

# Schoolplan



**Sint Jan**

R.K. Basisschool



**2024 - 2028**



RKBS Sint Jan  
Pastoor Verhoeffpark 110  
1764 GS Breezand

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Totstandkoming schoolplan	3
<b>2. Bedoeling en Koers</b>	<b>5</b>
2.1 Wat is onze bedoeling, onze ‘waarom’?	5
2.2 Onze koers	6
2.3 Hoe zorgt de school voor een goede onderwijskwaliteit?	6
2.4 Hoe toont het team LEV in hun werk?	7
<b>3. Ambities en speerpunten</b>	<b>8</b>
3.1 Sarkonbreed: Ontwikkelproces naar kindgericht onderwijs	8
3.2 Ambities en speerpunten van de Sint Jan	8
3.2.1 Onderwijsplannen	10
3.2.2 Leerteams	10
3.2.3. Jaarplannen	10
<b>4. Onderwijskundig beleid</b>	<b>11</b>
4.1 Leerlingpopulatie en kenmerken van de school	11
4.2 Onze pedagogische aanpak, schoolklimaat en veiligheid	11
4.3 Onze didactische aanpak	11
4.4 Zicht op ontwikkeling en de begeleiding van kinderen	12
4.5 Burgerschapsonderwijs & Cultuur	13
4.5.1 Wat is het sponsorbeleid van de school?	14
<b>5. Personeelsbeleid</b>	<b>15</b>
5.1 Personeelsbeleid op Sarkon-niveau	15
5.1.1 Professionalisering	15
5.1.2 Samen opleiden	15
5.1.3 Gesprekkencyclus 2.0	15
5.1.4 Vitaliteit en gezondheid	16
5.2 Personeelsbeleid op schoolniveau	16
<b>6. Stelsel van kwaliteitszorg</b>	<b>17</b>
6.1 Kwaliteitszorg Sarkon	17
6.2 Kwaliteitszorg Sint Jan	17
<b>7. Vaststelling schoolplan RKBS Sint Jan</b>	<b>19</b>

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van RKBS Sint Jan. Dit plan beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2024-2028. Dit schoolplan is een uitloper van het [Strategisch Perspectief 2024-2028](#) van Sarkon welke in een intensieve samenwerking met alle 19 scholen is opgebouwd. Sarkon is een stichting voor interconfessioneel en katholiek basisonderwijs in de Kop van Noord-Holland.

Over veel zaken op onze school zijn wij, maar ook u tevreden. Dit willen we graag behouden voor de toekomst. Een school staat echter nooit stil. De samenleving verandert waardoor we voor nieuwe uitdagingen komen te staan. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om als school een pro-actieve houding aan te nemen en continu te reflecteren op datgene dat wij doen. Doen we nog wel de juiste dingen en doen we die dingen wel goed (genoeg)?

## 1.1 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan laat zich sterk herkennen in het vorige schoolplan vanuit de periode 2020-2024. In de aanloop naar dat schoolplan is er sterk gewerkt aan de verbinding tussen het stichtingsbrede perspectief en het perspectief van de individuele scholen in verschillende regio's. Onze school en stichting Sarkon heeft zich volledig geconformeerd aan het model van "kindgericht onderwijs". In dit schoolplan hebben wij lering getrokken uit het vorige plan en de perspectieven omgezet in nieuw te zetten stapstenen op de verschillende locaties met daarin een duidelijke Sarkon-norm.

Dit plan is tot stand gekomen in samenspraak met het team. Vervolgens is het schoolplan volledig uitgewerkt door de directie en de kwaliteitscoördinator, besproken in het team en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De ongeschreven opdracht voor dit schoolplan was dat het een helder en bondig plan zou worden.

Schoolplan van:	R.K.B.S. Sint Jan
Brin-nummer:	04UC
Schoolplan-periode:	2024-2028
Samensteller van het verslag:	Sebastiaan de Bruin, <i>directeur</i> Meriël Bouwman, <i>directeur in opleiding</i> Annelies Heersema- van Vugt, <i>kwaliteitscoördinator</i>

## 2. Bedoeling en Koers

### Het hart van ons onderwijs; Leren met LEV

LEV is het Hebreeuwse woord voor 'hart' en verwijst naar onderwijs met liefde en gevoel waarin de ontwikkeling van het kind centraal staat.

Het duidt een rijke leeromgeving aan, waar we elkaar ondersteunen bij wat zelf gedaan kan worden en waar we in verbinding met elkaar richting geven om 'het goede' te doen. We beschouwen onze scholen als een leerplek voor het leven, waar kinderen zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Dat doen we vanuit vertrouwen in onszelf en de ander.



### L - Leerplek voor het leven

Sarkonscholen zijn een kloppend hart waar je leert over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. We nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. We leren je om een steentje bij te dragen aan de leefbaarheid van de wereld om je heen. Bovenal leer je van en met elkaar en geef je richting aan jouw leerproces.

### E - Eigen Wijze

Je bent uniek en hebt je eigen talent. Als kind, medewerker en als school toon je moed om de beste te zijn op jouw eigen wijze. Hierbij leer je goed samen te werken met anderen om jezelf blijvend te ontwikkelen in eigenheid en kwaliteit.

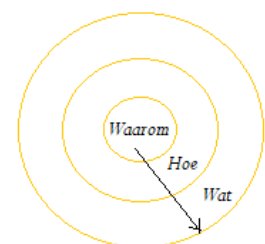
### V- Vertrouwen door verbinding

Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. De katholieke/interconfessionele wortels inspireren om in verbinding te geloven en leer je met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

### 2.1 Wat is onze bedoeling, onze 'waarom'?

Dit is een continu leidende vraag tijdens het herijken van het schoolplan voor ons (onderwijs). Waarom doen we de dingen die we doen én doen we de dingen die wij doen nog steeds goed? Wij willen volgens de theorie van "the golden circle" (Sinek, S.) van 'binnenuit' werken.

### The Golden Circle Simon Sinek



## 2.2 Onze koers

### Gezamenlijke ambitie/ missie:

Wij zorgen samen voor de brede ontwikkeling van de kinderen en sluiten aan bij wat zij nodig hebben. Als de kinderen de Sint Jan verlaten, willen we dat ze over voldoende kennis beschikken, een positief zelfbeeld hebben, vaardig zijn in het maken van keuzes en inzet tonen.

### Visie; hoe doen wij dit?

**LEV: Leerplek voor het leven - Eigen wijze - Vertrouwen door verbinding**

Wij leren met LEV in een rijke leeromgeving. Wij werken toe naar kindgericht onderwijs, waarin de kinderen leren in een doorgaande lijn op alle leergebieden. De brede ontwikkeling van het kind staat centraal. De kinderen krijgen op een spelende en onderzoekende manier de ruimte om hun talenten te ontdekken en in te zetten. Er wordt geleerd aan de hand van schoolbrede thema's. De kinderen doen ervaring op met het stellen van persoonlijke leer- en/of onderzoeksvragen.

De leerkracht geeft feedback op leerstof én op het leerproces. Zo neemt de leerkracht een meer coachende rol aan. Met het rapportfolio en de start- en voortgangsgesprekken krijgen het kind en de ouder(s)/ verzorger(s) goed zicht op de ontwikkeling van het kind. Daarnaast begeleiden we het kind in het zelf sturing geven aan het eigen ontwikkelproces.

Wij bieden de kinderen een veilige schoolomgeving waar eenieder zich geaccepteerd en gewaardeerd voelt. Wij vinden het van groot belang dat kinderen met plezier naar school gaan. De kinderen leren met de inzet van de Kanjertraining hoe zij op een positieve wijze met elkaar kunnen omgaan.

Binnen het dorp zijn wij onderdeel van de gemeenschap, waarin het katholiek sociaal denken een belangrijke plaats inneemt. Ieder gezin is welkom in onze school. Wij zoeken actief de samenwerking en verbinding met onderwijskundige en maatschappelijke partners in de omgeving. In onze relaties staan wij voor betrokkenheid, toegankelijkheid, samenwerken, aandacht en respect voor elkaar.

## 2.3 Hoe zorgt de school voor een goede onderwijskwaliteit?

Sarkonscholen en het schoolbestuur werken samen aan de goede kwaliteit van het onderwijs. Door auditteams, kwaliteitsdagen en collegiale consultaties wordt de kwaliteit op de Sarkonscholen getoetst aan de uitgangspunten van 'Leren met LEV' en de wettelijke kaders. Meer informatie over kwaliteitszorg bij Sarkon: [www.sarkon.nl](http://www.sarkon.nl)

Bij de Sint Jan staan wij voor goed onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs is onderwerp van gesprek tijdens overlegmomenten, werkbijeenkomsten, studiedagen en de gesprekkencyclus. Aan de hand van data, tevredenheidsspeilingen (onder kinderen, ouders en leerkrachten), collegiale consultaties en reflecties bepalen wij interventies. Iedere leerkracht geeft tweemaal per jaar tijdens een 'aan-tafel-gesprek' een weergave van de ontwikkeling van hun groep en het eigen leerkrachthandelen, aan de andere teamleden. Tijdens deze interactieve sessies dragen wij een gedeelde verantwoordelijkheid voor het kind. Wij werken actief met onderwijsplannen. Als team zijn wij daarmee samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Bij de Sint Jan werken wij met vakinhoudelijke specialisten en werkgroepen op het gebied van rekenen, taal, meerkunners, zorg, het jonge kind, bewegingsonderwijs, kanjertraining, thematisch werken en cultuur. Zij onderzoeken de verbetermogelijkheden en delen hun kennis met het team, voeren consultaties uit, begeleiden leerkrachten en geven professionele feedback.



De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van het onderwijs. De schoolleiding is transparant naar ouders, MR, schoolbestuur en belanghebbenden over de kwaliteit van het onderwijs.

## 2.4 Hoe toont het team LEV in hun werk?

Medewerkers van Sarkon werken in een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit “het waarom” om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar. Wij sluiten aan bij talenten en mogelijkheden van medewerkers, waarbij de ontwikkeling van de school richtinggevend is. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en maken leren zichtbaar en reflecteren op hun handelen. Zij maken hierbij gebruik van het aanbod van het platform Ewise-Totaal. Sarkon werkt samen met de opleidingen bij het opleiden van nieuwe medewerkers en het begeleiden van startende medewerkers. Meer informatie? [www.sarkon.nl](http://www.sarkon.nl)

Bij de Sint Jan wordt gewerkt in een LEV-cultuur, waarin we onze eigen verantwoordelijkheid pakken. We hebben voor ogen hoe wij het willen in ons onderwijs en gebruiken dat beeld voor het maken van keuzes en het sturen van ons gedrag.

Door te werken vanuit het principe van professionele ruimte, krijgen medewerkers een belangrijke rol in de ontwikkeling van de organisatie en hun eigen ontwikkeling. Het gespreid leiderschap, delen van verantwoordelijkheid en het inzetten van expertise en talenten van de medewerkers is een belangrijke taak van de directie.



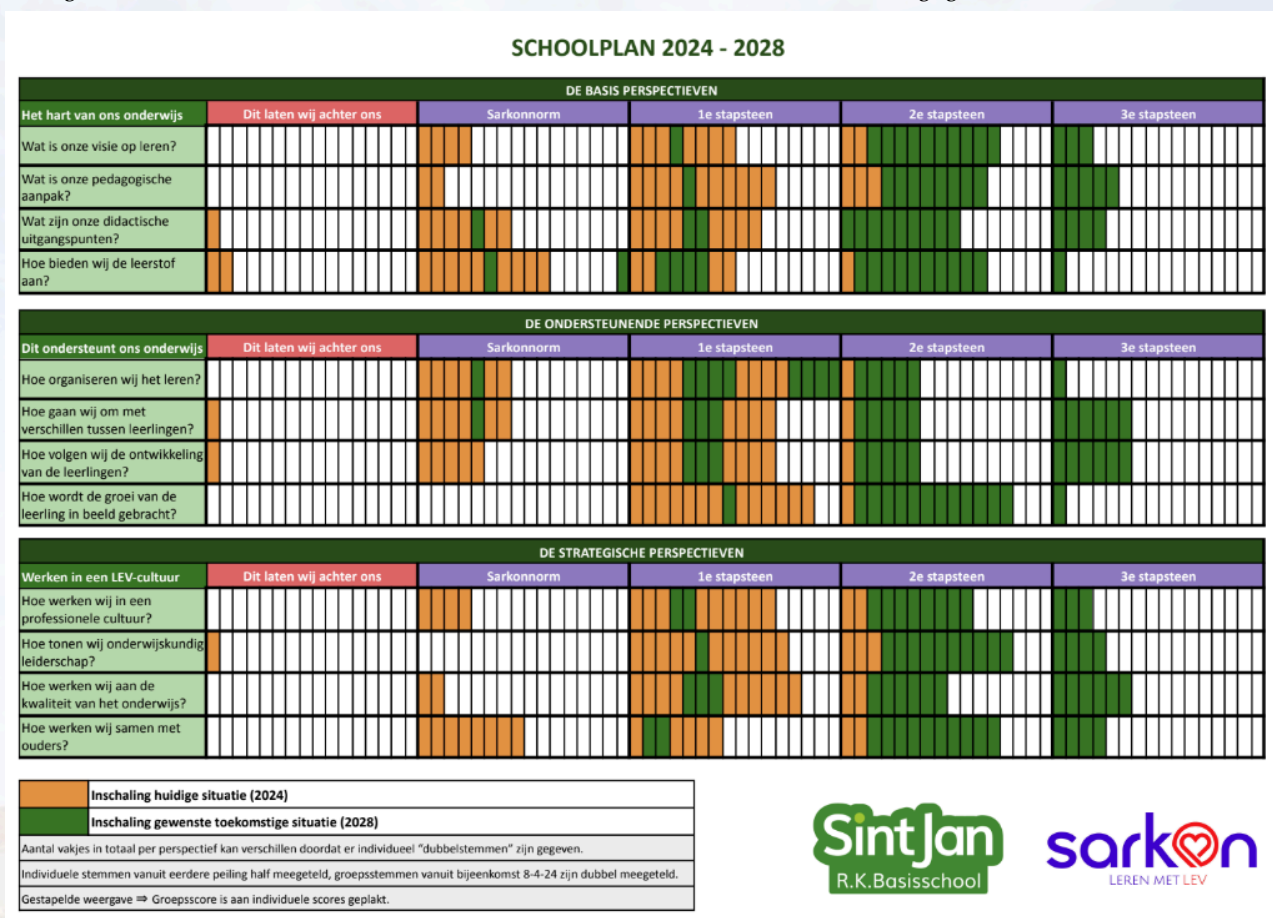
### 3. Ambities en speerpunten

#### 3.1 Sarkonbreed: Ontwikkelproces naar kindgericht onderwijs

Sarkon zorgt ervoor dat op alle Sarkonscholen kinderen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van kinderen. Bij Sarkon zetten we ons in voor kindgericht onderwijs door samenwerking en continue verbetering. Onze kindgerichte aanpak, gebaseerd op het principe van 'Leren met LEV', vormt de basis van onze kwaliteitszorg. We hanteren een Sarkonbreed kwaliteitskader dat de overgang van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs duidelijk weergeeft.

#### 3.2 Ambities en speerpunten van de Sint Jan

Op basis van de stapstenen voor kindgericht onderwijs hebben wij als Sint Jan onderzoek gedaan naar onze huidige situatie en ambities. In onderstaand overzicht is dit schematisch weergegeven:



Figuur 1- De leerkrachten hebben een persoonlijke inschatting gegeven van de huidige situatie (oranje) en de persoonlijke schoolambities voor 2028 (groen). Dit overzicht geeft schematisch weer hoe wij ons willen ontwikkelen op de dimensies van kindgericht onderwijs. Aan de hand van deze uitkomst zijn wij verder met elkaar in gesprek gegaan. De uitwerking hiervan staat in onze schoolkoers.

In het overzicht schoolkoers 2024-2028 staan per dimensie vanuit het kwaliteitskader Sarkon onze ambities voor de komende vier jaar. Hiermee willen wij ons onderwijs nog meer richten op het kind en zorgen voor een passend aanbod voor ieder kind. Deze ambities zijn een stip op de horizon voor over vier jaar. Om op koers te blijven werken wij met onze onderwijsplannen en jaarplannen.

**LEV: Leerplek voor het leven - Eigenwijs - Vertrouwen door verbinding Leren met LEV is met hart voor elkaar.**

Wij zorgen samen voor de brede ontwikkeling van de kinderen en sluiten aan bij wat zij nodig hebben. Als de kinderen de Sint Jan verlaten, willen wij dat ze over voldoende kennis beschikken, een positief zelfbeeld hebben, vaardig zijn in het maken van keuzes en inzet tonen.

Indicator	De Sint Jan in 2028
<b>Visie</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>De brede ontwikkeling staat centraal in alle activiteiten. Ons totale onderwijs sluit aan op de persoonlijke ontwikkeldoelen van de kinderen waarbij zij actief betrokken zijn.</i>
<b>Pedagogische aanpak</b> Op weg naar stapsteen 2 - 3	<i>De Sint Jan is een leerplek voor het leven waarin kinderen leren over het leven, zichzelf, de ander en de wereld om hen heen. Wij hebben een gemeenschappelijke pedagogische aanpak. Wij voelen ons samen verantwoordelijk voor alle kinderen. De kinderen hebben een actieve bijdrage aan het creëren van een goede sfeer op de Sint Jan. De kinderen nemen regie op hun eigen ontwikkeling vanuit reflectie en wij ondersteunen de kinderen op een coachende wijze.</i>
<b>Didactische uitgangspunten</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>In ons lesgeven houden wij rekening met de werking van het brein en de meta-cognitie, waarbij kinderen kennis en vaardigheden opdoen om het eigen denken, handelen en leren te organiseren, te sturen en te controleren. Wij werken met coöperatieve werkvormen om te voldoen aan de wisselende onderwijsbehoeften van onze kinderen en structureel sociale vaardigheden aan te leren.</i>
<b>Leerstofaanbod</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>De leer- en ontwikkellijnen gebruiken wij als basis voor ons aanbod om het passend te laten zijn bij ons brede beredeneerde aanbod. De methodes op school gebruiken wij als bron om onze doelen te behalen. Wij maken bewust keuzes in de leerstof en de wijze van aanbieden.</i>
<b>Organisatie van het leren</b> Op weg naar stapsteen 1 - 2	<i>Op school wordt er gewerkt in vaste basisgroepen. Waar er meerwaarde kan worden gecreëerd werken wij met groepsoverstijgende activiteiten/ vakgebieden. In de groepen 1-2-3 wordt er structureel gewerkt met een groepsdoorbrekende aanpak, zodat de overgang tussen deze groepen zo klein mogelijk is. Kinderen zijn gewend om in een flexibele organisatievorm te werken met verschillende leerkrachten en/of ondersteuners.</i>
<b>Differentiatie</b> Op weg naar stapsteen 2 - 3	<i>Wij hebben hoge verwachtingen van een ieder. Wij differentiëren in aanbod, tijd en hoeveelheid. Er is extra ondersteuning mogelijk op individuele ondersteuningsgebieden. Ondersteuning vindt zoveel mogelijk plaats in de groep. Er is een structureel aanbod voor 'meerkunners' en meer praktisch ingestelde kinderen binnen en buiten de klas van groep 1 t/m 8.</i>
<b>Volgen van de ontwikkeling</b> Op weg naar stapsteen 2 - 3	<i>Analyses (observaties, methodes en IEP) vormen de basis voor ons aanbod en onze aanpak. Met data en onderzoek evalueren wij ons handelen en wordt dit met elkaar gedeeld. Wij beoordelen steeds vaker formatief, passend bij de ontwikkeling van het kind.</i>
<b>Rapportage</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>Wij gebruiken een doorlopend portfolio waar het kind de grootste inbreng in heeft. Het portfolio vormt de basis van de ontwikkelgesprekken. Tijdens deze gesprekken stimuleren wij het kind om de eigen regie te nemen.</i>
<b>Professionele cultuur</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>Samen is ons kernwoord. Wij leren van en met elkaar op een gelijkwaardige manier. Wij nemen samen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs. In de samenwerking staat pro-activiteit hoog in het vaandel en verwachten wij dat een ieder leiderschap toont en vrijmoedig durft te spreken.</i>
<b>Onderwijskundig leiderschap</b> Op weg naar stapsteen 2 - 3	<i>De schoolleiding vertrouwt op de competentie en betrokkenheid van de medewerkers en geeft hen de vrijheid om beslissingen te nemen en hun werk zelfstandig uit te voeren. Gedeeld leiderschap is vanzelfsprekend en wij zijn in staat om elkaar te coachen om zelf doelen te bereiken.</i>
<b>Kwaliteit van het onderwijs</b> Op weg naar stapsteen 2 - 3	<i>Wij werken met de 'tandem' schoolleider-kwaliteitscoördinator waarbij wij samen met het gehele team werken aan een onderzoekende verbetercultuur die vooral een preventieve werking beoogt. Met onze interne kwaliteit doen wij recht aan de mogelijkheden van onze leerlingpopulatie. Wij zijn de motor wanneer het gaat om inter-professioneel samenwerken binnen onze school. En hebben de ambitie om toe te werken naar een kindcentrum.</i>
<b>Samenwerking met ouders</b> Op weg naar stapsteen 2	<i>Ouders zien wij als partner om het onderwijs continu te verbeteren. Ouders voelen zich welkom op school. In de samenwerking zijn wij flexibel en adaptief. Wij differentiëren in de frequentie van gesprekken en inhoud. De onderwijsbehoefte van het kind is leidend.</i>



### 3.2.1 Onderwijsplannen

De werkwijze, doelstellingen per jaar en het daarbij behorende aanbod per vakgebied is goed vastgelegd in een onderwijsplan. Dit biedt houvast voor nieuwe leerkrachten, zorgt ervoor dat afspraken goed terug te vinden zijn en zorgt voor borging van ingezette veranderingen. De onderwijsplannen worden meerdere keren per jaar besproken en indien nodig bijgeschaafd in een (bouw)vergadering. De coördinatoren zijn eigenaar van het onderwijsplan. De bouwcoördinatoren bewaken in samenwerking met de coördinatoren de doorgaande lijn per vakgebied.

### 3.2.2 Professionele leergemeenschap (PLG)

Op onze school werken we met ingang van schooljaar 2024 - 2025 met PLG's. Een PLG is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het vakgebied in de lijn van het schoolplan. Het PLG volgt wat er leeft binnen het team en houdt de nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied in de gaten. In het PLG wordt op een onderzoeksmatige manier gewerkt, waarbij theorie, ervaringen en 'good practices' worden meegenomen.



Verbiest (2008) vat het als volgt samen: “Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren.”

De PLG's bestaan uit teamleden en specialisten van binnen de school. De coördinatoren/ specialisten hebben als taak om de doorgaande lijn en onderwijsplannen te monitoren, dit kunnen zij (deels) samen met het PLG doen. Het PLG zorgt voor een terugkoppeling naar het gehele team. Op de Sint Jan zijn in ieder geval de volgende PLG's:

- Rekenen
- Taal
- Gedrag/ Kanjertraining
- Thematisch werken
- Jonge kind
- Meerkunners
- Burgerschap

De PLG's zijn in ontwikkeling en kunnen verder uitgebreid of tussentijds opgeheven worden.

### 3.2.3. Jaarplannen

Onze ambities en speerpunten worden concreet uitgewerkt in inhoudelijke jaarplannen, waarin per jaar wordt aangegeven welke doelen wij willen bereiken. Elk jaar wordt, in samenspraak met de MR, bekeken of de ambitie nog kloppend is voor de Sint Jan, waar wij doelen willen of moeten bijstellen en wat dat betekent voor het volgende jaarplan.

## 4. Onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de Sint Jan invulling geeft aan de wettelijke voorschriften welke gebaseerd zijn op de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). We starten dit hoofdstuk met de kenmerken van de school en de leerlingpopulatie dat de school bezoekt. Hier wordt rekening mee gehouden bij de invulling van het onderwijs op de Sint Jan.

### 4.1 Leerlingpopulatie en kenmerken van de school

De directie en kwaliteitscoördinator hebben de kenmerken van de leerlingpopulatie in kaart gebracht. Ook de leerkrachten hebben een aandeel geleverd door in de afgelopen jaren op een cijfermatige manier een dwarsdoorsnede van hun groep te maken. Meer informatie vindt u in het *schoolondersteuningsprofiel* van de school en het document *kenmerken van de leerlingpopulatie*.

### 4.2 Onze pedagogische aanpak, schoolklimaat en veiligheid

De Sint Jan streeft ernaar een school te zijn met een goede sfeer waarin iedereen zich thuis voelt; kinderen, ouders en teamleden. Kinderen verschillen van elkaar, zowel emotioneel als intellectueel. Het is onze uitdaging om aan die verschillen tegemoet te komen. Wij werken daarom met een adaptieve aanpak. Dit betekent dat wij aan de basisbehoeften van het kind tegemoetkomen:

- **Relatie** - ik mag er zijn, voel mij welkom en geaccepteerd.
- **Competentie** - ik kan het (zelf) en ik heb vertrouwen in mijn eigen kunnen.
- **Autonomie** - ik doe het zelf, ik vind zelf oplossingen en ik maak keuzes.

Zie tevens onze schoolgids en Vensters PO voor meer informatie over onze pedagogische aanpak.

Wij werken met Kanjertraining. De doelen die wij met Kanjertraining nastreven zijn als volgt:

- Het bevorderen van vertrouwen en veiligheid in de klas.
- Het versterken van de sociale vaardigheden bij kinderen.
- Beheersing van verschillende oplossingsstrategieën bij pesten en andere conflicten.
- Bewustwording van de eigenheid bij kinderen.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen.
- Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.

Met de kinderen spreken we Kanjertaal om hen inzicht te geven in hun gevoel, gedrag en gedachten. Vanuit deze Kanjertaal leren we kinderen grip te krijgen op hun rol binnen sociale situaties. De leerkrachten hebben hierin een voorbeeldrol.

Daarnaast heeft stichting Sarkon een “*Veiligheids- en Arbobeleid*”, waarin onder andere onze aandachtspunten voor een sociaal veilig klimaat staan beschreven, de gedragsregels en het protocol schorsing en verwijdering. De school heeft geen specifiek anti-pestprotocol en daar zijn wij trots op. De anti-pest-aanpak zoals beschreven in het “*sociale veiligheidsprotocol (mei 2019)*” vanuit de Kanjertraining is voor onze situatie afdoende.

### 4.3 Onze didactische aanpak

Wij zoeken de balans tussen het aanleren van kennis en vaardigheden en het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling. Daarom zien wij het ook als onze taak de sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden van het kind te ontwikkelen. Wij leren het kind zelfstandig werken, zelf problemen oplossen en samenwerken.

Ons onderwijsaanbod is zo ingericht dat de kerndoelen volledig worden aangeboden. Veelal door de inzet van methoden en aan de hand van schoolbrede thema's. We maken hier bewust keuzes in en kijken kritisch naar wanneer we welke doelen aanbieden. Hierbij kijken we vooral of dit passend is voor onze leerlingpopulatie en hun onderwijsbehoeften.

De leerkrachten van de Sint Jan geven instructielessen volgens het Activerende Directe Instructiemodel (het ADI-model). Een model dat instructie effectiever maakt. Het is gebaseerd op het directe instructiemodel, maar geeft meer aandacht aan het activeren van de kinderen. Directe instructie staat voor een leerkrachtgestuurde aanpak, vooral in de beginfase.

Passend bij het Activerende Directe Instructiemodel (ADI-Model) gebruiken wij op de Sint Jan (coöperatieve) werkvormen om alle kinderen betrokken en actief te krijgen waarbij het doel belangrijker is dan het middel.

#### **4.4 Zicht op ontwikkeling en de begeleiding van kinderen**

In onze schoolgids, in het zorgplan en het POS staat uitgebreid omschreven hoe wij omgaan met verschillen in de groep, hoe wij onze instructie inrichten, hoe wij de kinderen volgen en wat wij doen als er extra zorg nodig is.

Elk kind is anders en heeft eigen kwaliteiten, dromen en uitdagingen. Ieder kind heeft iets anders nodig van school en van de leerkrachten. Wij kijken naar wat een kind nodig heeft om tot optimale ontwikkeling te komen. Per vak (of zelfs onderdeel van een vak) wordt gekeken welke hoeveelheid instructie een kind nodig heeft en welke verwerkingsstof het beste aansluit bij het kind.

De leerkracht observeert elk kind dagelijks in de klas. Binnen de afspraken op schoolniveau verzorgt de leerkracht een passend aanbod voor ieder kind. De referentieniveaus vormen de basis hiervan. Wanneer de groepsleerkracht signaleert dat een kind extra begeleiding nodig heeft, wordt er in overleg met de kwaliteitscoördinator extra begeleiding ingezet. Wanneer de leerkracht merkt dat deze begeleiding na een bepaalde periode niet afdoende is, kan een kind in een ondersteuningsteam (OT) besproken worden. In deze bijeenkomst van het ondersteuningsteam wordt er vastgesteld wat de onderwijsbehoefte van het kind is. In het ondersteuningsteam nemen ouders, leerkrachten van het kind, de kwaliteitscoördinator, de directie en een orthopedagoog/psycholoog van Sarkon standaard deel. Indien van meerwaarde worden externen ook aan het overleg toegevoegd.

Voor kinderen waarvan we vermoeden dat ze de einddoelen van groep 8 niet halen, stellen we een ontwikkelingsperspectief (OPP) op en formuleren daarin een eigen leerlijn met aangepaste onderwijsdoelen. Zij krijgen in eerste instantie extra ondersteuning van de groepsleerkracht. Indien nodig wordt een arrangement aangevraagd.

Alle scholen binnen SWV Kop van Noord-Holland bieden dezelfde basisondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel komt aan bod welke ondersteuning onze school kan bieden aan kinderen en hoe deze ondersteuning is georganiseerd. We geven ook de mogelijkheden aan die onze school heeft om passend onderwijs te bieden aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften.

Op onze school zitten enkele kinderen die nog moeite hebben met het Nederlands omdat dit niet hun thuistaal is. Deze kinderen krijgen ondersteuning in de klas en indien nodig, extra ondersteuning buiten de klas van de onderwijsassistent.

Kinderen die Nederlands niet als eerste taal spreken en 6 jaar of ouder zijn worden eerst geplaatst in de Opvang van niet-Nederlands Spreekende kinderen op de NT2 klas in Den Helder (Villa Kakelbont). Voor de

jonge kinderen tot 6 jaar is er een mogelijkheid om deel te nemen aan de Schakelklas maar kiezen we er in sommige gevallen ook voor, in overleg met Villa Kakelbont én indien de leeftijd het toelaat (max 4 á 5 jaar), om direct te starten op de Sint Jan.

#### 4.5 Burgerschapsonderwijs & Cultuur

Als basisschool willen we dat onze kinderen zich zo goed mogelijk ontplooiën en bereiden we ze voor op deelname aan onze samenleving. Er worden op school vaardigheden aangeleerd zoals goed kunnen lezen, schrijven en rekenen. Daarnaast willen we de kinderen stimuleren om later actief aan onze democratische samenleving deel te nemen. Daar heb je kennis voor nodig (hoe zit de samenleving in elkaar?) en vaardigheden (hoe discussieer je respectvol met elkaar?). Het is bovendien van belang dat je leert handelen vanuit met elkaar gedeelde waarden en normen.

Burgerschap wordt niet gezien als een apart vak, maar als een manier van lesgeven waarbij de kinderen uitgedaagd worden na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving. Bij burgerschap gaat het om de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de gemeenschap en om daar actief een bijdrage aan te leveren. Ook als "kleine" burger moet je je betrokken voelen bij, en verantwoordelijk zijn voor de maatschappij. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid die je voor de gemeenschap voelt, vormen een deel van je identiteitsontwikkeling. Burgerschapsonderwijs helpt kinderen om te begrijpen hoe de maatschappij functioneert en hoe zij hier zelf een positieve bijdrage aan kunnen leveren. Vanuit onze visie vinden wij het belangrijk dat wij een voorbeeld zijn in het samenwerken met de omgeving ten bate van het maatschappelijk belang. Wij zijn een partner en verbinder in de omgeving.

De invulling die de school geeft aan burgerschap hangt samen met de identiteit van de school, waarbij een positief mensbeeld de basis is. Burgerschap op de basisschool bestaat uit de volgende bouwstenen:

- **Vrijheid en gelijkheid;**
- **Macht & invloed;**
- **Democratische cultuur;**
- **Identiteit;**
- **Diversiteit;**
- **Solidariteit;**
- **Digitaal samenleven**



Veel wordt geïntegreerd aangeboden tijdens de lessen van Kanjertraining, Blink! (wereldoriëntatie) en de methode voor levensbeschouwing. Daarnaast komt burgerschapsonderwijs ook terug in diverse lessen van taal, actuele teksten behorende bij onze thema's, bewegingsonderwijs, verkeerslessen en lessen m.b.t. seksuele vorming. Verder doen wij excursies en bezoeken wij musea en voorstellingen waar maatschappelijke vraagstukken onderdeel van zijn. Denk hierbij aan oorlog & vrede, natuur & milieu en uitingen in kunst & cultuur. De context van de schoolbrede thema's biedt voldoende mogelijkheden voor de leerkracht(en) om burgerschapsonderwijs te integreren in hun dagelijkse lesprogramma.

Wij richten ons onderwijs in op de belevingswereld van de kinderen aan de hand van betekenisvolle contexten. Ons cultuureducatieve programma richt zich op het samenvoegen van methode, het opbouwen van vaardigheden, verrijking met andere vakken en thema's. Wij vinden het belangrijk dat cultureel erfgoed, beeldende vorming, muziek, dans en drama een onderdeel zijn van het thematisch werken en dat er samenhang is met verschillende vakken.

#### 4.5.1 Wat is het sponsorbeleid van de school?

In sommige situaties kan de school of de ouderwerkgroep zich laten sponsoren voor materialen of bij activiteiten. Bij sponsoring zoekt onze 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. Het sponsorbeleid vindt plaats in afstemming met de medezeggenschapsorganen.



## 5. Personeelsbeleid

### 5.1 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.

#### 5.1.1 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.

#### 5.1.2 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.

#### 5.1.3 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



behoefden 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.

### 5.1.3 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.

### 5.1.5 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.

## 5.2 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.

## 5.3 Personeelsbeleid op schoolniveau

Op de Sint Jan wordt gewerkt in een LEV-cultuur, waarin we van elkaar verwachten dat een ieder zijn eigen verantwoordelijkheid pakt. De teamleden overleggen veel, stemmen zaken met elkaar af en treffen gezamenlijk voorbereidingen. Ook houden de coördinatoren klassenconsultaties en stimuleren wij collegiale klassenconsultaties bij elkaar in de klas óf op een andere (Sarkon)school. Dit doen wij omdat wij leren van en met elkaar erg belangrijk vinden. Wij werken daarnaast ook samen met ouders van de Ouderraad, de Medezeggenschapsraad, de Rooms-Katholieke kerk, de collega's van de Zandhorst en Kappio. Ook werken we samen met collega's van andere Sarkon-scholen.

Afspraken rondom het personeelsbeleid zijn vastgelegd in het document: *'Organisatiestructuur op de Sint Jan'*. Conform de CAO is er door Sarkon een inductiebeleid gemaakt. Hierin staat precies beschreven hoe te handelen bij startende leerkrachten. Deze wordt actief gevolgd. Zie: *'Inductiebeleid startende leraar'*. Daarnaast hebben wij nog een "handleiding" geschreven voor nieuwe leerkrachten op de Sint Jan zodat zij zo goed mogelijk hun werk kunnen oppakken.



In de CAO Primair Onderwijs 2018-2019 zijn afspraken gemaakt over de werkverdeling in de school. Uitgangspunt hierbij is de dialoog op school. Het team krijgt en heeft een bepalende rol bij de werkverdeling. De sleutel tot succes is, en zal altijd blijven, de te voeren dialoog. Tijdens dit gesprek streven we naar een gebalanceerd, inzichtelijk en werkbaar werkverdelingsplan voor iedere werknemer.

In het werkverdelingsplan hebben wij de volgende elementen vastgelegd:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de teamleden;
- De verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken;
- De tijd voor vóór- en nawerk;
- De tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel;
- Welke taken het team doet, en de tijd en verdeling daarvan;
- De pauzes;
- De aanwezigheid op school;
- Het protocol vervangingsbeleid.





## 6. Stelsel van kwaliteitszorg

### 6.1 Kwaliteitszorg Sarkon

Onze scholen werken cyclisch aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Leren van en met elkaar staat centraal bij Sarkon. Deze input gebruiken we actief om ons onderwijs te versterken. Tijdens kwaliteitsdagen delen we ervaringen en bespreken we onze voortgang. Deze momenten van collegiale consultatie, audit-teams en de dialoog over onderwijskwaliteit met bestuur, staf en andere betrokkenen helpen ons om onze praktijken te toetsen aan de uitgangspunten van 'Leren met LEV' en wettelijke kaders.

We zijn open over de kwaliteit van ons onderwijs naar ouders, medezeggenschapsraad, schoolbestuur en andere partners. Op elke school binnen Sarkon zijn de schoolleiding en de kwaliteitscoördinator verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg. Vanuit het horizontaal organiseren doen zij dit in samenspraak met specialisten, andere teamleden en direct betrokkenen om tot gedragen besluiten te komen. Zij zorgen voor effectieve systemen en preventief handelen, zodat we voldoen aan onze hoge standaarden.

### 6.2 Kwaliteitszorg Sint Jan

Onze kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het team van de Sint Jan gaat actief na wat de onderwijsbehoefte van de leerlingpopulatie is. Het onderwijsleerproces wordt daarop afgestemd. Het team kijkt systematisch hoe de kinderen zich handhaven in het onderwijs en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg, want juist door te kijken naar wat wel en niet goed gaat, kunnen de werkpunten verbeterd worden. De school hanteert uniforme documenten waarin de zorg wordt genoteerd. Dagelijks evalueren leerkrachten hun aanbod, aanpak en de doelen in het logboek. Daarnaast wordt er gewerkt met een groepsformulier. Relevante informatie wordt genoteerd, gegevens worden grondig geanalyseerd en het handelen van de leerkracht wordt hierop aangepast middels de cyclus "Toetsing – Analyse – Interventie – Evaluatie". Op de Sint Jan is tijdens de vorige schoolplanperiode een verdiepende analyse uitgevoerd. De (zorg)structuur is helder en er wordt aan de hand van de verschillende documenten goed zicht gehouden op de ontwikkeling en de onderwijsbehoefte van de kinderen. Belangrijk is echter om 'to the point' te blijven en de administratielast niet te groot te maken. Op basis daarvan is het pedagogische-didactisch formulier volledig verwerkt in het groepsformulier. Daarnaast is per bouw een passend groepsformulier ontwikkeld.

Om te zorgen voor een doorgaande lijn in het volgen van de kinderen vanaf groep 1 is, tijdens de vorige schoolplanperiode, het leerlingvolgsysteem IEP voor groep 1 en 2 onderzocht, uitgeprobeerd en uiteindelijk geïmplementeerd. Het schooljaar is verdeeld in vijf perioden waarin de leerkracht alle SLO-doelen van groep 1 en 2 observeert en in kaart brengt. Na elke periode wordt relevante informatie genoteerd en geanalyseerd in het groepsformulier. In de groepen 3 t/m 8 wordt twee keer per jaar door de kinderen meegedaan aan het leerlingvolgsysteem (IEP LVS). De leerkracht waarborgt, in samenspraak met de kwaliteitscoördinator en directie, dat we op koers blijven om onze eigen schoolambities op het gebied van referentieniveaus te behalen.

Deze opbrengsten worden door de leerkrachten geanalyseerd in het groepsformulier en twee keer per jaar besproken tijdens het "aan-tafel-gesprek" met het team. Op deze wijze kunnen de leerkrachten de werkwijze en het aanbod van de lesstof aanpassen aan de onderwijsbehoefte van de kinderen. Deze werkwijze draagt ertoe bij dat kinderen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

De kwaliteitscoördinator en de directie doen meerdere malen per jaar klassenbezoeken. Aan de hand van de uitkomsten van de groepsbesprekingen en de klassenbezoeken kunnen interventies opgesteld worden. Deze interventies kunnen op schoolniveau zijn, maar ook op groeps- of leerkrachtniveau.

Jaarlijks wordt er een jaarplan opgesteld waarin maatregelen ter verbetering worden opgesteld. Aan het eind van het schooljaar wordt een jaarverslag opgesteld waarin ook de doelen van het jaarverslag worden geëvalueerd. Vanuit deze evaluatie wordt beschreven wat dit betekent voor het volgende schooljaar en wordt er een nieuw jaarplan opgesteld. Ook vindt er jaarlijks een integrale schoolbespreking op het bestuurskantoor plaats. Maatregelen of opdrachten die hier besproken worden, worden ook meegenomen in het jaarplan en jaarverslag.



## 7. Vaststelling schoolplan RKBS Sint Jan

Aan het schoolplan 2024-2028 van RKBS Sint Jan is instemming verleend door: De medezeggenschapsraad en het bestuur van Sarkon

