

Schoolplan 2024-2028

Kindcentrum Op de Elft / Henricusschool



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. De school en haar omgeving	2
2. Uitgangspunten en beleid van het bestuur	3
2.1. Kwaliteitsbeleid	4
2.2. Personeel en professionalisering Sarkon	5
3. Ons onderwijskundig beleid	8
3.1. Onze visie op leren	8
4. Wettelijke opdrachten	10
4.1. Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur	10
4.2. Extra ondersteuning	10
4.3. Onderwijstijd	11
4.4. De inhoud van ons onderwijs	11
5. Analyse van het functioneren van de school	12
5.1. Onderwijsresultaten en onderwijskwaliteit	12
5.2. Professionaliteit: leerkracht vaardigheden	12
5.3. Leiderschap	13
5.4. Samenwerkingscultuur	13
5.5. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's: burgerschap, gelijke kansen, basisvaardigheden	13
5.6. Actuele schooleigen aandachtspunten	14
6. Hoofdlijnen van onze ambities	15
6.1. Onderwijskwaliteit in opbrengsten.	15
6.2. Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat	15
6.3. Veiligheid op school	15
6.4. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's als taalachterstanden en burgerschapsonderwijs.	15
6.5. Samenwerking	16
6.6. Professionalisering & leerkrachtvaardigheden	16

1. De school en haar omgeving

De Kei en Henricusschool vormen samen met kinderopvang Hollands Kroon kindcentrum Op de Elft. Sinds mei 2022 zijn de beide scholen en de peuterschool van de kinderopvang gevestigd in een nieuw pand. Kindcentrum Op de Elft staat in Hippolytushoef, een dorp in de gemeente Hollands Kroon. Binnen de gemeente zijn twee grote, gelijkwaardige scholen. De meeste leerlingen komen uit Hippolytushoef en een deel uit de omliggende dorpen.

In kindcentrum Op de Elft werken de Henricusschool, De Kei en kinderopvang Hollands Kroon nauw samen. Wij zijn ervan overtuigd dat het vormen van een leef- en werkgemeenschap alleen in gezamenlijkheid kan. Alleen zo kunnen kinderen hun sterkste ik worden. De beide scholen werken samen in de voorbereiding van hun onderwijs. Dit doen zij door in de onder-, midden- en bovenbouw samen thema's en projecten voor te bereiden. Verder is er gezamenlijke scholing en wordt er een gezamenlijke professionele cultuur en pedagogisch klimaat neergezet en verder ontwikkeld.

De basis voor ons onderwijs wordt gevormd door deze drie pijlers.

1. The Leader In Me (pedagogisch klimaat)
2. Leren zichtbaar maken (onderwijskwaliteit en didactiek)
3. AYWE (professionele cultuur)

De beide scholen hebben een gemiddelde schoolweging (HH 29,9 en Kei 31,2). Dit betekent dat beide scholen een vrijwel gelijke populatie hebben. De landelijke basisaanpak is passend op de middenmoot in de leerlingpopulatie. Daarnaast valt op dat de taalontwikkelingsachterstanden toenemen.

In het dorp is weinig diversiteit in etnische afkomst, maar we zien hier wel verandering in. De school is de plek waar kinderen leren over nationale, religieuze, taalkundige en culturele achtergronden.

2. Uitgangspunten en beleid van het bestuur

Onderwerp	Surplus	Sarkon	Op de Eeft
Brede ontwikkeling	Kinderen helpen ontwikkelen tot kritische en sociale burger, met oog voor socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming.	Stimuleren van de brede ontwikkeling van het kind door van leerstof naar kindgericht onderwijs te bewegen	Wij maken de beweging van leerstof naar kindgericht onderwijs. Met als doel de brede ontwikkeling van het kind. Daarbij hebben wij aandacht voor socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming.
Onderwijskwaliteit	<p>We werken vanuit hoge verwachtingen van elkaar en van onze kinderen</p> <p>We stellen daarbij ambitieuze doelen en besteden aandacht aan zowel de basisvaardigheden als de brede ontwikkeling;</p> <p>We benutten elkaars talenten en delen kennis en kunde, waarbij reflecteren op eigen pedagogisch handelen centraal staat;</p> <p>Op de scholen is kwaliteit zichtbaar, meetbaar en merkbaar.</p>	Leren met LEV is het hart van ons onderwijs: Leerplek voor het leven Eigenwijs Vertrouwen door verbinding.	<p>De basis van ons onderwijs wordt gevormd door:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The leader in me 2. Leren zichtbaar maken. 3. Professionele cultuur: wij als team en jij als leerkracht. <p>Wij werken vanuit hoge verwachtingen en stellen daarbij ambitieuze doelen.</p>
Samenwerking	<p>Het collectieve belang gaat boven het individuele belang;</p> <p>We zijn er voor het kind in de Kop en investeren in vergaande samenwerking met professionele partners in de opvang (IKC), het onderwijs (scholenpalet), het samenwerkingsverband (inclusief onderwijs), de jeugdhulp, de jeugdzorg en de gemeenten (gebiedsontwikkeling);</p>	<p>We ontwikkelen ons samen met partners in de regio.</p> <p>We zoeken actief de samenwerking met de onderwijs- en opvang partners in de regio.</p> <p>We willen een rol van betekenis spelen in de dorpen en steden waar onze scholen staan.</p>	<p>Wij werken actief samen met onze partners van onderwijs en opvang. We gaan samen onderzoeken waar de grenzen liggen van de samenwerking en welke vorm dat zou kunnen krijgen.</p> <p>We werken aan verdergaande samenwerking met het samenwerkingsverband, jeugdhulp, jeugdzorg en de gemeente.</p> <p>We willen werken aan het versterken van de</p>

	De scholen van Surplus betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van het kind.		ouderbetrokkenheid.
Inclusief onderwijs	De scholen van Surplus hebben aandacht voor organisatorische inclusie, namelijk het organiseren van thuisnabij onderwijs, maar ook voor sociale en didactische inclusie. Op plekken waar dit wenselijk is, zetten wij in op de beweging naar integrale kindcentra, voor een rijk dagaanbod.	We geven onderwijs voor alle kinderen in de regio. We willen een passende onderwijsplek bieden aan elk kind in de regio. We herijken onze katholieke/interconfessionele identiteit.	Wij streven ernaar om voor ieder kind een passende onderwijsplek te bieden in de regio. We willen zoveel mogelijk zorgdragen voor thuisnabij onderwijs en voor sociale en didactische inclusie. We herijken zowel de katholieke als de openbare identiteit.
Organisatie	Goed werkgeverschap betekent voor ons het creëren van een werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. Wij stimuleren professionalisering en bieden ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.	We bewegen ons van een lijn-staf-organisatie naar een netwerk organisatie. Het binden en boeien van onze huidige en toekomstige medewerkers heeft prioriteit. Horizontaal organiseren blijft ons uitgangspunt.	Goed werkgeverschap betekent voor ons het creëren van een werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. Wij werken vanuit gedeeld leiderschap.

2.1. Kwaliteitsbeleid

Ons kwaliteitsbeleid staat beschreven in het kwaliteitshandboek. Het handboek is vormgegeven vanuit de indicatoren van het onderzoekskader.

De term kwaliteitszorg kent diverse definities en invullingen. Wij hanteren de omschrijving waarin het omschreven wordt als het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Het is een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen. Het gaat hierbij dan om de relatie tussen de eigen doelen en ambities, de borging daarvan in beleid, management en processen en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. In de theorie over kwaliteitszorg worden vier deelgebieden onderscheiden;

- Normstelling Hierbij gaat het zowel om externe normen (toezichtkader Inspectie van Onderwijs) als interne normen (ambities/ streefbeelden van de school/organisatie)
- Controle
- Beheersing
- Borging

Bij de kwaliteitszorg zijn er altijd vijf vragen die (in de PDCA cyclys) de basis vormen voor het onderwijs:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

P: Plan:

- Kwaliteitsbepaling: visie ontwikkelen en doelen stellen – wanneer zijn we tevreden? Beslissen wat er beloofd wordt. Dit wordt uitgewerkt in het Schoolplan, schooljaarplan, het schoolondersteuningsprofiel enz.
- Kwaliteitsplanning: opschrijven hoe processen verlopen. Formuleren van gewenste resultaten en de wijze waarop getoetst wordt of het gewenste resultaat is bereikt.

D: Do:

- Kwaliteitsbeheersing: afspraken uitvoeren. Doen wat is opgeschreven. Dit wordt systematisch bijgehouden in het schooljaarplan en tussentijdse evaluaties vanuit onder andere de vakgroepen.

C: Check:

- Kwaliteitsbewaking: nagaan of beleidsvoornemens geslaagd zijn. Het organiseren van feedback en daarop reflecteren. Hiertoe worden tevredenheidspeilingen uitgezet onder ouders, leerlingen en medewerkers. Maar ook zorgen wij voor een evaluatievergadering met de vakgroepen en met het hele team. Op deze wijze kan er tussentijds gecontroleerd worden in hoeverre de gestelde doelen behaald zijn en kunnen de verschillende peilingen naast elkaar worden gelegd en vergeleken. Tevens worden de resultaten van het onderwijs bewaakt. Dit gebeurt in de schoolrapportage waarin de resultaten vergeleken worden met de gestelde doelen, met het landelijk gemiddelde en met vergelijkbare scholen. Op basis daarvan kan het handelen verder afgestemd worden.

A: Act:

- Bijstelling: wat kan en moet beter. Borgen en bijstellen, waarna aan de volgende verbetering begonnen kan worden.

2.2. Personeel en professionalisering Sarkon

HR beleid binnen Sarkon

Binnen Sarkon wordt het HR beleid vanuit het strategisch perspectief op stichtingsniveau vormgegeven waarbij het uitgangspunt horizontaal organiseren is. Horizontaal organiseren betekent meer autonomie, verantwoordelijkheid, ruimte en vertrouwen voor onze professionals en dat is de rode draad in de ontwikkeling van HR beleid. De verantwoordelijkheden worden zo dicht mogelijk bij de expertise en het primaire proces in de organisatie neergelegd. Autonomie is een essentiële voorwaarde voor professionele ontwikkeling. De hieronder beschreven invulling van het HR beleid geldt voor alle scholen van de Sarkon. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle medewerkers hebben een bestuursaanstelling.

Opleiden en professionalisering

Op basis van de strategische koers: leren met LEV geeft Sarkon richting aan toekomstige ontwikkelingen binnen het onderwijs. Sarkon is een leerplek voor het leven, waar zowel de kinderen als de medewerkers zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Leren met LEV betekent dat we alle leerlingen meer ruimte en autonomie willen geven en daarmee ook meer verantwoordelijkheid in hun leerproces. En als dat het uitgangspunt is, dan willen we die ruimte en

autonomie ook aan onze medewerkers geven. Sarkon stimuleert een werk- en leeromgeving waarin de medewerkers worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen en bij te dragen aan de ambities van Sarkon. Wij bevorderen een cultuur waarin leren centraal staat en onze medewerkers op eigen wijze leren, in verbinding staan met elkaar en met vertrouwen experimenteren, reflecteren en ontwikkelen. Alle medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, zodat ze zich blijven ontwikkelen en ontwikkelen als professionals.

Daarnaast hebben wij de ambitie om een breed scala aan mogelijkheden tot professionele ontwikkeling te bieden aan onze medewerkers. Wij streven ernaar om een relevant en hoogwaardig scholingsaanbod te verzorgen, variërend van trainingen en workshops tot opleidingen en coaching. Hierdoor kunnen medewerkers hun expertise vergroten en zich specialiseren in specifieke gebieden binnen het onderwijs.

Onderhouden bekwaamheid

Alle medewerkers van de school die werkzaamheden verrichten in het onderwijs hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Binnen Sarkon vindt professionele ontwikkeling altijd plaats in relatie tot teamontwikkeling en de kwaliteitsontwikkeling van de school. Persoonlijke ontwikkeling en opleiden maken deel uit van de gesprekkencyclus en met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is en bepaald welke teamscholing gevolgd wordt.

Startende leerkrachten

Sarkon is een organisatie die zich inzet voor de kwalitatieve ontwikkeling van al onze medewerkers, zo ook onze startende leerkrachten. Met de startende leerkracht wordt bedoeld de leerkracht die opleidingsbekwaam is en net begonnen is met een carrière in het onderwijs en vaak nog relatief weinig ervaring heeft. We erkennen het belang van goede begeleiding, ondersteuning en coaching in het werkveld en zijn vastbesloten om deze medewerkers de best mogelijke begeleiding en ondersteuning te bieden.

De LEV koers vormt het fundament van ons beleid en richt zich op het stimuleren van leer- en ontwikkelmogelijkheden, ook voor de startende leerkrachten, waarbij we uitgaan van hun individuele behoeften en talenten. Onze LEV koers biedt richtlijnen voor het creëren van een ondersteunende en uitdagende leeromgeving, waarin de starters hun potentieel kunnen ontplooiën en zich kunnen voorbereiden en doorontwikkelen op een succesvolle loopbaan binnen het onderwijs.

Opleiden van studenten

Samen met 6 andere besturen uit de kop van Noord-Holland nemen wij samen met de IPABO (en vanaf het schooljaar 2024-2025 met de PABO van Inholland) de verantwoordelijkheid voor het opleiden van studenten waarbij de nadruk ligt op samenwerken, samen opleiden en het samenbrengen van de theorie en praktijk in de onderwijswereld. Vanuit de visie een leven lang leren leveren wij op deze wijze een bijdrage aan de ontwikkelingen van aankomende leerkrachten. Wij vormen een professionele leergemeenschap waarbinnen wij samen met de IPABO toekomstige collega's opleiden. Wij bieden stagiaires van de PABO-opleiding niet alleen de gelegenheid om ervaring op te doen, maar dragen bij aan hun ontwikkeling op het gebied van pedagogische en didactische vaardigheden en aan hun onderzoekende leerhouding en beroepshouding.

Vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen Sarkon is geen sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur. Bij benoeming van nieuwe directeurs wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. De directeur en de KC-er vormen hier samen met de andere experts de spil in. Hierdoor ontstaat een organisatiestructuur waarbij de medewerker die expert is zoals de rekencoördinator, de taalcoördinator of de hoogbegaafdheid coördinator, leiding kan nemen in het team op dat onderwerp. Met het schoolteam wordt gesproken over onderwijskundig beleid, didactisch handelen, de kwaliteit van het onderwijs en het pedagogisch handelen in het kader van de inrichting en voortdurende kwaliteitsontwikkeling van ons inclusief onderwijs.

3. Ons onderwijskundig beleid

Binnen het kindcentrum werken wij samen met de volgende gezamenlijke visie:

Collectieve ambitie

Wij zijn een groeiplaats om je sterkste ik te worden.

Het is een avontuur en we doen het samen

Onze beloften

Wij helpen je om je te ontwikkelen op de manier die bij jou past.

Wij leren je zelfstandig, ondernemend en ontdekkend te zijn.

Wij helpen je te ontdekken waar je goed in bent en je talenten in te zetten.

Wij leren je vaardigheden voor nu en in de toekomst.

Wij helpen je op jezelf te vertrouwen en lef te tonen.

Wij zijn trots op jou.

Kernwaarden vormen de basis van onze visie.

Vertrouwen: Vertrouwen hebben in jezelf, vertrouwen in elkaar en vertrouwen in de toekomst.

Vertrouwen is het fundament voor het opbouwen van een relatie. Vanuit de relatie werken wij elke dag vol enthousiasme met kinderen en hun ouders.

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

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

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

3.1. Onze visie op leren

Onze didactische aanpak:

Wij hebben aandacht voor de persoonsvorming en de brede ontwikkeling van ieder kind.

Wij werken met Leren Zichtbaar Maken ([Bazalt](#)). Hierbij werken wij aan één didactische werkwijze, aan de onderwijskwaliteit en het gebruik van één leertaal. Wij werken met hoge verwachtingen van medewerkers en kinderen. Hierbij werken wij zo, dat de achtergrond van de leerling geen rol speelt in hun schoolsucces.

Wij werken vanuit de gezamenlijk opgestelde [Op de Elfte les](#), die gebaseerd is op het EDI model. Hierin staat hoe de les wordt opgebouwd. EDI is een vorm van metacognitief lesgeven. Dit betekent dat je als leerkracht weet hoe je instructie geeft, wanneer je bepaalde technieken gebruikt, waarom je doet wat je doet en wat het effect ervan op de ontwikkeling van je leerlingen is. Hierin speelt de leerkracht een centrale rol.

Onze pedagogische aanpak:

Wij hebben een gemeenschappelijke pedagogische aanpak vanuit [The Leader In me](#). Hierbij leren we alle kinderen het goede te doen, ook als niemand kijkt. Hierbij werken wij aan sociaal-emotionele

vaardigheden en zorgen we voor een sociaal veilig klimaat.
Ook werken we aan burgerschap vanuit de grondbeginselen van The Leader in Me.
Wij werken met een rapportfolio, waarbij kinderen eigenaarschap hebben over hun eigen ontwikkeling.

Onze professionele cultuur:

Wij werken met [AYWE](#): Zij helpen ons om te werken aan de professionele cultuur. Hierbij leert iedereen om naar zijn eigen aandeel te kijken en verantwoordelijk te zijn voor zijn eigen ontwikkeling. Leerkrachten leren Coachend les te geven in de klas en daarbij te werken met een coachende houding en werken met feedback van en naar kinderen.

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

4. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle scholen voor primair onderwijs een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit, extra ondersteuning en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk geven wij aan op welke wijze wij hieraan voldoen.

4.1. Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur

Kwaliteitsmeters

Binnen de school wordt gebruik gemaakt van de volgende kwaliteitsmeters:

- IEP leerlingvolgsysteem en de doorstroom toets
 - Ouder, leerling en medewerker tevredenheidsenquêtes
 - Groepsbezoeken
 - Gesprekkencyclus
-
- IEP: collega's analyseren en vertalen de resultaten naar interventies in hun aanbod.
 - Enquêtes: We zorgen ervoor dat minstens 50% van de ouders de enquête invult en wij analyseren hoe wij verder kunnen met deze informatie. De leerling en medewerker enquête wordt door 90 % van de bevroegde groepen ingevuld.
 - Groepsbezoeken: Brede groepsbezoeken vanuit het van en met elkaar leren. Collegiale consultaties, co-teaching en lessonstudy.
 - Gesprekkencyclus: eigenaarschap bij leerkrachten met betrekking tot de gesprekkencyclus.

Basiskwaliteit

De scholen voldoen aan de basiskwaliteit zoals gesteld door de inspectie. Beide scholen voldoen tenminste aan de norm zoals gesteld in het onderwijsresultatenmodel.

Onze schoolambitie ligt hoger dan deze norm, wij streven ernaar om met 95 tot 100% van onze leerlingen tenminste het 1F niveau te behalen. De ambitie is het behalen van 75% op 2F en 70% 1S niveau.

Op dit moment hebben wij 100% bevoegde leerkrachten voor de groepen staan. Het streven is om dit te behouden en ook te realiseren als inval aan de orde is. Op dit moment lukt dit tijdens invalmomenten niet altijd en staan er ook deels onderwijsassistenten voor de groep. Onze ambitie is om 100% vakbekwame leerkrachten voor de groep te hebben.

4.2. Extra ondersteuning

Zorgplan

Voor de inrichting van de zorg en de extra ondersteuning verwijzen wij naar [het zorgplan](#). De toetskalenders zijn te zien via de [volgende link](#).

Een overzicht van toetsen/observaties die door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal	mijn kleuter groep	mijn kleuter groep	VLL					
Lezen (begrijpend)			VLL	IEP Nieuws begrip XL	IEP Nieuws begrip XL	IEP Nieuws begrip XL	IEP Nieuws begrip XL	IEP Nieuws begrip XL
Spelling/ Taalverzorging			IEP VLL	IEP Staal	IEP Staal	IEP Staal	IEP Staal	IEP Staal

Woorden schat	LOGO 3000	LOGO 3000					IEP	IEP
Rekenen	mijn kleuter groep	mijn kleuterg roep	IEP WIG5	IEP WIG5	IEP WIG5	IEP WIG5	IEP WIG5	IEP WIG5
SEO	mijn kleuter groep	mijn kleuterg roep	IEP Hart& Handen	IEP Hart& Handen	IEP Hart& Handen	IEP Hart& Handen	IEP Hart& Handen	IEP Hart& Handen
WO	mijn kleuter groep	mijn kleuterg roep	BLINK	BLINK	BLINK	BLINK	BLINK	BLINK

Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO - wereldoriëntatie.

4.3. Onderwijstijd

Ieder leerjaar krijgen de leerlingen minimaal 940 uur les. In acht schooljaren hebben de leerlingen daarmee minimaal 7520 lessen onderwijs gehad. Jaarlijks wordt dit verantwoord door middel van het vakantierooster.

4.4. De inhoud van ons onderwijs

	Leermiddelen/ methodes
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Vakwerkplan Lichamelijke opvoeding
Nederlandse taal	Nieuwsbegrip XL Staal Taal Staal spelling
Rekenen en wiskunde	WIG 5
Engelse taal	Take it Easy online duo lingo. Nieuwe methode engels
Aardrijkskunde	Blink wereld geïntegreerd
Geschiedenis	Blink wereld geïntegreerd
De natuur, waaronder biologie	Blink wereld geïntegreerd
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	The Leader in Me Blink wereld geïntegreerd Prodemos
Geestelijke stromingen	Trefwoord.
Expressie-activiteiten	Eigen invulling
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	V.V.N.
Bevordering van gezond gedrag	Geïntegreerd
Schoolveiligheid welbevinden van de leerlingen	The Leader In Me
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	The Leader In Me Blink wereld geïntegreerd Prodemos

De leerstof wordt aangeboden door:

- het gebruik van deze leermiddelen
- de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet
- de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud

Hiermee voldoet de Henricusschool aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

5. Analyse van het functioneren van de school

Onze actuele inzichten ten aanzien van het functioneren van de school in een breed perspectief, op basis van onder meer:

- Resultaten kwaliteitsmeters onderwijskwaliteit.
- Klassenbezoeken directie en IB, maar ook Goed Worden Goed Blijven+ (GWGB+) en flitsbezoeken.
- Andere signaalbronnen, zoals het team, ouders, leerlingen, bestuur, inspectie.
- Tevredenheidsonderzoeken.
- Een krachtige teamdialog over actuele ijkpunten (eigenaarschap).
- Feedback leiderschap.

5.1. Onderwijsresultaten en onderwijskwaliteit

Onderwijskwaliteit

In 2021 is gestart met de scholing Leren Zichtbaar Maken. Vanuit groepsbezoeken door de expert, directie en IB zijn doelen vastgesteld om de didactische vaardigheden van het team te vergroten. Hieruit is de [Op de Elfte les](#) door het team opgesteld met bijbehorende [kijkwijzer\(s\)](#). Deze wordt gebruikt in de voorbereiding van de lessen. Bij de groepsbezoeken wordt de kijkwijzer gehanteerd door directie, IB en bij collegiale consultaties.

Wij hebben vorig schooljaar geconstateerd vanuit analyse van alle midden resultaten van de Sarkonscholen dat bij de Henricusschool de midden resultaten lager uitvallen dan we vanuit de doorgaande lijn zouden mogen verwachten. Deze resultaten worden in de tweede helft van het schooljaar gerepareerd. We willen werken aan een betere doorgaande lijn van de resultaten.

De resultaten van de doorstroomtoets (2024) zijn voor beide scholen boven het landelijk gemiddelde:

Onderdeel	Kei	HH	landelijk
Lezen 1 F	100%	100%	98%
Lezen 2 F	80%	78%	73%
Taalverzorging 1F	100%	100%	95%
Taalverzorging 2F	70%	59%	50%
Rekenen 1F	100%	100%	89%
Rekenen 1S	80%	62%	39%

5.2. Professionaliteit: leerkracht vaardigheden

De resultaten hebben een relatie met de didactische vaardigheden van de leerkracht. Om de vaardigheden te vergroten is de afgelopen periode de volgende scholing aan bod geweest:

- Leren zichtbaar maken
Didactische vaardigheden.
Het gebruik van 1 leertaal binnen het kindcentrum.

- Leader In Me
Werken aan eigenaarschap van leerkrachten en leerlingen. Maken en gebruiken van een rapportfolio. Zorgen voor één pedagogisch klimaat in het hele gebouw.
- Aywe
Werken aan de professionele cultuur. Start gemaakt met coachend lesgeven. Coaching van het MT, directie en bij team- bouwvergaderingen.

5.3. Leiderschap

De directie heeft een MT samengesteld. Hiervanuit zijn we in onder-, midden- en bovenbouwen gaan werken. Zodat we meer expertise vanuit de parallelgroepen konden laten ontstaan.

Zowel de directie als het MT is gecoachd door Aywe op coachend leidinggeven aan het hele team.

Dit is gebeurd tijdens vergaderingen en tijdens individuele sessies en het volgen van cursussen;

- coachend leiding geven (AYWE)
- leren anders organiseren (OMJS)
- werken aan het schoolplan (OMJS)
- organisatie en verandkunde (De Limes)
- Van hiërarchisch naar horizontaal organiseren (De Limes)

5.4. Samenwerkingscultuur

Het samenkomen van de beide scholen in 1 gebouw in 2022 heeft tot een nieuwe situatie geleid.

Hierbij is tijd, coaching en scholing geweest in het versterken van de professionele cultuur en de onderlinge samenwerking.

Samen met de kinderopvang en de peuterschool hebben we gewerkt aan de warme overdrachten en het onderzoeken van een instroom voor de peuters, waardoor voor hen een zachte landing naar de kleutergroep ontstaat.

5.5. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's: burgerschap, gelijke kansen, basisvaardigheden

- Aan burgerschap wordt gewerkt binnen The Leader in Me en Blink wereld geïntegreerd. Bij zowel TLIM als Blink zijn doorlopende leerlijnen beschreven.
- Er liggen voor de school ontwikkelkansen wat betreft innovatie, techniek en digitale geletterdheid. Dit staat beschreven in Ambitie 2.1 in hoofdstuk 6.
- Op dit moment zijn de basisvaardigheden op beide scholen in orde. We gaan dit borgen door middel van duidelijke kwaliteitsafspraken en het werken met de kwaliteitscyclus.



5.6. Actuele schooleigen aandachtspunten

Inzet op de samenwerking tussen beide scholen: Waar willen wij naar toe werken? Wat zijn de problemen en kansen? Wat zijn de wensen?

Sterktes Intern	Zwaktes Intern
<ul style="list-style-type: none"> • The leader in me als basis voor het onderwijs. • Goed pedagogisch klimaat. • Nieuw schoolgebouw met veel mogelijkheden • Open teamsfeer, denken in oplossingen. • Didactisch sterk team, dat verantwoordelijkheid neemt voor resultaten van de hele school. • Goede zorgstructuur, waarbij de hele school goed in beeld is. • Team dat deelneemt aan vakgroepen en hierbij werkt aan vernieuwingen en schoolbrede afspraken. • Team dat veel scholing volgt zowel individueel als in teamverband. • Oudertevredenheid en Leerling tevredenheid en sociale veiligheid is goed. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor metacognitie en passende doelen van elk kind. • Kinderen maken hun eigen ontwikkeling zichtbaar en kunnen dit delen. • Collegiale consultaties, nog te weinig. • Teamcultuur in ontwikkeling, nog lastig om elkaar professioneel aan te spreken. • Woordenschat van kinderen en niveau spreektaal leerkracht. • Verbeteren van de creatieve vakken en cultuur, focus is nu vooral op basisvakken. • Verbeteren van ICT vaardigheden/innovatie en digitale geletterdheid. • Lesson study verder ontwikkelen. • Werken met hoge verwachtingen, gebeurt nog te incidenteel.
Kansen extern	Bedreigingen extern
<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking tussen de scholen en de kinderopvang. Goede samenwerking met instanties. (Wijkteam, School Maatschappelijk Werk, Link, jongerenwerk) • Samenwerking met de ouders nog verder uitbouwen. • We gaan samen onderzoeken met de MR waar de grenzen liggen van de samenwerking en welke vorm dat zou kunnen krijgen. Zo kunnen we nog meer mogelijkheden creëren ten aanzien van de samenwerking. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lerarentekort. • Ligging, weinig tot geen openbaar vervoer • Instroom kleuters met een lage taalontwikkeling neemt toe. • Instroom van kinderen met gedrags- en opvoedproblematiek neemt toe. • Aantal leerlingen met dyslexie neemt toe (10%, was in 2016 8%) • Krimp van de regio in de toekomst. • Wettelijke regelgeving ten aanzien van samenwerking.

6. Hoofdpijnen van onze ambities

Onze ambities van ons meerjarenbeleid op hoofdpijnen. Deze ontwikkel- en verbeterdoelen kunnen gevat worden in zes alinea's:

6.1. Onderwijskwaliteit in opbrengsten.

Onze **schoolambitie** ligt hoger dan de norm, wij streven ernaar om met 95 tot 100% van onze leerlingen tenminste het 1F niveau te behalen. Het streven is om met 75% van de leerlingen het 2F en 70% 1S niveau te behalen. Daarmee voldoet de school aan de vereiste opbrengsten voor de basisvaardigheden.

6.2. Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Ambitie 1. Beweging van leerstof gericht naar kindgericht onderwijs.

- Doel/Focus
Brede ontwikkeling staat centraal en de leerbehoeften van de leerlingen zijn leidend.
- Pedagogiek
De leraar is vooral mentor en ondersteunt in die rol het leerproces van de leerlingen. Leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces.
- Didactiek
Werken met coöperatieve werkvormen met metacognitie als basis. Wij stemmen hun handelen af op de effectiviteit van het leerproces. Leerlingen doen kennis en vaardigheden op om het eigen denken, handelen en leren te organiseren, te sturen en te controleren. De leerlingen hebben de mogelijkheid om te kiezen of ze instructie willen of niet.
- Leerstof
Het onderwijs in de afzonderlijke vakken wordt binnen een thematische aanpak aangeboden. We werken vanuit de samenhang tussen betekenisvol en zinvol.

6.3. Veiligheid op school

- Het gebouw is opgeleverd in 2022. Het voldoet aan alle eisen van het bouwbesluit en waarborgt daardoor de fysieke veiligheid. (borging)
- De vertrouwenspersoon heeft een zichtbare plek binnen de school. De leerlingen en teamleden weten waarvoor zij deze personen kunnen benaderen. (verbeteren)
- Analyseren van de resultaten Hart & Handen om te beoordelen of vraagstukken rondom sociale veiligheid voldoende duidelijk worden. (borging)

6.4. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's als taalachterstanden en burgerschapsonderwijs.

Ambitie 2.1 Werken met wetenschap en techniek, toekomstgericht onderwijs, werken aan het realiseren van het makerslab en digitale geletterdheid.

- In het makerslab wordt structureel gewerkt aan W&T onderwijs.
- Er is samenwerking met de bedrijven in de omgeving.
- Door deze samenwerking kunnen wij het makerslab beter inrichten (Sponsoring).

Ambitie 2.2 Werken aan de schoolontwikkeling om de taalachterstanden terug te dringen

- Hoe gaan wij om met NT2 leerlingen.
- Hoe gaan wij om met kinderen die met een taalachterstand op school starten of instromen.

Ambitie 2.3 Verder borgen van het burgerschapsonderwijs binnen de school.

- Vanuit het werken met The Leader in me leren wij kinderen goed burgerschap
- Vanuit Blink geïntegreerd leren wij kinderen

6.5. Samenwerking

Ambitie 3. Samenwerking

- We gaan samen met de MR onderzoeken waar de grenzen liggen van de samenwerking en welke vorm dat zou kunnen krijgen.
- De medewerkers binnen de hele organisatie inzetbaar zijn.
- Wij kunnen flexibel omgaan met de instroom van leerlingen, onder andere in groepsindelingen.
- Wij realiseren aan de achterkant één financiële en personele administratie.
- Wij bieden zo inclusief mogelijk onderwijs aan voor alle kinderen in Hippolytushoef.
- Wij verdelen de taken van de schoolleiding op basis van kennis en expertise. Beide directeuren zijn dan integraal verantwoordelijk voor onderwijsinhoud en kwaliteit.
- Wij zetten kennis en vaardigheden van de medewerkers optimaal in.
- Wij blijven een professioneel team dat zich regelmatig schoolt en hun kennis onderhoudt.

6.6. Professionalisering & leerkrachtvaardigheden

- Er is sprake van een doorgaande lijn in onderwijsinhoud, pedagogisch klimaat en didactische vaardigheden.
- Er wordt gewerkt met het EDI model binnen de Op de Elf les
- Vanuit “leren zichtbaar maken” wordt gebruik gemaakt van collegiale consultatie en lessonstudy
- De vakexperts, reken- taalspecialist en expert jonge kind, binnen het team voeren klassenbezoeken uit vanuit hun expertgebied
- Borgingsdoelen: Leren zichtbaar maken, The leader in Me en Aywe worden blijvend onderhouden als de pijlers onder ons onderwijs.

De uitwerking van de ambities staan beschreven als concrete doelen in het jaarplan 2024-2025