelen</b> (houding) en <b>vaardigheden</b> (vaardigheden).</p>	<p>Wat wordt er anders gedaan?</p> <p>De leerkrachten nemen besluiten en voeren acties uit in het belang van de leerlingen en in lijn met de leerdoelen. Dit wordt gedaan door de leerkrachten te ondersteunen in hun handelen en hen te helpen om hun leerdoelen te bereiken.</p>	<p>Op welke wijze worden leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden ondersteund?</p> <p>Wij dragen bij aan een leer- en ontwikkelingscultuur waarin de leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden worden ondersteund door de leerkrachten en de leerlingen.</p>	<p>Welke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke menselijke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende menselijke middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke resultaten worden er verwacht?</p> <p>Wij verwachten de volgende resultaten: <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>
<p><b>Doel / Visie</b>                      Het doel van LEV is om een school te maken waar leerlingen met plezier leren en waar de leerstof wordt ingebed in de leefwereld van de leerlingen.</p>	<p>Wat wordt er anders gedaan?</p> <p>De leerkrachten nemen besluiten en voeren acties uit in het belang van de leerlingen en in lijn met de leerdoelen. Dit wordt gedaan door de leerkrachten te ondersteunen in hun handelen en hen te helpen om hun leerdoelen te bereiken.</p>	<p>Op welke wijze worden leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden ondersteund?</p> <p>Wij dragen bij aan een leer- en ontwikkelingscultuur waarin de leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden worden ondersteund door de leerkrachten en de leerlingen.</p>	<p>Welke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke menselijke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende menselijke middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke resultaten worden er verwacht?</p> <p>Wij verwachten de volgende resultaten: <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	
<p><b>Praktijkopdracht</b>                      Hoe kan de leerstof worden ingebed in de leefwereld van de leerlingen?</p>	<p>Wat wordt er anders gedaan?</p> <p>De leerkrachten nemen besluiten en voeren acties uit in het belang van de leerlingen en in lijn met de leerdoelen. Dit wordt gedaan door de leerkrachten te ondersteunen in hun handelen en hen te helpen om hun leerdoelen te bereiken.</p>	<p>Op welke wijze worden leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden ondersteund?</p> <p>Wij dragen bij aan een leer- en ontwikkelingscultuur waarin de leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden worden ondersteund door de leerkrachten en de leerlingen.</p>	<p>Welke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke menselijke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende menselijke middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke resultaten worden er verwacht?</p> <p>Wij verwachten de volgende resultaten: <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	
<p><b>Werkwijze</b>                      Het doel van LEV is om een school te maken waar leerlingen met plezier leren en waar de leerstof wordt ingebed in de leefwereld van de leerlingen.</p>	<p>Wat wordt er anders gedaan?</p> <p>De leerkrachten nemen besluiten en voeren acties uit in het belang van de leerlingen en in lijn met de leerdoelen. Dit wordt gedaan door de leerkrachten te ondersteunen in hun handelen en hen te helpen om hun leerdoelen te bereiken.</p>	<p>Op welke wijze worden leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden ondersteund?</p> <p>Wij dragen bij aan een leer- en ontwikkelingscultuur waarin de leerdoelen, houdingsdoelen en vaardigheden worden ondersteund door de leerkrachten en de leerlingen.</p>	<p>Welke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke menselijke middelen zijn er nodig om dit te bereiken?</p> <p>Wij maken gebruik van de volgende menselijke middelen: <b>leerkrachten</b>, <b>leerlingen</b>, <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	<p>Welke resultaten worden er verwacht?</p> <p>Wij verwachten de volgende resultaten: <b>leerdoelen</b>, <b>houdingsdoelen</b> en <b>vaardigheden</b>.</p>	



Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster						
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten	
<b>Doelmatig</b> Wat willen we bereiken met deze leerstof?	Wij gebruiken methodegebonden toetsen en LVS toetsen formatief en summatief. De scores van kinderen op de toetsen geven de leerling feedback op zijn/haar voortgang. De leerkracht geeft in gesprek met de leerling aan wat die nog moet doen (houd aandacht om het eindstof (toets) op te bereiden. Op deze manier sturen leerkrachten bij op het leerproces van de leerling. De gegevens worden door de leerkrachten ook gebruikt om te bepalen welke onderdelen op leerlijnniveau en groepsniveau extra aandacht nodig hebben. In summatieve zin worden de toetsgegevens gebruikt om ouders en leerlingen te informeren over waar het kind staat ten opzichte van het landelijk gemiddelde en ten opzichte van de doelen in de leerdoelstellingen. Ook worden de toetsgegevens gebruikt om de resultaten van het onderwijs schoolbreed te evalueren, analyseren en bij te stellen. Er wordt gebruik gemaakt van leerlijngedragsonderzoek dat gericht is op de ontwikkeling van zowel cognitieve vaardigheden als brede vaardigheden zoals sociaal emotionele ontwikkeling, leestrap en creatief vermogen.	Toetsen worden afgenomen als dit in het belang is van de leerling. Niet alle vormen van toetsing wordt het <b>leerbaar gemaakt</b> . De medeoverlappers gebruiken de informatie van toetsen en getalgen om bij reflecties op het professioneel handelen.	De intentie bepalend coördineert de afname van de toetsen van het leerlijngedragsonderzoek en de samenvatting. De groepsleerkrachten zijn verantwoordelijk voor alle vormen van toetsing die de informatie geeft die nodig is voor het analyseren en aanpassen van de leerstof.	De medeoverlappers hebben een vaststelling en observaties als middel om van te leren en dit te <b>leerbaar maken op de ontwikkeling</b> van de leerlingen.	Aanpakken nieuw leerlijngedragsonderzoek, IEP.	Scholing leerlijngedragsonderzoek IEP. Leerkrachten kunnen hun resultaten en wat dat betekent voor het kind en de leerstof goed zichtbaar maken in het groepsplan en het logboek.	Toetsen worden ingezet om de ontwikkeling van leerlingen zichtbaar te maken.	
<b>Beleidsmatig</b> Wat willen we bereiken met deze leerstof? (Wat willen we bereiken met deze leerstof?)	De groei en ontwikkeling van de leerlingen wordt zichtbaar gemaakt voor leerlingen en ouders. Dit gebeurt in een document: portfolio, waar de persoonlijke ontwikkeling van de kinderen van de leerling zichtbaar staat. Dit portfolio informeert ouders ook over waar de leerling staat ten opzichte van de leerdoelstellingen en het landelijk gemiddelde. Leerlingen kunnen laten zien waar zij trots op zijn en reflecteren op hun leerproces. Het document wordt samen met de leerling, medeoverlappers en ouders.	Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, reflecteren zichtbaar en reflecteren op hun handelen.	Leerkrachten, leerlingen en ouders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het aanpakken van het portfolio en het zichtbaar maken van het leerproces.	De medeoverlappers begeleiden de leerlingen bij het aanpakken van het portfolio en het leren zichtbaar maken.	Digitaal leerlijngedragsonderzoek.	Engelijking bij het maken en samenstellen van een portfolio. Tijd om met elkaar in gesprek te gaan over hoe het portfolio wordt vormgegeven.	Leerlingen stellen gedurende het schooljaar samen met de leerkracht hun eigen portfolio samen en brengen hierin hun eigen ontwikkeling in beeld. Dit wordt gepresenteerd aan de ouders.	Leerlingen stellen samen met de leerkracht hun eigen portfolio samen en brengen hierin hun eigen ontwikkeling in beeld. Dit wordt gepresenteerd aan de ouders.
<b>Organisatorisch</b> Wat willen we bereiken met deze leerstof? (Wat willen we bereiken met deze leerstof?)	De schoolleider behoudt de gezonde waarden die voortkomen uit zijn taak en de school en de professionele cultuur. De schoolleider wordt ondersteund door het managementteam, bestaande uit de directeur, de beleidscoördinator, de onderwijscoördinator en de mensen begeleiden. De leden van het managementteam behouden dezelfde gezonde waarden. De medeoverlappers nemen de school waarden over de leden van het managementteam op zich en worden wijzigingen. Hierbij wordt een passende houding van de medeoverlappers geboden. Het onderwijskundig leiderschap van de directeur en het managementteam wordt steeds bij de schoolleider en de jaarplannen en daarin worden. Reflecteren op de uitvoering van de jaarplannen is een vast onderdeel van de overleggen van het managementteam.	Het werken vanuit gezonde waarden die voortkomen uit een visie op onderwijs en een professionele cultuur draagt bij aan <b>verleerbaar door verandering</b> .	Het managementteam zorgt de medeoverlappers op basis van het ICF/IBL model.	De schoolleider geeft leiding aan de school vanuit gezonde waarden.	Onderhouden van de kennis en vaardigheden van het managementteam door het volgen van de leerlijngedragsonderzoek van de HSA.	Leiden van het managementteam behouden de leerlijngedragsonderzoek.	Een organisatie waarbij medeoverlappers vanuit gezonde waarden in verhouding zijn en bijdragen. Oudere leiding van de directeur neemt het team gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de onderwijsovername.	
<b>Ouders betrokkenheid</b> Wat willen we bereiken met deze leerstof? (Wat willen we bereiken met deze leerstof?)	Er is een goede communicatie tussen kind, ouder en leerkracht. Communicatie gebeurt vanuit openheid, eerlijkheid, respect en wederzijds vertrouwen. De leerling staat altijd centraal in de samenwerking tussen ouders en school. Doel van de samenwerking tussen ouders en school is zorgen voor een optimale ondersteuning van het kind in zijn ontwikkeling. Ouders en leerkrachten delen mee over het belang van de school via de medezeggenschapsraad. De oudercommissie organiseert en ondersteunt bij de organisatie van feesten en vroege.	School en ouders samen <b>verleerbaar door verandering</b> . Ouders en school zijn partners in het onderwijs.	De leerkracht is gezamenlijk met de ouders verantwoordelijk voor het leerproces van het kind. De leerkrachten worden hierbij zoveel mogelijk betrokken. Elkaar leren van elkaar is mogelijk het voorbeeld.	School en ouders werken samen aan de ontwikkeling van het kind. De leerkrachten worden hierbij zoveel mogelijk betrokken. Elkaar leren van elkaar is mogelijk het voorbeeld.	Tijd en ruimte voor ouders en leerkrachten om leerlingen en met elkaar te praten te kunnen gaan.	Leerkrachten werken samen met ouders en leerkrachten om leerlingen en met elkaar te praten te kunnen gaan.	Leerkrachten werken samen met ouders en leerkrachten om leerlingen en met elkaar te praten te kunnen gaan. Samen met ouders en leerkrachten om leerlingen en met elkaar te praten te kunnen gaan.	In het leerlijngedragsonderzoek is onder ouders en leerkrachten dat ouders ervaren dat school en zij samen werken aan de ontwikkeling van de kinderen.

### 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus

Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs te bereiken doelstellingen hanteert. Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren. Wij maken gebruik van de methodeleerlijnen waarin de kerndoelen en referentieniveaus zijn opgenomen. Er wordt gewerkt middels het directe instructiemodel waarbij de leerkracht gebruik maakt van 3 niveaus van instructie.

#### Wij maken gebruik van de volgende methodes:

- Technisch lezen: Actief leren lezen (gr. 3)
- Begrijpend lezen: Leeslink (gr. 4 t/m 8)
- Taal en Spelling: Taal Actief (gr. 3 t/m 8)
- Schrijven: Pennenstreken (gr. 3 t/m 6)
- Digitale geletterdheid: Typetuin (gr. 7)
- Rekenen: De wereld in getallen (gr. 3 t/m 8)
- Wereldoriëntatie: International Primary Curriculum (IPC) (gr. 1 t/m 8)
- Muziek, dans en drama: Eigenwijs-digitaal (gr. 1 t/m 8)
- Verkeer: Verkeerskunsten (gr. 1 t/m 6) en Verkeerslokaal (gr. 7 en 8)
- Engels: Take it easy (gr. 5 t/m 8)

Levensbeschouwing: Trefwoord (gr. 1 t/m 8)  
Sociaal emotionele vorming: Kwink (gr. 1 t/m 8)

In de komende schoolplanperiode staat de vervanging van de methodes voor Taal, Spelling en Rekenen gepland. Daarbij zal ook het werken vanuit leerlijnen centraal staan waarbij het doel is dat de leraren kennen de leerlijnen en bieden leerstof aan die past bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en aansluit op de leerlijn die van toepassing is. Niet de methode is dan leidend maar de onderwijsbehoefte van de leerling.

### 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. In het schoolondersteuningsdocument staat beschreven hoe wij op onze school invulling geven aan de zorg voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd.

Ons schoolondersteuningsprofiel en het schoolondersteuningsdocument kunt u terugvinden op onze website <https://www.rkbstitusbrandsma.nl/pg-32884-7-131355/pagina/zorgstructuur.html>

### 3.5. Anderstaligen

Leerlingen die Nederlands niet als eerste taal spreken en 6 jaar of ouder zijn worden eerst geplaatst in de Opvang van niet-Nederlands Spreekende leerlingen in de NT2 klas welke is gesitueerd in het gebouw. Na ongeveer 40 weken waarin intensief gewerkt wordt aan de beheersing van de Nederlandse taal komen zij bij ons op school. Tijdens deze 40 weken wordt ook gewerkt aan een soepele overgang en integratie in de groep middels gezamenlijk activiteiten en vanaf 20 weken ten minste 1 dag meedraaien in de groep. Er vindt een persoonlijke overdracht plaats tussen de leerkrachten van de NT2 klas en de groepsleerkracht van onze school. Kleuters en kinderen die het tweede jaar in Nederland zijn krijgen extra begeleiding op maat van de onderwijsassistent of de Nt2 leerkracht.

### 3.6. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat ook bij langdurig zieke kinderen het leerproces zo goed mogelijk door loopt. Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden zijn.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in geval van langdurige zieke kinderen beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school

contact op met de ouders om de situatie door te spreken.

2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.

3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak.

4. De school blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de aanpak. tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders (en eventuele externe hulp) plaats.

### 3.7. Burgerschapsvorming

Vanuit de overheid wordt is het verplicht gesteld dat er op school aandacht geschonken wordt aan burgerschapsvorming. Dit ter versteviging van de fundamenteën van onze democratische samenleving. Op de Titus Brandsma willen wij dat burgerschapsvorming een vaste plaats krijgt binnen het aanbod. Door het te integreren met de verschillende vakken en internationaal georiënteerde leerinhouden willen wij een respectvolle communicatie volgens het democratische principe actief uitdragen en aanleren binnen de school. Burgerschapsvorming komt bij ons terug in de vakken levensbeschouwing en sociaal emotionele vorming en is geïntegreerd in de thema's van het International Primary Curriculum (IPC). De vakken staan bij IPC niet op zichzelf, maar zijn met elkaar verbonden en met de wereld om ons heen (internationaal). Leerlingen leren verbanden zien tussen de vakken, nemen actiever deel aan het onderwijs en leren denken vanuit verschillende invalshoeken en culturen.



## 4. Personeelsbeleid

### 4.1. Inleiding

‘Levenslang leren’ geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden is, dat gebruik gemaakt wordt van ‘leren van en met elkaar’ rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega’s van andere scholen.

### 4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied.

In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang:

- Het verder uitwerken van het taakbeleid van de diverse functies en coördinatoren. Vanuit het schoolplan zullen zij voor de komende 4 jaar een beleidsplan opzetten met daarin concrete doelen en acties. Zij zullen hierover verantwoording afleggen aan het team en de directie.
  - Scholing. Jaarlijks wordt de benodigde teamscholing voor het komende schooljaar vastgesteld door het managementteam. Deze scholing vindt veelal plaats tijdens de vastgestelde studiedagen. Deze scholing en studiedagen zijn vooral bedoeld om de doorgaande ijn binnen de school verder te ontwikkelen of uit te bouwen en om de individuele kwaliteiten van de leerkrachten te vergroten.
  - Persoonlijk ontwikkelingsplan. Naast teamscholing vindt ook individuele scholing plaats. Deze individuele scholing draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling. In het Persoonlijk Ontwikkelings Plan beschrijft de leerkracht zijn/haar persoonlijke doelen voor dit schooljaar en de acties of scholing die hij/zij gaat uitvoeren/volgen om hiertoe te komen. Het Persoonlijk Ontwikkelingsplan wordt jaarlijks, aan het begin van het schooljaar besproken en geëvalueerd (op het voorgaande jaar).
- Verdere informatie betreffende de nascholing van leerkrachten staan beschreven in het nascholingsplan van stichting Sarkon. Dit plan geeft een overzicht van de mogelijkheden tot scholing en de rechten en plichten van de teamleden.
- Begeleiding nieuwe leerkrachten. De afgelopen jaren hebben wij te maken gehad met veel wisseling van leerkrachten en invallers. Dit is de kwaliteit en doorgang van het onderwijsleerproces niet ten goede gekomen. De begeleiding van nieuwe leerkrachten willen wij daarom versterken. Een startende leerkracht is een leerkracht die net afgestudeerd is en in ongeveer drie jaar een proces doorloopt van startbekwaam naar basisbekwaam. De pas afgestudeerde leerkracht zal bij de uitoefening van het vak te maken krijgen met tal van situaties waarin de leerkracht keuzes moet maken. Situaties die zich afspelen binnen, maar ook buiten de klas. Tijdens de opleiding heeft de leerkracht zich daar op voor kunnen bereiden, in de praktijk wordt het vak geleerd. Een inductieprogramma is een ondersteuningsprogramma dat pas afgestudeerde leraren ondersteunt in hun lerarenloopbaan. Het doel van een begeleidingsprogramma is het vergroten van de professionaliteit van de beginnende leraar en het verkleinen van de kans op uitval. Begeleiding in de eerste jaren voor de klas is van groot belang om starters te ondersteunen in hun ontwikkeling en

socialisatie binnen de school en het beroep te bevorderen. In deze zogenaamde inductiefase van drie jaar kan de startende leerkracht via een planmatige aanpak begeleid worden en zich zo ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam. De nieuw startende leerkracht is een leerkracht die basisbekwaam is en van school/bestuur wisselt. Ook voor deze leerkrachten dient een goede opvang en introductie in de nieuwe school geregeld te zijn. De nieuwe leerkracht ontvangt een handboek startende leerkrachten op de Titus bij aanvang op school. Deze map bevat relevante informatie die van belang is om te weten hoe er bij ons op school wordt gewerkt. De schoolopleider coacht en begeleidt de startende leerkrachten op de school. Zij voert periodiek gesprekken en komt op klassenbezoek. De bouwcoördinatoren en de intern begeleider bij ons op school dienen als mentor voor de startende en nieuwe leerkrachten. Zij helpen en begeleiden bij de praktische zaken en dragen er zorg voor dat startende en nieuwe leerkrachten op de hoogte zijn van het beleid en de afspraken binnen de school. De directeur monitort het voortgangsproces door ten minste 3 maal per jaar op klassenbezoek te komen en een functioneringsgesprek te houden. In het beleidsplan startende leerkrachten van stichting Sarkon staat de begeleiding verder uitgewerkt.

Gevolgen en consequenties voor de school.

### 4.3. Personeelsbeleid op bestuursniveau

#### **Leren met LEV en met hart voor elkaar.**

Bij Sarkon telt iedere medewerker mee en draagt hij of zij 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 Sarkon. Sarkon wil bekend staan als een vakkundige en betrouwbare organisatie, die staat voor kwalitatief goed onderwijs. Een vakkundige organisatie vertaalt zich in een blijvend lerende 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 het vinden van oplossingen of antwoorden op 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 door middel van de diverse intern georganiseerde netwerkbijeenkomsten, waar de verschillende leraar-specialisten van Sarkon bij elkaar komen (jonge kind, rekenen, taal etc.). Hier worden kennis gedeeld en ervaringen uitgewisseld.

#### **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 vormgegeven. 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 kunnen plaatsvinden. Hiervoor is een coördinator schoolopleiders, een team van schoolopleiders aangesteld en leveren de mentoren de dagelijkse begeleiding in de praktijk.

### **Gesprekscyclus**

De gesprekscyclus is ook onderdeel van de professionele ontwikkeling. 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 die 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 die worden gemaakt, 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.

## 5. Kwaliteitszorg

### 5.1. Inleiding

Onze school werkt continu aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Een belangrijke plek waar uitwisseling van het verbeteren van de onderwijskwaliteit plaatsvindt is het directieteam. De agendacommissie van dit beraad stemt de inhoud van de agenda af met de bestuurder en staf. De school werkt planmatig en cyclisch. Jaarlijks bekijkt de school welke verbeteringen er zijn bereikt en welke vervolgstappen er nodig zijn. Deze cyclus wordt geïntervenieerd door kwaliteitsmetingen. Dat kan zijn een analyse van de leerresultaten, een tevredenheidspeiling of een inspectiebezoek. De school legt in het jaarverslag hierover verantwoording af aan de medezeggenschapsraad en aan het bestuur. Op basis van het 4-jarig schoolplan, de analyses en de benodigde vervolgstappen wordt jaarlijks een schooljaarplan vastgesteld.

De school maakt gebruik van de onderstaande instrumenten om de kwaliteit op schoolniveau te verbeteren:

- Groepsbezoeken door de directeur en intern begeleider gericht op didactisch handelen.
- Opbrengstanalyse op school, groeps en leerlingniveau, 2x per jaar.
- Tevredenheidsonderzoeken Vensters PO: medewerkers, ouders en leerlingen.
- Veiligheidsmonitor Vensters PO
- Auditteam stichting Sarkon
- Inspectiebezoek
- SWOT-analyse, eens per vier jaar
- Schoolplan, eensmaal per vier jaar
- Jaarverslag, jaarlijks
- Schooljaarplan, jaarlijks

### 5.2. Stelsel van kwaliteitszorg

Het stelsel van kwaliteitszorg bevat het onderwijs en de kwaliteit van het onderwijs en voldoet minimaal aan de kwaliteitsstandaarden aan het waarderingskader van de inspectie 2017.

#### **Doelen**

De volgende Sarkon ambities met betrekking tot onze kwaliteitszorg zijn:

- Het behouden van het basisarrangement (basiskwaliteit) voor alle Sarkon-scholen. 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 kenmerken van de leerlingpopulatie en de voortgang van de individuele leerling.

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.

## **5.3. Zicht op onderwijskwaliteit**

De bewaking op de onderwijskwaliteit doet de school als volgt:

1. De directeur voelt met iedere leerkracht gesprekken conform de vastgestelde gesprekkencyclus, bestaande uit: doelstellingengesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek. Bij deze gesprekken wordt een relatie gelegd met de visie van de school en daarmee dus de onderwijskundige c.q. vakinhoudelijke doelstellingen.
2. De directeur maakt samen met de intern begeleider een opbrangstanalyse over de behaalde resultaten van het afgelopen jaar en bespreekt deze samen met het team. Bij de analyse worden de resultaten van de school naast de inspectienorm gehouden en beoordeelt de school a.d.h.v. de vaardigheidsgroei het leerrendement dat bereikt is met de leerlingen. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 zal hiervoor het nieuwe onderwijsresultatenmodel gebruikt worden.
3. Eén keer per jaar worden de tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder ouders, leraren en leerlingen middels Vensters PO. De gegevens geven o.a. inzicht in het schoolklimaat. A.d.h.v. dit onderzoek wordt zo nodig een plan van aanpak gemaakt.
4. De kwaliteitszorg bestaat o.a. uit het analyseren en verklaren van de leeropbrengsten van de leerlingen, het interpreteren van evaluaties en beoordelingen, het schrijven van een jaarplan, om zodoende de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.
5. Aan de hand van het jaarplan volgen doelgerichte klassenbezoeken door o.a. de IB-er, en/of externe deskundigen en de directeur. Zij hanteren de kijkwijzers die van belang zijn m.b.t. het lesbezoek.
6. Overleg tussen de IB-er en de leraar gaat over de effecten van instructie op het leren van het kind. Hoe de actieve betrokkenheid van de leerlingen vergroot kan worden. Tijdens dat moment wordt het werken met het logboek, groepsplan, didactisch groepsoverzicht, analyses van leerresultaten en het ontwikkelingsperspectief van de leerlingen, met de leraar besproken.
7. De beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit van Sarkon houdt jaarlijks een gesprek met de directie: over het jaarverslag en het jaarplan.
8. Daarnaast vindt er één keer per vier jaar een vrijwillige audit plaats over een door de school bepaald onderwerp. (De audit kan ook eerder op verzoek plaatsvinden). Na afloop van deze audit wordt daarvan een verslag gemaakt aan de hand waarvan het onderwijs eventueel aangepast kan worden.
10. Stichting Sarkon heeft sinds 2012/2013 een eigen team van orthopedagogen en psychologen, die alle negentien scholen bedient. Enerzijds heeft het Orthoteam zich te houden aan landelijke voorschriften en richtlijnen vanuit de eigen beroepsgroep (NVO en NIP), anderzijds is een meer eigen invulling van het werk volgens uitgangspunten van Sarkon mogelijk. Doordat iedere orthopedagoog een kleine groep "eigen" scholen heeft, is hij/zij goed bekend met de wijze waarop de zorg op die scholen wordt vormgegeven en kan zij daaraan haar eigen bijdrage op maat leveren, anders gezegd: zij streeft ernaar om antwoord te geven op de specifieke hulpvragen van de Sarkon-scholen als totaal en iedere school afzonderlijk. Het Orthoteam adviseert en ondersteunt de intern begeleiders, leerkrachten en ouders met hulpvragen. Dit proces start in het ondersteuningsteam(OT). Hier

kunnen zij in overleg met elkaar richting geven aan zorg, begeleiding en passend onderwijs. Zij houden hierbij oog voor de behoeften van het kind en onderzoeken de mogelijkheden van ondersteuning. 'Denken in mogelijkheden, met aandacht voor het kind' geeft aan dat zij met een brede, objectieve blik de hulpvraag bekijken en oplossingsgericht denken. Er wordt rekening gehouden met de (on)mogelijkheden van het kind, de school, het gezin, de omgeving, de achtergrond en de cultuur. Om de problemen te verhelderen is het mogelijk dat er psychodiagnostisch onderzoek wordt uitgevoerd. De resultaten van onderzoek kunnen helpen om de onderwijsbehoeften van een kind in kaart te brengen en helpen school en ouders om de begeleiding zo optimaal mogelijk af te stemmen. Daarbij hebben zij nauw contact met externe hulpverlening om het proces zo vlot mogelijk te laten verlopen.

## 5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

De school werkt op eigen wijze verder aan het ontwikkelingsproces naar meer adaptief en kindgericht onderwijs en groeien naar een lerende school (Karels,2017:55).

### **Wij werken hierbij aan de volgende ambities.**

- Van een focus op de leervakken naar de brede ontwikkeling van kinderen.
- Van leraren die sturen naar leraren die coachen.
- Van leraren die vertellen naar leraren die activeren.
- Van standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle en gepersonaliseerde basis.
- Van convergente lesstof naar 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 van hun ontwikkeling.
- Van leraren die uitvoeren naar leraren die invloed uitoefenen.
- Van schoolleiders die sturen naar schoolleiders die activeren en coachen.
- Van curatieve kwaliteitszorg naar focus op de kwaliteiten van leerlingen.
- Van ouders participerende en luisterende naar betrokken ouders.

Deze ambities staan nader uitgeschreven in hoofdstuk 3, Onderwijskundig beleid. In het schooljaarplan worden deze nader uitgewerkt in actie's, meetbare doelen, monitoring en borging. Wij werkten hierbij volgens de **PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act)**.

## 5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Binnen alle lagen van onze organisatie vinden evaluaties plaats:

**De Raad van Toezicht** bespreekt jaarlijks met de bestuurder het verloop van de volgende onderdelen die behoren bij hun taak:

- Het bewaken en realiseren van de missie, het strategisch beleid, de kwaliteit van leerresultaten.
- De continuïteit van de stichting, uitgedrukt in het relatieve aantal leerlingen, medewerkers en financiën.
- Het uitoefenen van goed werkgeverschap.
- Het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de lokale en regionale omgeving.

Daarnaast evalueert de Raad van Toezicht jaarlijks haar eigen functioneren; het ene jaar door zelfevaluatie en het daaropvolgende jaar een evaluatie door een externe partij.

**Het bestuur** en de staf bespreken jaarlijks in een tweedaagse de doelen uit het jaarplan. Het gaat hierom de kwaliteit van de opbrengsten en de processen. Alles wordt gemonitord in het licht van de Sarkonkoers 2020-2024. Uit deze evaluatie wordt het jaarverslag en het nieuwe jaarplan opgesteld.

**De scholen** evalueren jaarlijks de doelen uit hun hun jaarplan, ook in het licht van de Sarkonkoers 2020-2024. De resultaten komen in het jaarverslag en er wordt een nieuw jaarplan geschreven. Het verslag en het jaarplan wordt jaarlijks met de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit (O&K) en de directeur besproken.

**De school** maakt jaarlijks een schoolplan en een schooljaarverslag dat wordt besproken in de M.R. , met de beleidsmedewerker O&K en wordt naar de inspectie gestuurd. Jaarlijks wordt de Schoolgids uitgegeven.

Daarnaast vult de school jaarlijks haar gegevens in op “Scholen op de Kaart” en “Vensters PO”.

## 6. Financieel

### 6.1. Financieel beleid

#### **Financieel beheer**

De directeuren zijn verantwoordelijk voor het beleid op de scholen en daarmee ook voor het financieel beheer, waar zij invloed op kunnen uitoefenen. Zij moeten hun financieel beheer verantwoorden, zoals is bepaald in het managementstatuut. De begrotingen per school maken deel uit van de totaalbegroting. Bij besteding van middelen zijn scholen solidair met elkaar en houden rekening met elkaars verschillen in behoeftes. Het bestuur neemt de besluiten, ook als er geen consensus zou bestaan tussen de scholen.

#### **Financieel beleid**

Het financiële beleid wordt vanuit het bestuurskantoor gevoerd, waarbij de directeur de centrale verantwoordelijkheid heeft voor het reilen en zeilen van de school. Hierover legt hij verantwoording af. Het bestuurskantoor, met name de financiële afdeling, ondersteunt de directeuren om het financieel beleid binnen de gestelde kaders te kunnen uitvoeren. Goede administratieve instrumenten en periodieke gesprekscycli helpen hen daarbij. Van alle betrokkenen wordt bovendien een proactieve rol verwacht. De periodieke gesprekken geven inzicht in de behaalde resultaten en bieden gelegenheid tot bijsturing. De gesprekken vinden plaats aan de hand van managementrapportages met onder andere informatie over de realisatie van de schoolbegroting, over onderwijsopbrengsten en ziekteverzuim.

#### **Inkoopbeleid**

Organisaties van een bepaalde omvang zijn verplicht om aan de (Europese) aanbestedingsregels te voldoen. Dat heeft consequenties voor de inkoop van goederen en diensten. Deze inkoop wordt mede daarom gecentraliseerd. Dat betekent dat een aantal grote posten via aanbestedingsprocedures uitgezet en de vrijheid om elders te kopen wordt ingeperkt. Alle ICT-gerelateerde inkoop loopt centraal via de ICT-afdeling.

#### **Facilitair beheer**

De focus op het primaire proces gaat ook over het werken in een goed geoutilleerd gebouw, dat aan de huidige eisen voldoet. Sarkon stelt meerjaren onderhoudsplannen (MOP's) op, waarbij een goed kwaliteitsniveau centraal staat.

### 6.2. Sponsorbeleid

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

## 7. Meerjarenplanning

### 7.1. Planning verbeteronderwerpen per schooljaar

	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024
<b>Nieuw leerlingvolgsysteem</b>	X			
<b>Nieuwe methode Rekenen</b>	X			
<b>Nieuwe methode Taal en Spelling</b>	X			
<b>Didactisch handelen</b>	X	X		
<b>Werken vanuit leerlijnen</b>		X	X	X
<b>Coachend en activerend lesgeven</b>		X	X	X
<b>Digitaal leerlingportfolio</b>			X	X
<b>Spelend leren kleuters</b>	X	X	X	X

