

DE BASIS PERSPECTIEVEN						
Het hart van ons onderwijs	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / KC in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Wat is onze visie op leren?	<p><b>Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het kindgericht onderwijs</b></p> <p><b>Leren met LEV</b> is de basis van ons onderwijs. LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers op de Sarkonscholen. Hierbij geven wij de kinderen het volgende perspectief:  <b>Leerplek voor het leven:</b> Onze school is een kloppend hart waar je leert over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. We nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. 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.  <b>Eigen Wijze:</b> 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.  <b>Vertrouwen door verbinding:</b> Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen.                      Op de Windwijzer werken wij met de taal en cultuur van <b>de zeven gewoonten van The Leader in Me</b>. Op deze wijze werken wij vanuit welbevinden en betrokkenheid aan de brede ontwikkeling: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Het <b>christelijk humanistisch perspectief</b> inspireert ons om kansen bij kinderen te vergroten, solidair te zijn, en met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen. Een school waar iedereen welkom is!</p>	De bouwteams hebben professionele ruimte om vorm te geven aan de visie op leren. Zij doen dit vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Het kernteam (schoolleider, teamleiders en kwaliteit-coördinator) bewaakt dat besluiten en acties in het belang van de leerlingen worden genomen, binnen het kader van de Sarkonkoers 'Leren met LEV' en het strategisch perspectief.	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. Wij passen in ons handelen de zeven gewoonten van Covey toe.	Medewerkers worden ingezet op basis van interesse, kennis en vaardigheden die passen bij de doelen van de school. In de PR van de school wordt de visie van de school uitgedragen. Wij faciliteren team- en persoonlijke scholing en deskundigheidsbevordering. Deelnemers PLG / schoolklimaat krijgen 40 taakuren.	Nieuwe medewerkers / stagiaires krijgen een welkomstgesprek met informatie over de werkwijze en visie van de school. Nieuwe medewerkers nemen aan het begin van het schooljaar deel aan een starttraining 7 gewoonten. De school werkt samen met andere The Leader in Me scholen om met en van elkaar te leren.	Op de school is zichtbaar dat leerlingen, ouders en medewerkers leren en samenwerken in een school die een leerplek voor het leven is. Ouders en medewerkers vertonen voorbeeldgedrag. Alle besluiten en acties passen binnen het kwaliteitskader van Sarkon en het strategisch perspectief.
	<p><b>Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met een persoonlijk, coachende benadering</b></p> <p>Wij werken met <b>'The Leader in Me'</b>: een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier leert zichzelf richting te geven om 'het goede' te doen, ook als niemand kijkt. Hierin zijn de uitgangspunten van de Vreedzame school geïntegreerd en wordt dit ondersteund met het <b>positieve mensbeeld</b> dat past bij het <b>christelijk humanistisch perspectief</b>. Met deze aanpak geven kinderen leiding aan zichzelf en wordt met deze aanpak het plezier in leren vergroot. Leerlingen 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, zowel binnen als buiten de school. Hierdoor werken wij samen met leerlingen en ouders in een schoolklimaat waarin leerlingen <b>zelf doen wat zelf gedaan kan worden</b>. Een prettige, rustige werksfeer is hierbij een voorwaarde. Met klassenvergaderingen en het samen zoeken naar oplossingen betrekken wij de leerlingen hierbij, zodat wij ons samen verantwoordelijk voelen voor een goed en prettig schoolklimaat. Bij het toepassen van de zeven gewoonten zijn wij een voorbeeld voor de leerlingen. Wij ondersteunen de leerlingen op <b>coachende wijze</b> en begeleiden leerlingen om door de leerkuil heen te gaan. Wij leren de leerlingen te reflecteren met doelen en succescriteria.</p>	De ontwikkeling en kwaliteit wordt gecoördineerd door de PLG schoolklimaat. Zij stemmen dit af met het leerlingpanel. Samen zetten zij aspecten van het schoolklimaat op de agenda's van de klassenvergaderingen en hebben leerlingen inbreng bij het versterken van het schoolklimaat en het samen zoeken naar oplossingen.	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.	In het taakbeleid worden uren gefaciliteerd voor de contactpersoon van het leerlingpanel, anti-pestcoördinator en vertrouwenscontactpersoon. Deelnemers van een PLG krijgen hiervoor 40 uur.	Nieuwe medewerkers nemen aan het begin van het schooljaar deel aan een starttraining 'The Leader in Me' en het werken met de 7 gewoonten. Medewerkers verbeteren hun vaardigheden m.b.t. het voeren van klassenvergaderingen waarbij iedereen een aandeel heeft en verschillen worden gewaardeerd. Hierbij wordt de taal van de 7 gewoonten geïntegreerd.	Leerlingen, ouders en medewerkers dragen bij aan een prettig schoolklimaat. De taal en cultuur van de zeven gewoonten zijn voelbaar en zichtbaar en verschillen worden gewaardeerd.
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	<p><b>Metacognitie vindt plaats in een authentieke en betekenisvolle omgeving</b></p> <p>Wij werken <b>groepsdoorbrekend in bouwunits</b>. Kinderen spelen en leren in de onderbouw in verschillende samenstellingen in spelsituaties. Kinderen ontwikkelen zich met de 3 v's (verkennen, verbinden en verrijken) waarbij zij welbevinden ervaren en betrokken zijn. In de midden- en bovenbouw worden de basisvakken rekenen, taal en spelling in <b>leerdomeinen</b> groepsdoorbrekend aangeboden in <b>kleine groepen op betrokkenheidsniveau</b>. Onze instructies en begeleiding zijn doelgericht, duidelijk en <b>gepersonaliseerd op basis van de leerlijn</b>, waarbij wij steeds op zoek zijn naar hoe wij het verschil kunnen maken. De medewerkers begeleiden kinderen op coachende wijze. Wij leren kinderen dat leren een proces is van vallen en opstaan. Fouten maken wordt gewaardeerd als onderdeel van het leerproces. Leerlingen kennen de <b>werkwijze van de leerkuil</b> en leren zichzelf te herkennen in de verschillende fases hiervan. Wij weten hoe het brein van kinderen werkt. (<b>Coöperatieve</b>) <b>werkvormen</b> zijn een middel om de betrokkenheid te vergroten en aan te sluiten bij de werking van het brein bij kinderen. Zo zijn kinderen steeds beter in staat om invloed te nemen op de wijze waarop zij instructies ontvangen.</p>	De PLG didactisch handelen heeft de doorgaande leerlijn m.b.t. de basisvakken omschreven en zij bewaken de uitvoering. De leraren verzorgen de instructies in kleine groepen en geven samen met de leerpleinbegeleiders individuele ondersteuning. De bouw teams stemmen per domein de doelen en aanpak af.	De medewerkers handelen kindgericht, waarbij niet de leerstof, maar de ontwikkelingsleidend is. De medewerkers creëren een leercultuur waarin de leerlingen welbevinden en betrokkenheid ervaren en iedere leerling zich welkom voelt. (Inclusie)	De medewerkers krijgen per deelname aan een PLG 40 taakuren per jaar. De bouwen ontvangen een bouwbudget, waarvan zij didactische middelen bestellen. Leerlingen van groep 3 tot en met 8 hebben een Snappet-account en een leerling device.	De PLG's doen onderzoek naar de effectiviteit van het didactisch handelen. De leerpleinbegeleiders nemen deel aan het Sarkon-netwerk en hebben 3x per jaar intervisie op schoolniveau. Bij individuele vraagstukken stemmen de betrokken medewerkers de deskundigheidsbevordering af met de KC.	In de onderbouw werken kinderen aan de doelen zoals omschreven in de periodeplanning. De resultaten voor de basisvakken voldoen aan de school ambities, zoals geformuleerd in de kwaliteitskaart opbrengsten. De kinderen nemen invloed op hun eigen leerproces en de resultaten en reflecteren hierop.
	<p><b>Leeractiviteiten als startpunt, leerling (mede)eigenaar van proces</b></p> <p>De leerstof sluit aan bij het <b>betrokkenheidsniveau</b> van leerlingen. Er wordt pas nieuwe leerstof aangeboden, als een kind specifieke vaardigheden van de daaraan voorafgaande basisstrategieën voldoende beheerst. In de onderbouw worden leeractiviteiten <b>thematisch</b> aangeboden door lerend spelen. De leerlingen werken met het aanvankelijke leesproces met een korte periode van het aanleren van letters en leren woorden met invented spelling. In de midden-bovenbouw hebben technisch en begrijpend lezen en woordenschat veel aandacht. Daarbij is er <b>aandacht voor het automatiseren</b> van taal, lezen en rekenen. Kennis over de wereld wordt op betekenisvolle wijze aangeboden (waar kan thematisch en geïntegreerd), waarbij kinderen technologische middelen toepassen en een <b>onderzoekende houding</b> hebben. Hierbij werken wij samen met bedrijven, musea, Tek-park en andere instanties uit Den Helder. Leerlingen nemen ten minste twee keer per week deel aan een les bewegingsonderwijs aan de hand van de leerlijn bewegen. Bij de vakken van kunst- en cultuureducatie maken kinderen kennis met een breed aanbod van de domeinen beeldend, muziek &amp; drama. Daarnaast vindt er verdieping plaats op basis van de interesse van de kinderen. Hierbij werken wij intensief samen met Triade, centrum voor cultuureducatie in Den Helder.</p>	In de bouwen wordt steeds per thema / leerdomein afgestemd welke leerstof er aan bod komt voor welke kinderen. De medewerkers onderhouden contacten met partners, zoals Triade en TEK-park. De verschillende lesstof wordt verdeeld over specialisten binnen de school met vaardigheden en interesses die passen bij het aanbod.	De inclusieve benadering van het onderwijs zorgt ervoor dat medewerkers steeds kijken welk aanbod passend is in welke situatie. Niet de activiteit, maar het doel is leidend. Medewerkers doen dit met wederzijdse afhankelijkheid met de taal en cultuur van de 7 gewoonten.	De medewerkers krijgen per deelname aan een PLG 40 taakuren per jaar. De bouwen ontvangen een bouwbudget, waarvan zij didactische middelen bestellen. Daarnaast is er een budget voor cultuur ingezet om medewerkers van Triade in te zetten.	Specialisten verdiepen hun deskundigheid m.b.v. E-wise totaal. Dit wordt gecoördineerd door de KC.	Bij het leerstofaanbod is veel aandacht voor taalontwikkeling, dat wordt geïntegreerd in alle vakken. 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

DE ONDERSTEUNENDE PERSPECTIEVEN						
Dit ondersteunt ons onderwijs	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / KC in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Hoe organiseren wij het leren?	<p><b>Leren in een kindcentrum met onderwijs dat dynamisch is georganiseerd</b></p> <p>De leerlingen werken in <b>flexibele samenstellingen</b> aan hun persoonlijke leerdoelen, interesses en talenten. Wij geven instructies in flexibele/wisselende subgroepen op basis van ontwikkeldoelen en de leerlijn. De leerlingen krijgen <b>instructies in kleine groepen</b>. De samenstelling van de instructiegroepen is op basis van een specifiek leerdomein en leerlingen hebben inspraak over de instructiegroep waaraan zij deelnemen. Leerlingen zijn zelf pro-actief bij het plannen van hun week- en dagtaken.</p> <p>Wij werken in een <b>kindcentrum</b>, waarbij onderwijs en opvang met elkaar zijn verbonden. Er is een gemeenschappelijke visie op het jonge kind en waar kan wordt personeel uitgewisseld. Er is structureel afstemming tussen de medewerkers van onderwijs en opvang over aanbod, thema's en organisatie. In het kindcentrum worden zoveel mogelijk gezamenlijke activiteiten georganiseerd: <b>samen waar kan, verschillend waar nodig</b>.</p> <p>Wij werken met de <b>taal en cultuur van de 7 gewoonten</b>, waarbij de autonomie van de leerlingen wordt vergroot, zij zich medeverantwoordelijk voelen voor het eigen leerproces en waarbij leerlingen leren van en met elkaar. <b>Het leerlingpanel</b> en de verschillende <b>leiderschapsrollen</b> hebben inbreng bij de organisatie van ons onderwijs.</p>	De (bouw)overleggen zijn vooral inhoudelijk en gaan over de ondersteuning en aanpak van leerlingen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij stemmen in deze overleggen de didactische aanpak met elkaar af. Wij maken hierbij gebruik van elkaars talenten en expertise.	Medewerkers van de bouw zijn samen verantwoordelijk voor alle leerlingen van de bouw. Hierbij zijn de medewerkers wederzijds afhankelijk. Kinderen doen zelf wat zelf gedaan kan worden. Wij organiseren ons onderwijs op die wijze, zodat we zoveel mogelijk inclusief onderwijs aanbieden en iedere leerling zich welkom voelt.	De PLG kindcentrum wordt gefaciliteerd. Deelnemers krijgen hiervoor 40 uur per jaar.	Medewerkers volgen evt. verdiepende scholing bij E-wise totaal. Daarnaast werken medewerkers samen met andere scholen die groepsdoorbrekend werken om met en van elkaar te leren.	Medewerkers van een bouw-unit nemen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen in de bouw. De leerlingen leren groepsdoorbrekend, waarbij kinderen voor verschillende vakken instructie ontvangen op betrokkenheidsniveau. De school vormt met de opvang een kindcentrum met een doorlopende ontwikkellijn. Initiatieven van kinderen worden gewaardeerd.
	<p><b>Inclusieve aanpak met gedeelde verantwoordelijkheid medewerkers / leerlingen</b></p> <p>In ons dagelijks handelen werken wij <b>zo inclusief mogelijk</b>, waarbij ieder kind de kansen optimaal benut. Dit betekent dat wij rekening houden met ieder zijn of haar <b>talenten en mogelijkheden</b> en daarbij <b>hoge verwachtingen stellen</b>. Wij zetten kennis en vaardigheden in die de kansengelijkheid en de effectiviteit van het onderwijs vergroten. Wij integreren zoveel mogelijk de persoonlijke onderwijsbehoeften in onze dagelijkse organisatie, waarbij wij werken in kleine instructiegroepen. Wij gebruiken een coachende <b>taal</b> die gericht is op groei en ontwikkeling. Wij geven taakgerichte feedback. Wij voeren regelmatig individuele groeigesprekken en maken afspraken over de ondersteuning. Wij leren de leerlingen hun eigen leervragen / ondersteuningsbehoefte formuleren.</p> <p>Wij differentiëren in de onderbouw door een <b>beredeneerd aanbod</b> en spelinterventies van de medewerkers gericht op <b>welbevinden en betrokkenheid</b>. Wij hebben een goed aanbod voor meerkunners. Wij differentiëren met compacten en verrijken. Wij gebruiken hogere orde- en denkvragen.</p>	De kwaliteitscoördinator heeft de rol van ondersteuningsregisseur, trendanalist en leer-coördinator. De PLG inclusie en kansengelijkheid doet onderzoek en verbeteringsuggesties om zo inclusief mogelijk onderwijs te creëren. De OB werkt met de opvang aan een inclusieve overgang vve-po. De KC / schoolleider werken samen met het samenwerkingsverband. Het orthoteam van Sarkon adviseert de school.	De medewerkers dragen bij aan een zo inclusief mogelijke cultuur waarin wij werken aan de kansengelijkheid voor iedere leerling. We focussen ons op de kansen in mogelijkheden i.p.v. de beperkingen. Het systeem is ondergeschikt aan de ontwikkeling van de leerling.	De PLG inclusie / kansengelijkheid wordt gefaciliteerd. Deelnemers krijgen hiervoor 40 uur per jaar. Een medewerker is specialist hoogbegaafdheid. Lid orthoteam is onderdeel van het ondersteuningsteam. Dit wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	Medewerkers nemen deel aan bijeenkomsten inclusie van het samenwerkingsverband en nemen via het aanbod van E-wise totaal deel aan specifieke scholing dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.	Het kindcentrum heeft een zo inclusief mogelijk onderwijs, waarbij leerlingen met talenten en mogelijkheden ruimte hebben om te groeien en de kansengelijkheid wordt vergroot. Leerlingen worden in principe niet verwezen, tenzij de veiligheid structureel niet kan worden gewaarborgd of de ontwikkeling van anderen continu wordt belemmerd. Of het welbevinden van de leerling een grote rol speelt in de doorlopende ontwikkellijn.
Hoe gaan wij om met verschillen tussen leerlingen?	<p><b>Dynamisch verzamelen data leerling / medewerkers met bedoeling reflectie en groei</b></p> <p>Wij hebben een <b>onderzoekende houding</b> en analyseren data / informatie om ons onderwijs te evalueren en ons handelen hierop aan te passen. Wij leren leerlingen om te <b>reflecteren op hun eigen handelen</b> en om de groeiomogelijkheden (persoonlijke doelen) in kaart te brengen. Leerlingen leren hun groei te vergelijken met zichzelf (en niet met anderen). Wij brengen doorlopend de groei van kinderen in kaart en doen dit zo veel mogelijk op <b>formatieve wijze</b>. In de onderbouw zijn de observatiesystemen vooral dynamisch (formatief) om ontwikkeling in kaart te brengen, gericht op ontwikkeling, welbevinden en betrokkenheid.</p>	Medewerkers analyseren per bouw de groei van kinderen aan de hand van data, observaties en de dagelijkse praktijk. Basisgroepleeraren voeren regelmatig groeigesprekken en organiseren formatieve toetsmomenten. Tijdens studiedagen presenteren de bouwteams de opbrengsten en maken zij bouw overstijgende afspraken.	Medewerkers zien toetsing als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerlingen. Zij hebben een onderzoekende houding en geven de voorkeur aan formatieve toetsing. Summatieve toetsen worden alleen gedaan als de data ondersteunend zijn aan de analyse of als er wettelijke verplichtingen zijn.	De school heeft licenties van Snappet, Leerling in beeld en Mijn Rapportfolio.	Mogelijke (verdiepende) scholing formatief toetsen.	De toetsing draagt bij aan de cyclische analyse en evaluatie van het onderwijs en het vergroten van de onderwijsresultaten die voldoen aan de schoolambities.
	<p><b>Doorlopend portfolio</b></p>	Een werkgroep van medewerkers uit verschillende bouwen coördineert de organisatie m.b.t. 'Mijn Rapportfolio.' Zij coördineren (bouw-overstijgende) afspraken.	De medewerkers begeleiden de leerlingen bij het zelf doen wat zelf gedaan kan worden en het leren zichtbaar maken. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op hun handelen.	De school faciliteert de licentie 'Mijn Rapportfolio.' Medewerkers van de werkgroep krijgen hiervoor 20 taakuren. Per bouw is een smartphone beschikbaar waarmee medewerkers / leerlingen foto's / filmpjes maken om toe te voegen aan het digitaal portfolio.	(Nieuwe) medewerkers worden door de werkgroep geschoold om te werken met Mijn Rapportfolio.	Leerlingen vullen samen met de medewerkers 'mijn rapportfolio.' In dit portfolio laten leerlingen zien waar ze trots op zijn en brengen zij hun groei in beeld.

Wij gebruiken een **digitaal portfolio** waar wij samen met leerlingen inbreng hebben, de groei in kaart brengen en leerlingen kunnen laten zien waar ze trots op zijn. Het digitale portfolio is volledig geïntegreerd in het dagelijks handelen van medewerkers en leerlingen. We spreken met de leerlingen een aantal vaste momenten af om het portfolio bij te werken. Er is ruimte om ook documenten, foto's of filmpjes toe te voegen. De leerling leert met het portfolio doelen te evalueren (behaald of niet behaald). Wij gebruiken het portfolio als middel bij het voeren van ontwikkelgesprekken leerling - ouders - medewerker. Wij maken met de leerlingen afspraken over de wijze waarop wij **successen vieren** en met welke frequentie.

DE STRATEGISCHE PERSPECTIEVEN						
Werken in een LEV-cultuur	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / KC in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Hoe werken wij in een professionele cultuur?	<p><b>Werken en leren in wederzijdse afhankelijkheid</b></p> <p>Met de <b>taal en cultuur van de 7 gewoonten</b> werken wij in een leiderschapscultuur waarin leerlingen, ouders en medewerkers (zelf)leiderschap tonen, zichzelf richting geven en goed samenwerken. Door het werken in een cultuur van <b>wederzijdse afhankelijkheid</b> leren de medewerkers van en met elkaar leren en delen verantwoordelijkheden delen. Wij benutten hierbij de <b>winnaarsdriehoek</b>: wij coachen en ondersteunen elkaar, wij zijn pro-actief en wij stellen ons open op; wij zijn eerlijk en delen verantwoordelijkheden.</p> <p>Wij bundelen onze krachten met elkaar en met die van leerlingen, ouders en de omgeving. Wij tonen moed om nieuwe inzichten toe te passen en durven fouten te maken om van te leren. Wij zijn samen verantwoordelijk voor een goede werksfeer op school / kindcentrum, waarbij we lastige zaken bespreekbaar maken.</p> <p>De <b>professionele leiderschapscultuur</b> draagt bij aan de doelen van de school / kindcentrum. Wij nemen onze professionele ruimte en maken met elkaar autonome keuzes die aansluiten bij de doelen. Wij zijn onderdeel van een kindcentrum en wij werken samen met de kinderopvang aan de ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar.</p> <p>De school is een <b>opleidingschool</b> waarbij studenten welkom zijn en op professionele wijze worden begeleid.</p>	Wij passen de gesprekken-cyclus van Sarkon toe, waarbij wij leren met onze persoonlijke leerdoelen die aansluiten bij de schooldoelstellingen. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onszelf en de leergroep. Wij benutten het scholingsaanbod van o.a. E-wise-totaal. Wij leren en werken met een onderzoekende houding in PLG's. Mentoren en schoolleiders begeleiden studenten.	Wij zijn met onze expertise inspirerend voor anderen. Wij nemen besluiten op basis van onderzoek, data, ervaring en inzichten. Wij nemen duurzame besluiten met het lerende kind voor ogen.	Medewerkers die deelnemen aan (bovenschoolse) plg's / netwerken worden in het taakbeleid gefaciliteerd. Het aanbod van E-wise wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht. De fysieke trainingen worden bekostigd uit het scholingsbudget. Daarnaast is er jaarlijks een bedrag begroot voor teamscholing. De schoolopleider wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	Nieuwe medewerkers volgen de basistraining 7 gewoonten. Na de startende fase volgen de medewerkers een mentorentaining. Startende medewerkers nemen deel aan het traject startende leraar van Sarkon. De schoolleiding / schoolopleider nemen deel aan bijeenkomsten van 'Samen Opleiden Noord-Holland.'	De taal en cultuur van de 7 gewoonten is zichtbaar in het gedrag van leerlingen, medewerkers en ouders. De medewerkers werken in wederzijdse afhankelijkheid en benutten met elkaar de professionele autonomie. De medewerkers werken aan de persoonlijke leerdoelen met de gesprekkencyclus van Sarkon. De medewerkers beoordelen de tevredenheidspeiling ten minste met een 8.
	<p><b>Horizontaal leiderschap met zelfsturende teams</b></p> <p>Wij delen leiderschap en verantwoordelijkheden op horizontale wijze. De bouwteams hebben <b>professionele ruimte</b> om onderwijskundige keuzes te maken die passen bij de doelen en de werkwijze van de school / kindcentrum. Bij de besluitvorming hebben we steeds het lerende kind voor ogen en is het <b>langetermijndenken</b> leidend. Wij nemen beslissingen op basis van data, expertise en onderzoek. Wij betrekken leerlingen / ouders bij de besluitvorming en onze onderwijskundige evaluatie.</p>	Het kernteam (schoolleider, teamleiders en de kwaliteits-coördinator) coördineert het onderwijsbeleid en de facilitaire zaken. De medewerkers van de bouwunits zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs aan alle leerlingen van de bouw. Zij maken onderwijskundige keuzes en stemmen de pedagogische en didactische aanpak af.	Wij werken in een leiderschapscultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. We werken in wederzijdse afhankelijkheid wat bijdraagt aan de samenwerking en het realiseren van onze doelen.	De begeleiding van leerteams bij de gesprekkencyclus van Sarkon wordt gefaciliteerd. Dit wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	De leerteams krijgen begeleiding van de leerteams bij het optimaliseren van de gesprekkencyclus.	De medewerkers werken in een leiderschapscultuur waarin zij een voorbeeld zijn voor elkaar en anderen. De medewerkers werken in wederzijdse afhankelijkheid en benutten met elkaar de professionele autonomie.
Hoe werken wij aan de kwaliteit van het onderwijs?	<p><b>Focus op het leerpotentieel met interprofessionele samenwerking en feedback van de leerlingen</b></p> <p>Er is sprake van <b>kindgerichte kwaliteitszorg</b> (preventief, collectief leren, co-teaching, leergesprekken, procesgericht enzovoort). Wij werken cyclisch aan de onderwijskwaliteit. Wij organiseren feedback van de leerlingen en betrekken de leerlingen bij de verbetering van het onderwijs.</p> <p>De plg's inspireren leerlingen, ouders en medewerkers. Zij doen onderzoek. Zij monitoren de kwaliteit van de onderwijsontwikkeling. Er zijn vier plg's: <i>Schoolklimaat en zeven gewoonten</i> (burgerschap &amp; persoonsvorming), <i>Inclusie en kansengelijkheid</i> (didactisch handelen, differentiatie en ontwikkellijnen) <i>Vaardig vooruit</i> (toekomstgerichtheid en digitale geletterdheid) en <i>kindcentrum</i> (doorgaande lijn vve-po en rijke schooldag). De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van de school. De afstemming tussen de plg's op school vindt plaats in het <b>kartrekkersoverleg</b>.</p> <p>De medewerkers zijn transparant over de kwaliteit van het onderwijs naar ouders, MR, schoolbestuur, onderwijspartners en andere belanghebbenden.</p>	Wij werken met het kwaliteitskader van Sarkon. Wij werken met de 'tandem'-schoolleider en kwaliteitscoördinator (KC) die met ons een onderzoekend verbetercultuur creëert. De KC werkt vanuit de rollen; ondersteuningsregisseur, trendanalist en leercoördinator. Wij werken in plg's op school en nemen deel aan bovenschoolse netwerken/plg's.	Wij werken in een leiderschapscultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Door wederzijdse afhankelijkheid werken wij met de focus op de kwaliteit van het onderwijs, waarbij wij de kansen van leerlingen vergroten.	Studiedagen staan in het teken van de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks wordt tevredenheidspeilingen Vensters PO uitgevoerd. Ten minste een keer per vier jaar wordt de school geïnspecteerd door het auditteam van Sarkon. Voor de analyses van de opbrengsten heeft de school een licentie van leerling in beeld en Snappet.	De kwaliteitscoördinator / schoolleider is geschoold en werkt met het KC- en directieteam aan de deskundigheidsbevordering.	De kwaliteitszorg is gericht op het professioneel handelen van medewerkers om de kansen van leerlingen te optimaliseren. De school informeert ouders en belanghebbenden op transparante wijze over de onderwijsontwikkeling en -kwaliteit. De doelen uit het schoolplan en jaarplannen worden behaald.

<b>Hoe werken wij samen met ouders?</b>	<b>Educatief partnerschap met leerlingen en ouders</b>	<p>We bespreken met ouders tijdens startgesprek- ken hoe wij dit partnerschap vormgeven. We differentiëren in frequentie van gesprekken, concrete afspraken en onderwerpen. Hierbij is de ontwikkelbehoefte van de leerling leidend. De leerlingen zijn aanwezig bij ontwikkelgesprekken. Het leerlingpanel heeft regelmatig afstemming met het kernteam.</p>	<p>Wij laten zien dat wij goed samenwerken. We praten 'met' elkaar i.p.v. over elkaar. Wij communiceren transparant. Dit betekent dat wij en de ouders open en eerlijk zijn over gedachten, gevoelens, zonder iets achter te houden.</p>	<p>De school heeft een abonnement bij Ziber-education (Kwieb app) en een licentie Mijn Rapportfolio. Het leerlingpanel krijgt een jaarlijks budget van € 250,-. Jaarlijks wordt de oudertevredenheidspeiling uitgevoerd van vensters PO.</p>	<p>Medewerkers verdiepen zich door literatuur en scholing in dit onderwerp. Startende leraren volgen scholing in het voeren van ouder-kindgesprekken.</p>	<p>School en ouders werken samen als educatief partner, met het gemeenschappelijk doel voor ogen; de ontwikkeling van het kind. Ouders zijn tevreden over de school. Dit resultaat is zichtbaar in de oudertevredenheidspeiling, waar de ouders de school gemiddeld ten minste beoordelen met een 8.</p>
	<p>Ouders en de medewerkers van De Windwijzer werken op een <b>gelijkwaardige</b> 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. De stem van de leerling en de ouder telt mee bij de schoolontwikkelingen en het schoolbeleid. Denk hierbij (naast de medezeggenschapsraad) aan inbreng-momenten, enquêtes of het actief verzamelen van suggesties. Het leerlingpanel De denkt mee over de ontwikkelingen op school / kindcentrum.</p>					

## Het Kwaliteitskader

DE BASIS PERSPECTIEVEN					
Het hart van ons onderwijs	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Wat is onze visie op leren?	Nadruk op de basisvakken	Aandacht voor de persoonsvorming en brede ontwikkeling	De brede ontwikkeling staat centraal	Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het onderwijs	Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het kindgericht onderwijs
Wat is onze pedagogische aanpak?	Sturen van leerlingen met de focus op kennisoverdracht	Ondersteunend pedagogisch klimaat	Een ondersteunend pedagogisch klimaat met een gemeenschappelijke pedagogische aanpak	Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met persoonlijke richtinggevende benadering	Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met een persoonlijk, coachende benadering
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	De klassikale-frontale instructie is de basis	Instructiemodel met aandacht voor metacognitie	Coöperatieve werkvormen, rekening houden met metacognitie	Werken met coöperatieve werkvormen met metacognitie als basis	Metacognitie vindt plaats in een authentieke en betekenisvolle omgeving
Hoe bieden wij de leerstof aan?	Methode als gezamenlijke route, elk vak apart	Keuzes in het methode aanbod, leerling medeverantwoordelijk	Methode als bron voor doelen, keuzemogelijkheden voor leerling	Leerlijnen leidend in het aanbod, geïntegreerd onderwijs	Leeractiviteiten als startpunt, leerling (mede)eigenaar van proces

DE ONDERSTEUNENDE PERSPECTIEVEN					
Dit ondersteunt ons onderwijs	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Hoe organiseren wij het leren?	Leren in het leerstofjaarklassensysteem met leerstofgerichte aanpak.	Leren in het leerstofjaarklassen- systeem een doorlopende leerlijn	Leren in vaste groepen met groepsoverstijgende activiteiten	Leren met een flexibele organisatie in brede school / kindcentrum	Leren in een kindcentrum met onderwijs dat dynamisch is georganiseerd.
Hoe gaan wij om met verschillen tussen leerlingen?	Groepsdifferentiatie gericht op zorgleerlingen en remediëring	Groepsinstructie met extra ondersteuning voor leerlingen met gemeenschappelijke ondersteuningsbehoeften	Groepsdifferentiatie met extra ondersteuning gericht op individuele ondersteuningsbehoeften	Gepersonaliseerde aanpak met kleine instructiegroepen met inbreng van de leerlingen.	Inclusieve aanpak met gedeelde verantwoordelijkheid medewerkers / leerlingen
Hoe volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen?	Summatief verzamelen van data om te checken en te beoordelen	Summatief verzamelen van data gericht met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Mix summatief / dynamisch verzamelen data met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Dynamisch verzamelen data door medewerkers met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Dynamisch verzamelen data leerling / medewerkers met bedoeling reflectie en groei
Hoe wordt de groei van de leerling in beeld gebracht?	Traditioneel rapport	Rapport met inbreng van leerlingen	Mix portfolio en rapport	Doorlopend portfolio	Dynamisch portfolio

DE STRATEGISCHE PERSPECTIEVEN					
Werken in een LEV-cultuur	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Hoe werken wij in een professionele cultuur?	Eilandencultuur	Samenwerken en -leren met gemeenschappelijke doelen voor ogen.	Samenwerken en -leren met persoonlijke verantwoordelijkheid	Samenwerken en -leren met professionele autonomie	Werken en leren in wederzijdse afhankelijkheid
Hoe tonen wij onderwijskundig leiderschap?	Sturend leiderschap	Schoolleider betreft medewerkers bij beslissingen	Schoolleider (ver)deelt verantwoordelijkheden	Medewerkers en schoolleider delen verantwoordelijkheden	Horizontaal leiderschap en zelfsturende teams
Hoe werken wij aan de kwaliteit van het onderwijs?	Focus op beoordelen en herstel	Focus op preventie	Focus op preventie met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator	Focus op het leerpotentieel met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator	Focus op het leerpotentieel met interprofessionele samenwerking en feedback van de leerlingen
Hoe werken wij samen met ouders?	Voornamelijk zenden	Goede samenwerking met ouders	Intensieve samenwerking met ouders	Intensieve samenwerking met leerlingen en ouders	Educatief partnerschap met leerlingen en ouders

## Bouwstenen van Knoster:

Hoe wordt het schoolplan een succes? 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 hiernaast).

