

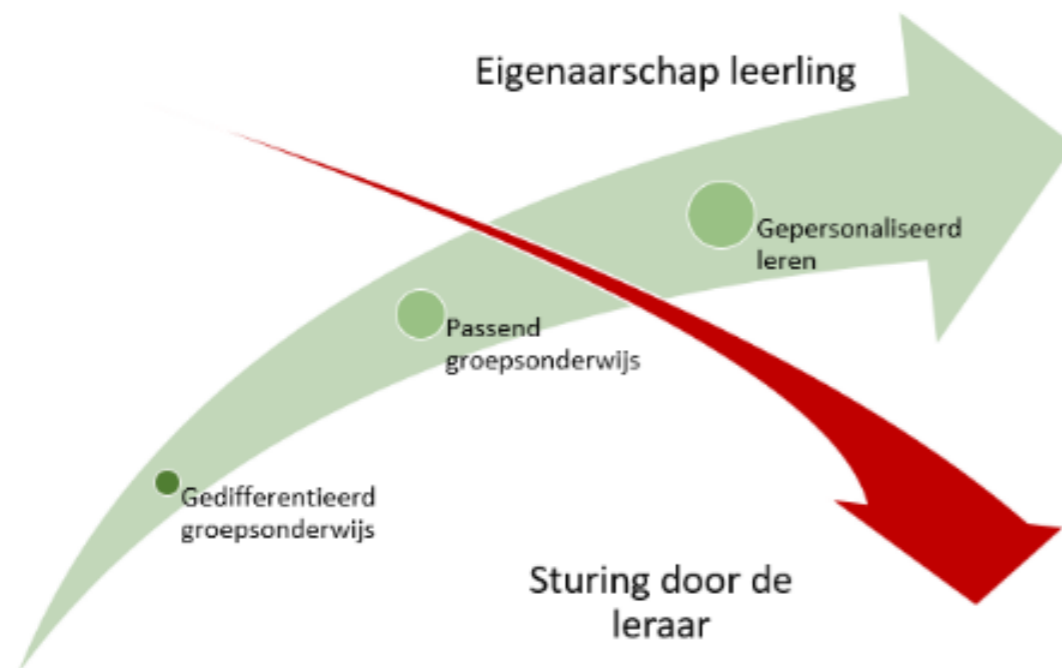
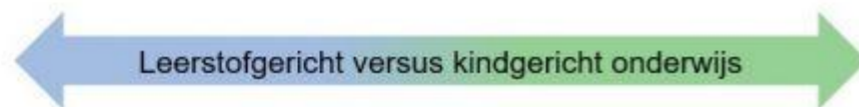
Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
<p>Doel / focus</p> <p><i>'Leren met LEV: Van een focus op de leervakken naar de brede ontwikkeling van kinderen'</i></p>	<p>Leerplek voor het leven: Sarkonscholen zijn 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.</p> <p>Eigen Wijze: Iedereen is uniek en heeft eigen talenten. 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.</p> <p>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 er wordt geleerd met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.</p>	<p>Wij leggen de basis voor een leven lang leren - Wij leren samen leven - Iedereen ontwikkelt zich op EigenWijze samen met anderen - Wij benutten elke situatie om van te leren - Wij tonen moed en zien fouten om van te leren.</p>	<p>De schoolleiding en de teamleiders bewaken dat besluiten en acties in het belang van de leerlingen worden genomen en dat dit onderdeel is van de Sarkonkoers 'Leren met LEV.' Het schoolbestuur en de MR zien hierop toe.</p>	<p>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.</p>	<p>Tijdens studiedagen worden acties en het leren van en met elkaar steeds verbonden met het Leren met LEV. Er zijn middelen begroot om successen te vieren en om de LEV-koers uit te dragen in PR, zowel intern als extern.</p>	<p>Personeel wordt ingezet op basis van kennis en vaardigheden die passen bij 'Leren met LEV.' Opleiden van een specialist toekomstgericht onderwijs.</p>	<p>Op de school is zichtbaar dat leerlingen, ouders en medewerkers Leren met LEV. Ouders en medewerkers vertonen voorbeeldgedrag. Alle besluiten en acties passen binnen de Sarkonkoers.</p>
<p>Pedagogiek</p> <p><i>'Van leraren die sturen naar leraren die coachen'</i></p>	<p>Leerlingen, medewerkers en ouders dragen samen verantwoordelijkheid voor een prettige werksfeer en een veilig schoolklimaat. Leerlingen en medewerkers krijgen de ruimte om zich optimaal op Eigen Wijze te ontwikkelen. Zij werken met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Hierdoor werken de leerlingen aan actief burgerschap, waarbij zij leren keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen, goed samen te werken en verschillen tussen mensen te waarderen. Zij leren hiermee een steentje bij te dragen aan een prettige leefomgeving. De taal en cultuur van de zeven gewoonten zijn onderdeel van de dagelijkse praktijk en zijn geïntegreerd in de blokken van De Vreedzame school. Door verhalen en beelden over (transitie)personen, die een voorbeeld zijn in 'het goede doen,' ontwikkelen leerlingen een positief mensbeeld. Op school worden bijzondere momenten gevierd die horen bij de katholieke grondslag en het persoonlijke leven. Hierbij worden rituelen, symbolen, verhalen en muziek ervaren, die verbonden zijn aan de katholieke traditie.</p>	<p>Een positief mensbeeld is de basis van de katholieke grondslag van de school. De school is een leerplek voor het leven door de gemeenschappelijke taal en cultuur van de zeven gewoonten van 'The Leader in Me,' waarbij het nemen van (zelf-)leiderschap een keuze is.</p>	<p>Het leerlingpanel evalueert drie keer per jaar het schoolklimaat, doet suggesties en maakt afspraken. Het trajectteam schoolklimaat specialiseert zich op dit onderwerp; inspireert anderen; monitort; geeft feedback en borgt het traject.</p>	<p>Leerlingen, medewerkers en ouders hebben hart voor elkaar. Zij doen het goede, ook als niemand kijkt. Ouders worden actief betrokken bij de pedagogische aanpak. Leerlingen worden begeleid bij het 'zelf doen wat zelf gedaan kan worden.' Medewerkers en ouders tonen voorbeeldgedrag.</p>	<p>De leden van het trajectteam schoolklimaat krijgen jaarlijks 40 uur per persoon in het taakbeleid. Er worden middelen begroot voor de (team-)scholing 'The Leader in Me' en de begeleiding vanuit CPS.</p>	<p>Medewerkers zijn geschoold of volgen scholing in 'The Leader in Me'. De kennis en vaardigheden van de 7 gewoonten vormen een continu onderdeel van teamscholing en studiedagen. De 7 gewoonten worden door het team geïntegreerd in de blokken van Vreedzame school.</p>	<p>Leerlingen, ouders en medewerkers dragen bij aan een prettig schoolklimaat. De taal en cultuur van de zeven gewoonten zijn zichtbaar.</p>
<p>Didactiek</p> <p><i>'Van leraren die vertellen naar leraren die activeren'</i></p>	<p>De medewerkers hebben een coachende houding en geven effectieve taakgerichte feedback. Tijdens instructies zetten leraren verschillende (coöperatieve) werkvormen in.</p> <p>De medewerkers in de onderbouw creëren samen met de leerlingen betekenisvolle spelsituaties, waarbij kinderen welbevinden en betrokkenheid ervaren. De medewerkers doen gerichte (spel)interventies op basis van spelkwaliteit. De leerlingen in het aanvankelijk leerproces verwerken het geleerde in betekenisvolle (spel)situaties. De groepskring wordt gebruikt voor rituelen, het maken van werkafspraken of vieringen. De leerlingen in de midden- en bovenbouw krijgen instructies in kleine instructiegroepen (max. 15 lln.) Hierbij is veel interactie tussen leerlingen. Leerlingen hebben zelf invloed op het krijgen van instructie ten behoeve van het behalen van hun leerdoelen. De leraar is samen met leerlingen steeds op zoek naar waar hij/zij het verschil kan maken. De leraar maakt met de leerlingen de groei zichtbaar. De leraar voert groeigesprekken met iedere leerling, waarin de meta-cognitieve vaardigheden worden gestimuleerd en leerlingen leren te reflecteren op het eigen gedrag.</p>	<p>Wij creëren een leerplek voor het leven waar leerlingen leren en zich verwonderen door doen, denken en durven. Wij begeleiden leerlingen bij het zelf doen wat zelf gedaan kan worden.</p>	<p>De trajectteams lerend spelen en didactisch handelen specialiseren zich op en verdiepen zich in dit onderwerp. De trajectteams inspireren anderen, monitoren het proces, geven feedback aan collega's en borgen het traject.</p>	<p>Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur. De basis voor het leren is de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf-) leiderschap.</p>	<p>De leden van de trajectteams spelend leren onderbouw en didactisch handelen midden- bovenbouw krijgen jaarlijks 40 uur in het taakbeleid. Leerlingen in de leerjaren 4 t/m 8 hebben een eigen Snappet-account en -device. Met het bouwbudget (OLP) worden materialen aangeschaft.</p>	<p>Leraren OB: Specialisatie jonge kind; verdiepende training Looqin. Medewerkers MB/BB: Verdiepende training toepassing Snappet & opleiden Snappet-specialist. Schoolleiding / IB: verdiepende training Snappet & didactisch handelen. Opleiden specialisten rekenen, taal-lezen, cultuur en wo.</p>	<p>Door coachende begeleiding en de inzet van actieve werkvormen zijn leerlingen betrokken bij het leerproces. De leerlingen nemen invloed op hun eigen leerproces en reflecteren hierop. De leerlingen volgen instructies die aansluiten bij het eigen betrokkenheidsniveau (Snappet werkwijze 4). Leerlingen ontvangen effectieve feedback.</p>
<p>Leerstof</p> <p><i>'Van standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle en gepersonaliseerde kennisbasis'</i></p>	<p>De leerstof sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van leerlingen. Er wordt pas nieuwe leerstof aangeboden, als een kind specifieke vaardigheden van de daaraan voorafgaande basisstrategieën voldoende beheerst.</p> <p>In de onderbouw worden leeractiviteiten thematisch aangeboden door lerend spelen. Het leerstofaanbod is gericht op de verschillende ontwikkelgebieden, waarbij de nadruk wordt gelegd op het (voorbereidend/aanvankelijk) taal-leesonderwijs. In de midden-bovenbouw hebben technisch en begrijpend lezen en woordenschat veel aandacht. Daarbij is er aandacht voor het automatiseren van taal, lezen en rekenen. De zaakvakken worden op betekenisvolle wijze aangeboden en leerlingen hebben ruimte om te werken met eigen onderzoeksvragen. Er wordt gebruik gemaakt van de schoolomgeving en mogelijkheden in de Noordkop en het Helden perspectief. Leerlingen in leerjaar 1/2 krijgen drie keer per week een les bewegingsonderwijs, leerlingen van leerjaar 3 t/m 8 krijgen twee keer per week een les bewegingsonderwijs. Dit wordt aangeboden aan de hand van de leerlijn bewegen.</p> <p>Bij de creatieve vakken maken kinderen kennis met een breed aanbod van de domeinen beeldend, muziek & drama. Daarnaast vindt er verdieping plaats op basis van de interesse van de kinderen.</p>	<p>Wij zijn een leerplek voor het leven waar leerlingen leren en zich verwonderen door doen, denken en durven. De leerlingen leren op eigen wijze: Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden van de leerlingen. Wij verbinden ons met de omgeving en betrekken deze in het leerstofaanbod.</p>	<p>De trajectteams lerend spelen onderbouw, didactisch en toekomstgericht onderwijs specialiseren zich op en verdiepen zich in dit onderwerp, inspireren anderen, monitoren het proces, geven feedback aan collega's en borgen het traject.</p>	<p>Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur. De basis voor het leren is de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf-)leiderschap.</p>	<p>De leden van de trajectteams lerend spelen onderbouw, didactisch handelen midden- bovenbouw en toekomstgericht onderwijs krijgen jaarlijks 40 uur in het taakbeleid.</p>	<p>Medewerkers hebben gerichte kennis van de werkwijze Snappet en de didactische mogelijkheden. WO wordt aangeboden door leraren met affiniteit en vakkennis voor het specifieke vak of onderwerp. De leraren hebben een goede kennis van de leerlijnen. Scholing specialist toekomstgericht onderwijs / onderzoekend leren.</p>	<p>Bij het volledige leerstofaanbod is veel aandacht voor taalontwikkeling. Het aanbod sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van de leerling. Leerlingen leren door te ontdekken en onderzoeken met eigen leerdoelen en onderzoeksvragen. Zij zijn in staat opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in school en daarbuiten.</p>

Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
Organisatievorm <i>'Van een klassikale structuur naar flexibele organisatievormen'</i>	De leerlingen werken dagelijks in bouw-afdelingen. De leerlingen starten steeds in een basisgroep (20-25 leerlingen). Drie, vier of vijf basisgroepen vormen de onder-, midden-, of bovenbouw. In de basisgroepen worden procesafspraken gemaakt, de dagplanning besproken, klassenvergaderingen gehouden, samen gegeten en successen / bijzondere momenten gevierd. Daarnaast wordt dagelijks gewerkt aan het technisch lezen en wordt er wekelijks het vak levensbeschouwing aangeboden. Tijdens de werktijd gaan leerlingen in de onderbouw (leerjaar 1-2-3) groeps-overstijgend spelen en werken in hoeken en op het speelleerplein. De leerlingen die werken in de fase van het aanvankelijk leerproces krijgen korte instructies in kleine groepen van (max. 15 kinderen). Zij verwerken de leerstof in betekenisvolle (spel)situaties. In de middenbouw (leerjaar 4-5) en de bovenbouw (leerjaar 6-7-8) volgen leerlingen instructies in instructiegroepen (max. 15 leerlingen). De instructiegroepen worden gevormd n.a.v. het betrokkenheidsniveau en de interesses van de leerlingen en de expertise van de leraren. De zaakvakken, Engels en de creatieve vakken worden verzorgd door medewerkers op basis van hun expertise en betrokkenheid. Deze vakgebieden worden zoveel mogelijk geïntegreerd met de basisvakken en betekenisvol aangeboden. Alle lessen bewegingsonderwijs worden verzorgd door een vakdocent. De leerlingen volgen de gymlessen in groepen van 25-30 leerlingen.	De organisatievorm is gericht op flexibiliteit, zodat kinderen zich, samen met anderen, op eigen wijze ontwikkelen. De leerlingen hebben met behulp van de medewerkers op eigen wijze invloed op het onderwijsproces. Dit vergroot het welbevinden en de betrokkenheid. Deze organisatievorm draagt bij aan het vertrouwen door verbinding : leerlingen en medewerkers creëren synergie door het samen leren in kleine samenstellingen.	De leraren en onderwijsassistenten zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit en de ontwikkeling van alle leerlingen in de bouw. Een basisgroep wordt (be-)geleid door een leraar of onderwijsassistent. De leraren verzorgen de instructies, en de onderwijsassistenten lopen tijdens de werktijd rondes en begeleiden leerlingen tijdens het dagelijks werkproces. Iedere bouw bestaat uit 3, 4 of 5 basisgroepen en heeft een teamleider, die lid is van het managementteam.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur. De basis voor het leren is de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf-)leiderschap.	De formatie wordt ingedeeld op basis van het onderwijs-organisatiemodel. Er wordt een vakdocent gym aangenomen. Begroting: € 15.000,- per jaar uit het reguliere budget en € 15.000,- per jaar vanuit de werkdruk-gelden (mits instemming van PGMR). Inhuur pauzetoezicht SKDH € 15.000,- per jaar vanuit de werkdruk-gelden (mits instemming van PGMR). Teamleider WTF 0,1 ambuland of 120 uur in taakbeleid.	Begeleiding vanuit CPS bij het inrichten van de flexibele organisatievorm met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Van iedere afdeling een teamleider die plaatsneemt in het managementteam.	De medewerkers nemen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen in de afdeling. De leerlingen werken groeps-doorbekend, waarbij kinderen voor verschillende vakken instructie ontvangen passend bij het betrokkenheidsniveau. Hierover is continu afstemming tussen medewerkers. De leerlingen maken samen met de medewerkers het leren zichtbaar, in o.a. groeigesprekken.
Differentiatie <i>'Van convergente lesstof naar eigen leerlijn'</i>	De medewerkers meten structureel de betrokkenheid en het welbevinden van kinderen. Daarnaast wordt het leren door de leerlingen en de medewerkers zichtbaar gemaakt. De leraren kennen de leerlijnen en bieden de lesstof aan die past bij de leerling. De leraren en de leerlingen geven elkaar goede effectieve feedback. In de onderbouw (gr 1 t/m 3) ondersteunen de medewerkers de leerlingen door het doen van goede spelinterventies (lerend spelen). Daarnaast differentiëren de medewerkers door de leerlingen het geleerde op eigen wijze toe te laten passen in spelsituaties. Vanaf leerjaar 4 werken leerlingen met de basisvakken met het middel Snappet. Medewerkers voeren naar aanleiding van de groei in Snappet tweewekelijks met iedere leerling een groeigesprek. Dit doen zij op coachende wijze (feedback, feed up, feed forward) waardoor de medewerkers zicht hebben op de groei van leerlingen en voortdurend met de leerlingen afstemmen over de aanpak. Voor meerkunners en hoogbegaafden wordt een verdiepend aanbod aangeboden, dat aansluit bij de interesses van de leerlingen. De leerlingen leren hierbij te werken aan de executieve functies: leren denken, leren leren en leren leven.	Ieder kind kan zich op eigen wijze ontwikkelen en zijn of haar talenten ontplooiën. Bij de differentiatie en ondersteuning zijn welbevinden en betrokkenheid de basis. Als een kind betrokken is en welbevinden ervaart, sluit de aanpak en het aanbod aan bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.	De intern begeleider (IB) is met de schoolleider verantwoordelijk voor de kwaliteit, de structuur en de coördinatie van de ondersteuning aan leerlingen. De IB coacht en ondersteunt medewerkers bij het handelingsgericht werken. In de uitvoering begeleidt en coacht de intern begeleider de medewerkers door o.a. groepsbezoeken, documentenonderzoek en gesprekken.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur. De basis voor het leren is de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf-) leiderschap.	Begroting: € 4000,- voor teamscholing Looqin (2021 & 2022).	Teamscholing werkwijze Looqin: observeren van welbevinden en betrokkenheid en het vergroten van de kennis van de leerlijnen.	Er is aandacht voor de erkende ongelijkheid. Van de kinderen worden eisen gesteld die passen bij het betrokkenheidsniveau van de leerlingen.
Toetsen <i>'Van data om te checken naar data om van te leren'</i>	Summatieve toetsen worden tot een minimum beperkt. De verplichte toetsen van het leerlingvolgsysteem (gr 3 t/m 8) en de centrale eindtoets worden gebruikt als aanvulling op en als vergelijkingsmateriaal met de informatie die leerlingen en medewerkers uit de dagelijkse praktijk hebben verkregen, zoals Looqin & Snappet. Daarnaast peilen de medewerkers het welbevinden en de betrokkenheid met het volgmodel van Looqin. Leerlingen laten aan zichzelf en anderen zien wat ze geleerd hebben en of ze leerdoelen hebben behaald door formatieve toetsen, zoals bijvoorbeeld toegepast spel, dagelijkse opdrachten in Snappet, digitale opdrachten, of presentaties. Formatieve toetsen geven de leerling feedback op zijn/haar voortgang en geven aan wat de leerling nog moet doen (feed forward) om het einddoel voor ogen (feed up) te bereiken. Met deze informatie kunnen medewerkers goede feedback geven op het leerproces en ontvangen zij feedback en reflecteren zij op het professioneel handelen.	Toetsen worden alleen afgenomen als dat in het belang is van de leerling . Met alle vormen van toetsing wordt het leren zichtbaar gemaakt . De medewerkers gebruiken de informatie van toetsen en peilingen om te reflecteren op het professioneel handelen .	De intern begeleider (IB) coördineert de afname van de toetsen van het leerlingvolgsysteem, de tevredenheidspeiling, het gebruik van Looqin en de centrale eindtoets. De groepsleraren zijn verantwoordelijk voor alle vormen van toetsing die de leraren informatie geven die zij gebruiken voor analyse, aanpassen van leerstof en reflectie.	De medewerkers zien toetsing en observaties als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerlingen.	Begroten kosten licentie Looqin.	Teamscholing werkwijze Looqin: observeren van welbevinden en betrokkenheid.	Toetsen worden ingezet om van en met elkaar te leren en de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers zichtbaar te maken. Aan de hand hiervan worden nieuwe doelen gesteld.
Rapportage <i>'Van alleen leraren die beoordelen naar leerlingen die ook zelf verantwoording afleggen van hun ontwikkeling'</i>	De leerlingen maken hun persoonlijke groei inzichtelijk in het groeirapport (portfolio). Zij laten zien waar zij trots op zijn en hoe zij hun reflectie op hun leerlinggedrag (feedback) vormgeven, aan welke leerdoelen zij werken (feed up) en wat hun einddoel voor ogen is (feed forward). Dit wordt ondersteund met de groeilijnen en beeldmateriaal. Daarnaast bevat het groeirapport een reflectie op het eigen leerproces. Het groeirapport wordt voortdurend aangevuld door leerlingen, medewerkers en ouders.	Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces , maken leren zichtbaar en reflecteren op hun handelen .	Het ouderpanel / trajectgroep ouderbetrokkenheid heeft met het leerlingpanel een plan gemaakt voor het groeirapport. Zij monitoren het proces, geven feedback aan collega's en borgen het traject.	De medewerkers begeleiden de leerlingen bij het zelf doen wat zelf gedaan kan worden en het leren zichtbaar maken.	De teamleden van het trajectteam ouderbetrokkenheid krijgen jaarlijks 40 uur in het taakbeleid. Abonnement Ziber / FIEP € 6,- per leerling per jaar.	Team wordt geschoold bij gebruik vernieuwingen FIEP-app.	Leerlingen vullen samen met de medewerkers het groeirapport. In dit portfolio laten leerlingen zien waar ze trots op zijn en brengen zij hun ontwikkeling in beeld.

Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
Cultuur <i>'Van medewerkers die uitvoeren naar medewerkers die invloed uitoefenen'</i>	Op De Windwijzer wordt gewerkt in een LEV-cultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf)leiderschap, waarbij we het goede doen, ook als niemand kijkt. De leerlingen, medewerkers en ouders hanteren de gemeenschappelijke taal en cultuur van de zeven gewoonten. Gewoonte 1, 2 & 3 staan in het teken van zelfsturing: 'begin bij jezelf.' Gewoonte 4, 5 & 6 gaan over het samenwerken met anderen en gewoonte 7 gaat over het zoeken naar evenwicht. Deze gewoonten worden door leerlingen, ouders en medewerkers toegepast. De leraren geven hierin het voorbeeld.	De school is een leerplek voor het leven door de gemeenschappelijke taal en cultuur van de zeven gewoonten van 'The Leader in Me,' waarbij het tonen van (zelf-)leiderschap een keuze is.	Het trajectteams schoolklimaat & 7 gewoonten (Lighthouse team) specialiseren zich op en verdiepen zich in dit onderwerp, inspireren anderen, monitoren het proces, geven feedback aan collega's en borgen het traject.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschapscultuur. De basis voor het leren is de taal en cultuur van de zeven gewoonten van (zelf-)leiderschap.	De teamleden van het trajectteam schoolklimaat & 7 gewoonten (lighthouse team) krijgen jaarlijks 40 uur in het taakbeleid.	Nieuwe medewerkers volgen de basistraining zeven gewoonten. Het lighthouse team wordt begeleid door CPS.	De taal- en cultuur is zichtbaar in het gedrag van leerlingen, medewerkers en ouders.
Leiderschap <i>'Van schoolleiders die sturen naar schoolleiders die activeren en coachen'</i>	Op de Windwijzer werken de medewerkers in een lerende leiderschapscultuur . Door het werken in een cultuur van wederzijdse afhankelijkheid leren de medewerkers van en met elkaar (lerende organisatie). Het lerend leiderschap van de schoolleider en teamleiders is hierin een belangrijke schakel. Feitelijk staan de schoolleider en teamleiders met de leraren voor dezelfde opgave als de leraren met de leerlingen: het stimuleren van proactief leergedrag en professionele autonomie met de zeven gewoonten van The Leader in Me. De schoolleiding heeft oog voor de talenten en interesses van medewerkers.	De lerende leiderschapscultuur draagt bij aan LEV met vertrouwen door verbinding door de taal en cultuur van de zeven gewoonten, waarin medewerkers ruimte nemen in hun professionele autonomie.	De schoolleider, de teamleiders en de interne begeleider coachen medewerkers op basis van het IK+/WIJ+ model.	De schoolleiding geeft leiding aan de school vanuit wederzijdse afhankelijkheid met de medewerkers.	Begroting leergang coachend leidinggeven II voor IB: € 2255,- & I & II voor nieuw lid MT: € 3285,- & € 2255,-.	Leden van het managementteam en de interne begeleiding hebben de leergang coachend leidinggeven gevolgd.	De Windwijzer is een lerende organisatie waarin medewerkers professionele autonomie hebben. Het schoolteam neemt samen met de schoolleiding verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit. Medewerkers tonen hierin voorbeeldgedrag.
Kwaliteitszorg <i>'Van curatieve kwaliteitszorg naar focus op de kwaliteiten van leerlingen'</i>	De kwaliteitszorg op school is erop gericht om cyclisch te werken aan de onderwijskwaliteit. Naast de middelen van de bovenschoolse kwaliteitszorg van Sarkon, werken de medewerkers van De Windwijzer in een lerende leiderschapscultuur , waar medewerkers van en met elkaar leren, elkaar professionele feedback geven en samen verantwoordelijkheid dragen voor de onderwijskwaliteit. Op school bestaan verschillende trajectteams die zich specialiseren / verdiepen in een specifiek kwaliteitsdomein. De trajectteams inspireren leerlingen, ouders en medewerkers, monitoren het proces en de collega's en geven professionele feedback. Er zijn vijf trajectteams: Schoolklimaat en zeven gewoonten (Lighthouse team), Lerend spelen (OB), Didactisch handelen (MB-BB), toekomstgericht onderwijs & ouderbetrokkenheid. De analyse van data, tevredenheidspeilingen, collegiale consultaties en reflecties zijn gericht op het lerarengedrag. De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van de school. De schoolleiding is transparant jegens ouders, MR, schoolbestuur en belanghebbenden over de kwaliteit van het onderwijs.	Medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Besluiten worden genomen in het belang van het lerende kind.	De schoolleider, teamleiders en IB zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en de coördinatie van de deskundigheidsbevordering van het schoolteam. De schoolleiding monitort de ontwikkelingen in de trajectteams tijdens het kartrekkeverleg (5x per jaar). De schoolleiding legt verantwoording af over de kwaliteitszorg aan de ouders, MR en het schoolbestuur.	Medewerkers leveren een bijdrage aan een lerende leiderschaps-cultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Door wederzijdse afhankelijkheid werken medewerkers met de focus op de kwaliteit van de ontwikkeling van leerlingen.	Studiedagen staan in het teken van de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks wordt de leerling-, ouder- en medewerkertevredenheidspeiling uitgevoerd. Ten minste een keer per vier jaar wordt de school gevisiteerd door het auditteam van Sarkon. Voor de analyses van de opbrengsten wordt gebruik gemaakt van Snapet- en Looqin.	De interne begeleiding neemt deel aan het netwerk van interne begeleiders. Medewerkers werken met een bekwaamheidsdossier in de Google-drive. Deze delen zij met de schoolleider. Het bekwaamheidsdossier vormt de basis voor de ontwikkelgesprekken van medewerkers met schoolleiding.	De kwaliteitszorg is gericht op het professioneel handelen van medewerkers, waarbij de medewerkers steeds op zoek zijn waarin zij voor leerlingen het verschil maken bij het leerproces. De school informeert ouders en belanghebbenden op transparante wijze over de onderwijsontwikkeling en -kwaliteit.
Ouderbetrokkenheid <i>'Van ouders die luisteren naar ouders die participeren'</i>	Op school wordt gewerkt met ouderbetrokkenheid 3.0. Ouders en de medewerkers van De Windwijzer werken op een gelijkwaardige wijze samen met als gemeenschappelijk doel: de optimale ontwikkeling van het lerende kind. School en ouders betrekken de leerling zoveel mogelijk bij deze samenwerking. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn proactief, stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen de informatie die van belang is voor de ontwikkeling van de leerling. De school is transparant over ontwikkelingen, doelstellingen en resultaten van het onderwijs.	School en ouders tonen vertrouwen door verbinding : Ouders en school zijn partners in het onderwijs. Er is een gedeelde visie op ouderbetrokkenheid gemaakt op basis van de 10 criteria van 'The Teachers Association.'	Deze tien criteria zijn geformuleerd door het ouderpanel. Dit panel bestaat uit een aantal betrokken ouders aangevuld met teamleden van het trajectteam ouderbetrokkenheid. Het trajectteam schoolklimaat specialiseert zich op en verdiept zich in dit onderwerp, inspireert anderen, monitort het proces, geeft feedback en borgt het traject.	Het uitgangspunt van ouderbetrokkenheid is het 'praten met' in plaats van 'praten over.' Vanuit de wederzijdse afhankelijkheid werken school en ouders samen. De leerlingen worden hierbij zoveel mogelijk betrokken (driehoek kind-ouder-school).	De teamleden van het trajectteam ouderbetrokkenheid krijgen jaarlijks 40 uur in het taakbeleid. Abonnement Ziber / FIEP € 6,- per leerling per jaar.	Alle medewerkers werken samen met ouders vanuit de uitgangspunten van ouderbetrokkenheid. De leden van het trajectteam ouderbetrokkenheid verdiepen zich door literatuur en scholing in dit onderwerp. Startende leraren volgen scholing in het voeren van ouder-kindgesprekken.	School en ouders werken samen (vanuit ieders eigen verantwoordelijkheid) aan het gemeenschappelijk doel, waarbij het lerende kind centraal staat. Ouders zijn tevreden over de school. Dit resultaat is zichtbaar in de oudertevredenheidspeiling, waar de ouders de school minstens met een 8 waarderen.

Dimensies van onderwijs

	Leerstofgericht		Kindgericht
Doel focus	Leerstof	←→	Brede ontwikkeling
Pedagogiek	Sturen	←→	Coachen
Didactiek	Compenseren	←→	Activeren
Leerstof	Gestandaardiseerd	←→	Betekenisvol
Organisatievorm	Klassikaal	←→	Flexibel
Differentiatie	Convergent	←→	Eigen leerlijn
Toetsen	Summatief	←→	Formatief
Rapportage	Standaard rapport	←→	Portfolio
Cultuur	Volgend	←→	Lerend
Leiderschap	Sturend	←→	Coachend
Kwaliteitszorg	Curatief	←→	Preventief
Ouderbetrokkenheid	Zenden	←→	Participatie



Bouwstenen van Knoster:

Hoe zorg je ervoor dat de organisatie kan veranderen en verbeteren? Aan welke voorwaarden moet dan worden voldaan? Model Knoster kan hier een kapstok voor zijn. Volgens model Knoster zijn er 6 elementen die in balans moeten zijn wil je als organisatie in staat zijn te veranderen en verbeteren.

- **Strategie:** Duidelijkheid over missie, visie, strategie en vertaling hiervan naar de afdelingen en medewerkers. Is de strategie bij de medewerkers niet bekend, dan is voor hen niet duidelijk welke visie er achter de veranderingen zit en welke samenhang er is tussen de verschillende verandertrajecten. Er zal verwarring ontstaan: “waarom zouden we dit doen?”
- **Structuur:** Het aandachtsgebied structuur gaat het over de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de ‘spelers’ in het veld. Ontbreekt de structuur in een organisatie, dan is er geen sprake van beheersing en besturing. Alles gebeurt dan ad-hoc en chaotisch.
- **Cultuur:** Het aandachtsgebied cultuur gaat over de vraag hoe managers, personeelsleden, betrokkenen met elkaar omgaan. Het gaat over respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken.
- **Middelen:** Het aandachtsgebied middelen gaat over een breed scala van alle ‘overige’ resources, te weten: financieel management (geld), informatiemanagement (ICT), facility management (huisvesting, materiaal, secretariaat, beveiliging, catering) en communicatiemanagement. In hoeverre zijn de middelen voldoende om mensen te ondersteunen in hun werk, opdat ze hun werk goed kunnen uitvoeren?
- **Mensen:** Het aandachtsgebied mensen gaat in hoofdzaak over het managen van de competenties (kennis- en vaardigheden). Daarbij wordt gebruik gemaakt van twee invalshoeken: de ontwikkeling en borging van kennis en vaardigheden van een organisatie en de persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling van de medewerker zelf.
- **Resultaten:** Het aandachtsgebied resultaten gaat over het rendement van de activiteiten. Uitgangspunt is daarbij doorgaans het ‘van buiten naar binnen’ kijken.

Als aan een van deze elementen niet wordt voldaan zal dat op zeker moment tot problemen leiden omdat de noodzakelijke voorwaarden voor verbetering afwezig zijn (zie Knostermodel hieronder).

	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Verwarring Geen samenhang & visie
Strategie Scenario's & architectuur	+		+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Chaos Geen besturing & beheersing
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+		+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Weerstand Geen binding
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+		+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Ongerustheid Geen vaardigheden
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+		+	Resultaten Producten & effecten	=	Frustratie Geen voorzieningen
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+		=	Nutteloosheid Geen toegevoegde waarde
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	GROEI & VERANDERING