



Schoolplan De Kameleon

2024-2028



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Kaders Stichting Sarkon.....	4
1.1 Functies van het plan.....	4
1.2 De Sarkonkoers: Leren met LEV.....	4
2. Visie en Missie De Kameleon.....	5
2. 1 Onze bedoeling.....	5
2. 2. Onze koers.....	5
3. Focus op De Kameleon.....	5
4. Kwaliteitskader.....	6
5. Kenmerken leerlingpopulatie.....	7
6. SWOT analyse.....	8
7. Personele zaken.....	9
7. 1 De samenstelling van het team.....	9
7.2 Vervanging van het onderwijzend personeel.....	9
7.3 De begeleiding en inzet van stagiaires.....	9
7.4 Scholing van leraren en directie.....	10
8. Kwaliteitsbeleid.....	10
9. Financieel beleid.....	12
10. Meerjarenplanning.....	13
11. Verwijzing naar overige documenten.....	15
Bijlage 1.....	19
HR beleid binnen Sarkon.....	19
Bijlage 2.....	21
Kwaliteit: Leren met LEV bij Sarkon.....	21
Bijlage 3.....	22
Identiteit.....	22
Schoolidentiteit.....	22
Een breed en positief mensbeeld.....	22
Wereldgericht onderwijzen.....	23

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2024-2028 van de ICBS de Kameleon. In dit schoolplan beschrijven we ons beleid voor de komende vier jaar. Het geeft informatie over hoe wij op de Kameleon het onderwijs gaan vormgeven en hoe wij werken. De school heeft haar bedoeling geformuleerd op basis van haar koers op diverse onderwijsdomeinen. Het door SARKON vastgesteld [strategisch perspectief 2024-2028](#) en [kwaliteitskader Sarkon](#) zijn richtinggevend en vormen het kader voor het beleid van onze school.

Over veel zaken op onze school zijn we tevreden: die 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 proactieve houding aan te nemen en voortdurend de kwaliteitszorg te waarborgen: doen we nog wel de goede dingen en doen we die dingen wel goed genoeg?

De directie heeft de aanzet gegeven tot het schrijven van het schoolplan. Een aantal onderdelen zijn met het team ontwikkeld en een aantal met het team besproken. Vervolgens is het schoolplan uitgewerkt door de directie, besproken in het team en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Bij het opstellen van dit schoolplan is gebruik gemaakt van de volgende documenten:

[Schoolgids 2024-2025](#)

[Schooljaarplan 2024-2025](#)

[Schooljaarverslag 2023-2024](#)

[Schoolondersteuningsprofiel \(SOP\)](#)

[De schoolkoers 2024-2028](#)

1. Kaders Stichting Sarkon

1.1 Functies van het plan

Het schoolplan is een document waarin de school de koers beschrijft die de school de komende jaren zal ingaan. Het geeft richting aan ons handelen en zorgt ervoor dat we doelgericht en planmatig de doelen die we stellen kunnen behalen. Daarnaast is het schoolplan een verantwoordingsdocument aan alle betrokkenen rondom de school als ouders, bestuur en inspectie.

1.2 De Sarkonkoers: Leren met LEV

LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers voor de komende vier jaar op de Sarkonscholen:

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.

Hoe tonen de medewerkers LEV in hun werk?

Medewerkers van Sarkon werken in 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 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 de E-wijze. Sarkon werkt samen met de opleidingen bij het opleiden van nieuwe medewerkers en het begeleiden van startende medewerkers.

Op De Kameleon is er sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid waar we van elkaar verwachten de eigen verantwoordelijkheid te pakken. We oefenen invloed uit om gezamenlijk tot afspraken en doelen te komen. Er is aandacht voor elkaar, kennis en expertise worden gedeeld, er wordt gebruikgemaakt van elkaars talenten en we vragen naar elkaars mening en ideeën.

We spreken dezelfde taal in de manier van omgang met elkaar (Vreedzame School) en gedragsverwachtingen worden uitgesproken en zijn zichtbaar. Medewerkers voeren leer- en voortgangsgesprekken met elkaar en met de leerlingen.

2. Visie en Missie De Kameleon

2. 1 Onze bedoeling

Wij zorgen er samen voor dat kinderen zich gezien voelen en leren hen vaardigheden om te bewegen in de veranderende maatschappij door aandacht te hebben voor persoonsvorming en eigenheid.

2. 2. Onze koers

Bij ons op de Kameleon word je voorbereid op een duurzaam leven in een veranderende maatschappij. Dit duurzame leven zien we terug door te leren voor jezelf en voor elkaar te zorgen en de zorg voor de wereld mee te krijgen. Bij ons op school staan we stil bij het leven en vieren we zowel de vreugdevolle als moeilijke momenten met elkaar.

Samen zorgen we ervoor dat kinderen in een vertrouwde en veilige omgeving leren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Hier voel je je gezien en geaccepteerd en houden we rekening met je belemmeringen en je kwaliteiten.

3. Focus op De Kameleon

In de komende schoolplanperiode moeten we de basis op orde krijgen voor de basisgroepen en behouden voor het Eureka onderwijs. Dit gaan we o.a realiseren door:

- De nieuwe rekenmethode, Wereld in getallen V, verder te implementeren in de basisgroepen. Daarnaast werken we aan de rekenopbrengsten op het 1S niveau, door goede instructies te geven, goed te analyseren en goede plannen van aanpak te schrijven en uit te voeren. Dit laatste geldt voor zowel de basisgroepen als de Eureka groepen.
- Didactisch lesmodel doordacht passend lesmodel implementeren, dit doen we schoolbreed.
- Thematisch werken met de w.o. vakken verdiepen en aanscherpen. We hanteren de methode Blink wereld geïntegreerd schoolbreed.
- De pedagogische aanpak schoolbreed aanscherpen. In eerste instantie werken we in de basisgroepen in 2024-2025 nog met de Vreedzame school, daarna gaan we Leader in Me school worden.
- We werken als team aan onze professionele cultuur, waarbij de focus ligt op het creëren van een aanspreekcultuur waarbij het geven en ontvangen van kritische feedback noodzakelijk is.

Hoe bereiken we deze doelen?

Vanuit ons schoolplan stellen we schooljaarplannen op. In de uitvoer van deze plannen werken we met de PDCA cyclus (Plan, Do, Check, Act) De stappen van de cyclus worden uitgevoerd en besproken en bijgesteld in team- en werkoverleg. Samen dragen we verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit. We zijn naast leerplek voor de leerlingen ook een leerplek waar medewerkers van en met elkaar leren. Deskundigheidsbevordering is gericht op kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling.

Voor het bereiken van onze doelen zetten we gerichte scholing in en gebruiken we teamvergaderingen en studiedagen om onze kwaliteit in kaart te brengen en te reflecteren t.a.v. deze doelen. Samen bekijken we de resultaten van ons onderwijs, het effect van ons handelen en de aansluiting op de leerlingen. We stellen onszelf op individueel en teamniveau doelen. Er worden regelmatig klassenbezoeken uitgevoerd door directie, intern begeleider en er worden collegiale consultaties gedaan.

Daarnaast worden we door een externe deskundige begeleid te weten: Desiree Eggens van de CED groep

Er zijn drie onderwijskundige actieteams die per domein en schooljaar doelen stellen, activiteiten plannen, monitoren en borgen. We zijn een lerende organisatie waarbij wederzijdse afhankelijkheid centraal staat. Het geven van vertrouwen, het stimuleren van een proactieve houding en het verwerven van eigenaarschap is iets wat op alle niveaus van de organisatie plaatsvindt.

4. Kwaliteitskader

Het [strategisch perspectief](#) vormt de basis voor [het kwaliteitskader](#).

Wij bewegen met het strategisch perspectief 2024-2028 met vijf ontwikkellijnen en tien principes.

Ontwikkellijn I: Het hart van ons onderwijs: leren met LEV

1. Leren met LEV is het hart voor ons onderwijs
2. Wij willen ons onderwijs blijven heruitvinden om de brede ontwikkeling van het kind te stimuleren door de beweging van leerstof naar kindgericht onderwijs te maken.

Ontwikkellijn II: Wij geven onderwijs voor alle kinderen in de regio.

3. Wij willen een passende onderwijsplek bieden aan elk kind in de regio.
4. Wij herijken onze katholieke / interconfessionele identiteit

Ontwikkellijn III: We bewegen ons van een lijn-staforganisatie naar een netwerkorganisatie.

5. Horizontaal organiseren blijft ons uitgangspunt
6. Het binden en boeien van ons huidige en toekomstige personeel heeft prioriteit

Ontwikkellijn IV: We ontwikkelen ons samen met de partners in de regio

7. We zoeken actief de samenwerking met de onderwijs- en opvangpartners in de regio
8. We willen een rol van betekenis spelen in de dorpen en steden waar onze scholen / kindcentra staan

Ontwikkellijn V: We nemen besluiten met het oog op onze gezamenlijke toekomst

9. We formuleren geen koers, maar een perspectief
10. Het langetermijndenken is leidend in onze besluitvorming

In [de schoolkoers 2024-2028](#) beschrijven we hoe we de komende vier jaar het kindgericht werken verder willen ontwikkelen.

5. Kenmerken leerlingpopulatie

Wat zijn de algemene kenmerken van onze leerlingen?

Sarkonschool De Kameleon is een PC en RK basisschool voor basis- en Eureka onderwijs (voltijd onderwijsvoorziening voor hoogbegaafde leerlingen). De school staat in de wijk Middelzand in Julianadorp in de gemeente Den Helder. De Kameleon is een van de 6 basisscholen in Julianadorp.

De leerlingen van de Kameleongroepen wonen nagenoeg allemaal in Julianadorp. Voor de leerlingen van de Eurekagroepen geldt dat zij woonachtig zijn binnen de kop van Noord-Holland en soms een reistijd van 30+ min hebben.

De populatie bestaat zowel uit kansarme als kansrijke gezinnen.

Van de inwoners in Julianadorp heeft ongeveer 17% een migratieachtergrond, waarvan de helft een niet-westerse migratieachtergrond. De gesproken thuistaal is bij 90% van de leerlingen Nederlands.

De leerling populatie kenmerkt zich door behoefte aan structuur en contact. De kenmerken van De Kameleon en Eureka leerlingen verschillen. Daar waar de leerlingen van De Kameleon vooral praktisch zijn ingesteld en leren door te doen, geldt voor de Eureka leerlingen dat zij vooral theoretisch en analytisch zijn ingesteld.

De verwachting is dat het aantal inwoners in Julianadorp/Middelzand gelijk blijft en de prognose is dan ook dat het leerlingaantal gelijk zal blijven.

Wat zijn kenmerken t.o.v. sociaaleconomische situatie

De gemeente Den Helder kenmerkt zich door een gemiddeld inkomen dat lager ligt dan het landelijk gemiddelde. 48% van de leerlingen van de school groeit op in gezinnen met een relatief laag inkomen. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde.

Het gemiddelde opleidingsniveau in de gemeente ligt lager dan gemiddeld. Het percentage is 32%, maar het aantal hoger opgeleiden neemt af ten opzichte van de het aantal hoger opgeleiden dat groeit (20%). Deze informatie beperkt zich tot de gemeente Den Helder. De gegevens met betrekking tot de Eureka leerlingen lopen te veel uiteen gezien het feit dat leerlingen uit verschillende gemeentes komen.

28% van de leerlingen groeit op in een één-ouder-gezin. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde. Wanneer de gegevens apart worden bekeken geldt voor De Kameleon leerlingen dat 32% opgroeit in een één-ouder-gezin. Voor de Eureka leerling is dat percentage 15%.

13% van de leerlingen bij ons op school maakt gebruik van buitenschoolse opvang.

Wat zijn de leerlingenkenmerken t.o.v. de cognitieve ontwikkeling?

Het centraal bureau voor de statistiek (CBS) berekent voor elke schoolvestiging de complexiteit van de schoolpopulatie (schoolweging). De gemiddelde schoolweging van De Kameleon is 29,8%. Dit is gebaseerd op de gehele populatie. Dit is gebaseerd op de gehele populatie. Ofwel Kameleon leerlingen uit de basisgroepen en leerling van de voltijd HB voorziening Eureka.

De uitstroom naar het VO is wisselend per niveau. We zien dat de grootste groep kinderen naar het VWO gaat. Dit komt mede door de Eureka groepen.

De leerlingen die in 2021-2022 zijn uitgestroomd en 1 jaar later op het VO zijn ingestroomd, ziet er bij het uitsplitsen naar onderwijssoort als volgt uit:

Praktijkonderwijs 0%, VMBO BB/KB 13,6%, VMBO TL / MAVO 4,5 %, HAVO / HAVO/VWO 36,2% en VWO 45,4%.

Welke kenmerken van de leerlingen leiden tot extra onderwijsbehoeften?

De schoolpopulatie telt 114 kinderen op 1 oktober 2019. 0% van de leerlingen heeft een lichamelijke beperking

- 0% van de leerlingen heeft een visuele handicap
- 0% van de leerlingen heeft problemen met het gehoor
- 1% van de leerlingen heeft een taalontwikkelingsstoornis
- 7% van de leerlingen heeft dyslexie
- 33% van de leerlingen is hoogbegaafd
- 3% van de leerlingen heeft te maken met gedragsproblematiek
- 3% van de leerlingen heeft te maken met een stoornis in het autistisch spectrum
- 1% van de leerlingen heeft een hechtingsproblematiek.

Ongeveer een derde van onze leerlingen komt in groep 1 binnen met een achterstand aan het begin van hun schoolloopbaan. Dit uit zich in een lagere woordenschat, zelfredzaamheid, motorische problemen en zindelijkheidsproblematiek. Oorzaken kunnen zijn het niet bezoeken van een KDV of PSZ, een niet Nederlandstalige thuissituatie of opvoedingsproblematiek.

Wat zijn kenmerken t.o.v. de ouderbetrokkenheid

De mate waarin ouders participeren bij activiteiten is gemiddeld. Denk aan begeleiding bij klassenuitjes, etc. De betrokkenheid bij het leerproces is wisselend. Over het algemeen ervaren wij dat de betrokkenheid hoog is, maar een deel van de ouders is hierin afwachtend of minder betrokken. Sinds enkele jaren voert de school ouder-kind gesprekken en organiseert zij ieder jaar een nieuwjaarsreceptie. De opkomst bij informatiebijeenkomsten is per (leer)jaar verschillend.

Via de Medezeggenschapsraad (MR) denken ouders mee over het beleid van de school. Het A-team Activiteiten team (A-team) organiseert de activiteiten vanuit de ouderwerkgroep.

Het werven van ouders voor bijvoorbeeld de MR of het A-team verloopt het ene jaar moeizamer dan het andere jaar.



6. SWOT analyse

	Sterkten	Zwakten
Intern	• Veel kennis in huis; korte lijnen/ sneller signaleren van HB • Kleine school; alle kinderen zijn bekend • Bibliotheek en gymzaal naast de deur • Kinderopvang in school • Plusgroep (extern en intern) • HB-Spaans ook voor basisgroepen • Taal- en rekenspecialisten • Goede zorgstructuur	• Er is veel onrust geweest door wisselende directie: dit heeft nog een nasleep. • Geen sterke doorgaande leerlijn binnen de basisgroepen. • Kleine school; kan ouders ook tegenhouden (combinatiegroepen) • Minder aantrekkelijk schoolplein voor de oudere leerlingen. • De vindbaarheid van de school
	Kansen	Bedreigingen
Extern	• School meer profileren • Website verduidelijken (Eureka binnen school, dus speciaal onderwijs?) • HB in school kan een reden zijn om leerlingen die 'vermoedelijk slimmer' zijn aan te melden. Dichter bij het vuur. • Peuterspeelzaal (SKDH/de Kleine Reiziger) binnenhalen? • Promoten activiteiten voor meer gezamenlijkheid binnen de hele Kameleon.	• Imago: er wordt 'verdeeldheid' door ouders gezien tussen de basisgroepen en de Eureka. • De school is vrij onbekend bij ouders.(Vrije school?)

7. Personele zaken

7.1 De samenstelling van het team

Op onze school werkt onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Op De Kameleon is de organisatie als volgt geregeld:

- Directeur
- Intern Begeleider
- Leerkrachten, waarvan een aantal met specifieke coördinerende taken voor bijvoorbeeld rekenen, taal, cultuur, bouw, cultuur
- Vakleerkracht gymnastiek en Spaans
- Onderwijsassistenten (ondersteuningstaken)
- Conciërge/administratieve kracht

De directie vormt samen met de bouwcoördinatoren het Managementteam (MT). Het MT fungeert als denktank, klankbord voor de directie en als voorbereidingsorgaan voor formatie, financieel beleid en overige beleidsterreinen.

De leerkrachten besteden hun werktijd voornamelijk aan het lesgeven in hun groepen en de onderwijsgerelateerde zaken als voorbereiding, correctiewerk, verslaglegging en contacten met ouders en leerkrachten.

Naast de zorg voor de groep, heeft iedere leraar ook verschillende algemene taken binnen de schoolorganisatie. We noemen o.a.:

- schoolbrede thema's voorbereiden en uitvoeren
- organiseren van diverse activiteiten rond o.a. Sinterklaas, Kerstmis en Pasen
- het uitwerken en begeleiden van verander onderwerpen binnen de school;
- excursies regelen;
- lidmaatschap medezeggenschapsraad;
- huishoudelijke taken etc.

Middels het taakbeleid worden deze taken evenwichtig verdeeld binnen het team, rekening houdend met de capaciteiten en voorkeuren van de leerkrachten. De invulling van de verschillende taken wordt aan het begin van het schooljaar vastgesteld.

7.2 Vervanging van het onderwijzend personeel

Tijdens -langdurige- ziekte, buitengewoon verlof of studieverlof is het van belang dat de rust en continuïteit zoveel mogelijk gewaarborgd blijven. Daarom is het van groot belang dat er voldoende vervangend personeel beschikbaar is. We gaan dan ook in eerste instantie op zoek naar een vervanger voor de betreffende leerkracht. In een aantal gevallen wordt er een beroep gedaan op de duo-partner, soms ook vervangt een onderwijsassistent of een bijna afgestudeerde student van de iPabo. De Kameleon heeft een zeer betrokken team, dat altijd actief meedenkt om een zo goed mogelijke oplossing te vinden. Het komt voor dat er geen vervanging te vinden is. We kijken dan zorgvuldig hoe we de opvang van uw kind regelen. Mocht er voor langere tijd een probleem ontstaan, dan wordt u uiteraard ingelicht over het verloop van verdere opvang van uw kind. In voorkomende gevallen zullen we genooddacht zijn een groep naar huis te sturen. U wordt hierover uiteraard altijd geïnformeerd.

7.3 De begeleiding en inzet van stagiaires

Gedurende het schooljaar lopen er studenten van de (i)Pabo stage in verschillende groepen, van beginnende studenten tot bijna afgestudeerde studenten, de zogenaamde Leerkrachten

In Opleiding (LIO-ers). Deze laatste studenten staan regelmatig volledig zelfstandig voor de klas, waarbij de groepsleerkracht uit de klas is. De eindverantwoordelijkheid voor de les (en de groep) blijft echter altijd in handen van de groepsleerkracht. Vanuit de Pabo wordt dit proces begeleid door een studiebegeleider, op school is hier de Opleider in de school voor verantwoordelijk.

7.4 Scholing van leraren en directie

Om in het vak bij te blijven, volgt het personeel op onze school diverse opleidingen en woont zij regelmatig studie (mid)dagen bij. Soms met het hele team van De Kameleon, soms met enkele collega's. Deze studiedagen zijn vooral bedoeld om de doorgaande lijn binnen de school verder te ontwikkelen of uit te bouwen en om de individuele kwaliteiten van de leerkrachten te vergroten. Er staat een aantal studiedagen gepland voor de school zelf waarop de kinderen vrij zijn. In een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) geven de leerkrachten aan welke ontwikkeling zij willen doormaken, hoe ze dit willen realiseren en welke tijdsinvestering hiervoor nodig is. De scholing van de leerkrachten is gekoppeld aan de ontwikkelingsonderwerpen van de school, wordt vooraf besproken met de directie en jaarlijks geëvalueerd.

Zie bijlage 1 voor Sarkon HR beleid

8. Kwaliteitsbeleid

Om de kwaliteit van ons onderwijs op de Kameleon te waarborgen en te verbeteren, hanteren we de volgende instrumenten en procedures.

8.1 Monitoring

Jaarlijks verantwoorden we ons handelen via een schooljaarverslag, een schooljaarplan, een schoolplan en een schoolgids. Deze documenten worden altijd ter aanvulling en instemming voorgelegd aan het gehele team en indien noodzakelijk aan de MR.

8.2 Vensters kwaliteitsonderzoek

Ieder schooljaar vindt een integrale kwaliteitsmeting plaats via Vensters PO. Ouders en kinderen geven hun mening over een aantal kwaliteitsaspecten van de Jozefschool, waarmee met de uitkomsten het schoolplan of het schooljaarplan kan worden ingevuld of aangepast. De meest recente uitslag (april 2024) geeft een positief beeld van de school.

8.3 Inspectiebezoeken

Het nieuwe inspectiekader heeft ertoe geleid dat als scholen voldoen aan de minimumeisen die de inspectie stelt, er aangepast toezicht is, wat inhoudt dat de inspectie alleen ingrijpt als dat nodig is.

8.4 Onderwijskundige kwaliteitsaspecten.

Om het onderwijs aan de kinderen te monitoren en te blijven verbeteren, hanteren we diverse protocollen en procedures;

Startgesprekken aan het begin van het schooljaar met IB-er, directie en leerkracht van de betreffende groep.

Groepsgesprekken, op basis van de opbrengsten van de IEP lvs toetsen in februari en in juni. We werken met ESIS: het leerlingvolgsysteem waarin ook de leerlingenadministratie is verwerkt. Ook de rapporten van de kinderen kunnen hieruit gegenereerd worden.

IEP-leerlingvolgsysteem: twee keer per jaar worden de kinderen onafhankelijk getoetst op de kennis en vaardigheden die de kinderen op dat moment hebben.

Methodische toetsen: na ieder lesblok worden de kinderen getoetst op hun kennis en vaardigheden van de afgelopen periode. Op basis van een groepsanalyse worden de komende periode en daaraan gekoppelde activiteiten gepland in de groepsmap.

Observaties in de klassen: zowel directie, IB-er als leerkrachten observeren bij elkaar in de groepen, met als doel om het pedagogisch en didactisch handelen te verbeteren. Hiervoor worden diverse instrumenten gebruikt, waaronder een kijkwijzer.

Gesprekscyclus: de directie past de gesprekkencyclus van Sarkon toe, waaronder zowel POP-gesprekken, functioneringsgesprekken als beoordelingsgesprekken vallen. De verslagen worden digitaal bewaard in het dossier van de betreffende collega.

Intervisiemomenten: op gezette tijden vinden intervisiegesprekken plaats tussen collega's over bepaalde onderwerpen.

Nascholingsactiviteiten: Een zeer belangrijk aspect is de nascholing die we zowel als team en als individuele werknemers volgen. Hiervoor is jaarlijks een budget in uren en in geld beschikbaar. De focus ligt op gezamenlijke teamontwikkeling, aangezien dit in de praktijk een grote invloed heeft op het functioneren van de leerkrachten in de school.

8.5 Diverse andere onderzoeken en meetmomenten

Gedurende het jaar vinden op basis van bijvoorbeeld studie, gesprekken met ouders of andere betrokkenen aanpassingen plaats in ons aanbod. We vinden het belangrijk om hier alert en adequaat op in te spelen. Iedere betrokkene is dan ook altijd van harte welkom om aan- of opmerkingen, suggesties en complimenten aan de school door te geven.

Zie bijlage 2 Sarkon kwaliteit

9. Financieel beleid

9.1 Allocatie model

Binnen Sarkon werken we met het allocatiemodel.

Het uitgangspunt van het allocatiebeleid is:

- Alle inkomsten gaan naar de scholen.
- Alle kosten toe te rekenen aan de school gaan naar de scholen.
- Doorbelasting van bovenschoolse kosten .
- Doorbelasting of afdracht van kosten voor solidariteit.

Wat regelen we samen en dragen de scholen van tevoren af aan de bovenschoolse organisatie volgens de afspraken uit het allocatiebeleid?

- kosten bestuurskantoor, personeel en huisvesting
- Kosten diensten die we gezamenlijk afnemen; verzekeringen, arbodienst, administratiekantoor, RvT, contributies en licenties van algemeen gebruikte software
- Kosten van diensten die we intern gezamenlijk regelen voor scholing en opleiding van personeel en stagiaires
- Kosten voor intern georganiseerde faciliteiten die we ook extern zouden kunnen inkopen zoals ICT en Orthopedagogen
- Spreiding van risico's voor hoge kosten voor zieke en afwezige medewerkers gezamenlijk te betalen en dan om te slaan in een afdracht
- Spreiding van risico's en efficiënter organiseren van personeel dat vervangingen kan invullen op meerdere scholen en/of boventallig raakt op een school bij krimp

9.2 Het Formatieplan.

De directie van de school stelt in samenspraak met de personeelsfunctionaris van Sarkon het formatieplan op en bespreekt dit met het team en legt het ter instemming voor aan de (p)mr. De kosten van het formatieplan moeten worden gedekt uit de (door het rijk vastgestelde en beschikbaar gestelde) normale bekostiging. In specifieke gevallen kan het bestuur extra financiële middelen beschikbaar stellen op grond van formatieve frictie of extreme toename van het leerlingaantal. De wijze waarop personeel wordt ingezet, c.q. de organisatie van de school, is aan de directie.

9.3 Begroting.

De school stelt jaarlijks een begroting op. Deze begroting omvat steeds een (deel van het) schooljaar (met name het formatieplan) en (een deel van) het kalenderjaar. Bovenschools worden de schoolbegroting omgezet naar begrotingen per kalenderjaar.

10. Meerjarenplanning

Trajecten	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Implementeren: WIG 5	x			
uitvoeren en borgen rekenafspraken		x	x	x
Implementeren: Doordacht passend lesmodel en Teach like a champion	x	x		
uitvoeren en borgen		x	x	x
Ontwikkelen: Thematisch werken	x			
uitvoeren en borgen		x	x	x
Verbeteren: Pedagogische aanpak Vreedzame school	x	x		
Leader in Me, implementatie			x	x
Verbeteren: Culturele vorming	x	x	x	x
Verbeteren: Professionele cultuur	x	x	x	x
Implementeren: ICT beleid	x	x		

SCHOOLKOERS 2024 – 2028

RICHTINGGEVERS

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

Leren met **LEV** is met hart voor elkaar. Met **LEV** werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.

VISIE

Wij leren met **LEV** in een rijke leeromgeving. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen. Op SARKONS-school De Kameleon worden leerlingen gezien en leren vaardigheden om zich te bewegen in de veranderende maatschappij. We creëren we **LEV** door aandacht te hebben voor persoonsvorming en eigenheid. Op De Kameleon leren kinderen te zorgen voor zichzelf, de ander en de wereld.

OVERTUIGINGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN

Een leerplek voor het leven is een plek waar:

- Wij de basis leggen voor een leven lang leren.
- Wij samen leren leven.
- Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen.
- Wij elke situatie benutten om van te leren.
- Wij moed tonen en fouten zien om van te leren.

LEV-AMBITIES

UITWERKING DE KAMELEON

L	✓ Wij creëren een LEV -omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven.	Op de Kameleon voelen leerlingen, medewerkers en ouders zich gezien. Samen bereiden we leerlingen voor op de veranderende maatschappij door hen vaardigheden te leren en aandacht te hebben voor persoonsvorming en eigenheid. Door leerlingen te leren zorgen voor zichzelf, de ander en de wereld, draagt iedereen een steentje bij aan een duurzaam leven . Samen zorgen we ervoor dat kinderen in een vertrouwde en veilige omgeving leren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Leerlingen leren te reflecteren door hardop te denken en daardoor inzicht te krijgen in het leerproces van het leven. De leerlingen worden geprikkeld om te leren door te zien en te doen. In de onderbouw is er expliciet aandacht voor het spel waarin leerlingen worden uitgenodigd om te werken aan ontwikkeldoelen. In de midden- en bovenbouw zetten de medewerkers de leerlingen aan tot denken en bieden leer- en aanpakstrategieën aan met kennis van en aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies . Activerende en coöperatieve werkvormen zijn daarbij structurele onderdelen van de les. Er is veel tijd en aandacht voor leesplezier en het automatiseren van lezen, taal en rekenen. Er is aandacht voor het 'waarom' en het 'hoe'. Naast aandacht voor de kern- en zaakvakken is er tijd en aandacht voor levenslessen waar de leerlingen leren omgaan met uitdagingen en hindernissen die iedereen in het leven tegenkomt. De zaakvakken worden thematisch aangeboden en kernvakken worden hierin geïntegreerd. De leerlingen worden uitgedaagd hun talenten te ontdekken . Er vindt tijd en verdieping plaats voor de domeinen wetenschap, techniek, beeldend, muziek en drama. De medewerkers voeren leer- en voortgangsgesprekken met de leerlingen waarbij de leerling zelf regie leert te nemen. Er wordt gewerkt met een schoolbreed rooster waarin de basisgroepen op leerjaren zijn geformeerd. In de basisgroepen wordt aan de kernvakken gewerkt en krijgen de kinderen een passend aanbod op niveau. De zaakvakken, ontwikkeling van talenten en expressie worden in de basisgroep of groep doorbrekend aangeboden. De onderwijsbehoeften en het welbevinden van een leerling lopen voortdurend mee in het afstemmen van het aanbod. Er wordt gebruikgemaakt van digitale en adaptieve leermiddelen. De leerlingen werken met een persoonlijk rapport/portfolio. Als school zorgen we ervoor dat we samen vieren, samen sporten, samen spelen en leren omgaan met verschillen tussen mensen . We spreken dezelfde taal in de manier van omgaan met elkaar (Vreedzame School). Gedragsverwachtingen zijn zichtbaar en worden door iedereen uitgesproken. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn proactief, stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen de informatie die van belang is voor de ontwikkeling van de leerling.
	✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.	
E	✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijn richtinggevend is.	
	✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.	
V	✓ Wij werken op een gelijkwaardige manier samen.	
	✓ Wij verbinden ons met de omgeving.	
	✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.	

STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?

Wij dragen bij aan een **LEV**-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.

11. Verwijzing naar overige documenten

Naam school: De Kameleon
Naam directeur: Miranda Pieters
Datum inlevering: augustus 2024

Verplichte kernpunten artikel 12 Wet Primair Onderwijs

Kernpunt 1 en 2	Te vinden op blz. ... in document:.....	Ja	Nee
1.Inleiding	blz 3		
2.Richtinggevers, visie en overtuigingen: Doelen : Ambities:	blz 4		
Feedback			

Kernpunt 3.Onderwijskundig beleid	Te vinden op blz.....in document:	Ja	Nee
3.1.Kenmerken school en leerlingenpopulatie; Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school? Hoe gaat de school om met taalachterstanden? 3.2.De visie van de school: Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Het gaat zowel om wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school, als om ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen. 3.3.Het onderwijsaanbod; Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?	3.1 Schoolplan De Kameleon 2024-2028 <i>Bijlage 1 - Kenmerken leerling populatie</i> 3.2 t/m 3.4 Document schoolkoers schoolgids document schoolkoers		

3.4.Pedagogisch en didactisch handelen; Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch/didactisch klimaat en het schoolklimaat? 3.5.Veiligheidsbeleid; Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid? 3.6.Zicht op ontwikkeling en de begeleiding van leerlingen; Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? 3.7.Samenwerking met ouders t.a.v. onderwijs en de ontwikkeling van hun kind. 3.8.Verwijzing naar Onderwijskundig beleid vastgestelde Sarkon documenten.	3.5 Schoolgids blz. 13-14 + Omgangsprotocol, te vinden op de website 3.6 Schoolgids blz. 11-12 - 13 + SOP, te vinden op scholen op de kaart 3.7 Schoolgids blz. 14 t/m 16 + informatie op de website 3.8		
--	--	--	--

Kernpunt 4.Personeelsbeleid	Te vinden op blz.... in document:	Ja	Nee
4.1.Algemeen 4.2.Gesprekscyclus 4.3.Werkdruk 4.4.Verzuimbeleid 4.5.Schoolspecifiek personeelsbeleid; Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden? Welke personele maatregelen worden genomen die	4.1, 4.4 en 4.6 Bovenschools beleid personeelszaken 4.2, 4.5 Bovenschools beleid personeelszaken + gesprekkencyclus op schoolniveau Schoolplan De Kameleon 2024-2028 Bijlage 2 - Kenmerken leerlingenpopulatie + Schoolplan De Kameleon 2024-2028 4.3 Schoolplan De		

bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid? Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven? 4.6.Verwijzing naar Personeelsbeleid vastgestelde Sarkon documenten.	Kameleon 2024-2028 <i>bijlage 3 – werkverdelingsplan</i>		
--	---	--	--

Kernpunt 5.Kwaliteitsbeleid	Te vinden op blz.... in document:	Ja	Nee
5.1.Kwaliteitscultuur op schoolniveau; Welke doelen wil de school bereiken? 5.2.Kwaliteitsbewaking op schoolniveau; Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen? Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk? 5.3.Verantwoording en dialoog op schoolniveau. 5.4.Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau; Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen? 5.5.Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau; Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd? 5.6.Verwijzing naar Stelsel Kwaliteitsbeleid 2024-2028 vastgestelde Sarkondocumenten.	5.1 t/m 5.5 Schoolplan De Kameleon 2024-2028 en schoolkoers Schoolgids blz. 19 t/m 22 Schoolplan De Kameleon 2024-2028 Bijlage 4 – LVS Analysestructuur		
Feedback			

Bijlage 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.

Opleiden en professionalisering

Op basis van de strategische koers: leren met LEV geeft Sarkon richting aan toekomstige ontwikkelingen binnen het onderwijs. Sarkon is een leerplek voor het leven, waar zowel de kinderen als de medewerkers zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Leren met LEV betekent dat we alle leerlingen meer ruimte en autonomie willen geven en daarmee ook meer verantwoordelijkheid in hun leerproces. En als dat het uitgangspunt is, dan willen we die ruimte en autonomie ook aan onze medewerkers geven. Sarkon stimuleert een werk- en leeromgeving waarin de medewerkers worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen en bij te dragen aan de ambities van Sarkon. Wij bevorderen een cultuur waarin leren centraal staat en onze medewerkers op eigen wijze leren, in verbinding staan met elkaar en met vertrouwen experimenteren, reflecteren en ontwikkelen. Alle medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, zodat ze zich blijven ontwikkelen en ontwikkelen als professionals.

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

Onderhouden bekwaamheid

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

Startende leerkrachten

Sarkon is een organisatie die zich inzet voor de kwalitatieve ontwikkeling van al onze medewerkers, zo ook onze startende leerkrachten. Met de startende leerkracht wordt bedoeld de leerkracht die opleidingsbekwaam is en net begonnen is met een carrière in het onderwijs en vaak nog relatief weinig ervaring heeft. We erkennen het belang van goede

begeleiding, ondersteuning en coaching in het werkveld en zijn vastbesloten om deze medewerkers de best mogelijke begeleiding en ondersteuning te bieden.

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

Opleiden van studenten

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

Vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

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

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

Bijlage 2

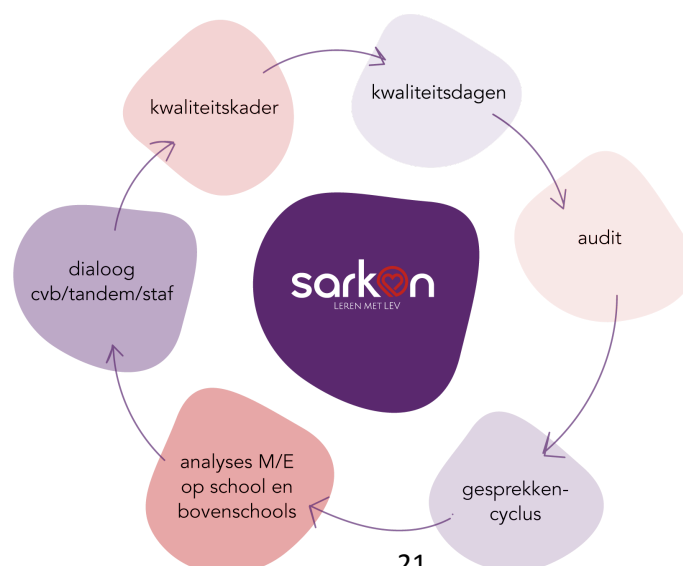
Kwaliteit: Leren met LEV bij Sarkon

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.

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, auditteams 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.

Op De Kameleon zijn wij gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons onderwijs. Tijdens vergaderingen, analyse dagen, studiedagen en door middel van de gesprekkencyclus wordt er cyclisch gewerkt aan de kwaliteit en gekeken naar de nodige interventies. Er wordt gewerkt met professionele en onderwijskundige actieteams. Binnen deze werkgroepen wordt er cyclisch aan ontwikkeldoelen gewerkt, geven wij professionele feedback en monitoren wij de ontwikkelingen met als doel het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijsaanbod. De school is transparant richting ouders, de medezeggenschapsraad, het schoolbestuur en andere belanghebbenden.



Bijlage 3

Identiteit

Schoolidentiteit

Brede identiteit

- Stichting Sarkon interpreteert schoolidentiteit breed:

Visie en missie kennen altijd de volgende dimensies die met elkaar verbonden zijn:

- ✓ Levensbeschouwelijk
- ✓ Pedagogisch
- ✓ Onderwijskundig
- ✓ Maatschappelijk
- ✓ Organisatorisch

Identiteit is immers alles wat een school tot die school maakt. Het pedagogisch klimaat, de vormgeving van de onderwijsvisie, het contact met de ouders, op welke wijze docenten samenwerken en hoe de directie leiding geeft zijn merkbare elementen hiervan. De identiteit komt dus op allerlei gebieden tot uiting in de school we gaan daarbij uit van een christelijk-humanistisch perspectief.

Ruimte en richting

- Het is erg waardevol dat elke school binnen Sarkon haar eigen ruimte heeft om de levensbeschouwelijke identiteit vorm te geven. Dit geldt voor zowel de katholieke als de interconfessionele scholen.

- De waarden en uitgangspunten van stichting Sarkon bieden een richting voor de eigen identiteit van de scholen. De waarden van Sarkon worden verbonden met de kernwaarden van de scholen.

- De kernpunten van het katholiek onderwijs geeft ons richting:

Ieder mens is uniek en waardevol; heeft het recht om zich optimaal te ontwikkelen. Een mens leeft niet alleen en is solidair met anderen. Ieder mens draagt een steentje bij aan een leefbare samenleving.

Een breed en positief mensbeeld

- Stichting Sarkon hanteert een breder mensbeeld dan die van de mens die louter op haar/zijn prestaties wordt beoordeeld. Elke professional van Sarkon ziet collega's, ouders en bovenal leerlingen als mensen die gedreven worden door ervaringen, emoties en overtuigingen die hen kunnen inspireren en ook bij de pakken neer kunnen doen zitten. In het onderwijs is daarom oog voor die bestaanszaken die hen tot mens maken.

- Elke leerling is een mens die in relatie staat tot haar/zijn omgeving. Dit maakt ieder mens en elke leerling tot iemand die van nature en per definitie waardevol en uniek is. Deze visie kan door sommige professionals en scholen geïnspireerd worden door de katholieke traditie, anderen halen hun inspiratie voor dit mensbeeld uit andere bronnen. Elke collega weet zich bij dit mensbeeld in elk geval gedreven door de woorden die invulling geven aan LEV – Hart en Moed.

- Vertrouwen draagt dit mensbeeld: elk mens, en daarmee zeker ook elke leerling, krijgt het vertrouwen dat het in zichzelf waardevol en van harte welkom is. Aan dit vertrouwen is een onderwijsdoel verbonden: onderwijs aan elke Sarkon-school is ten diepste gericht op het ontdekken van wat de leerling drijft, ontroert, nieuwsgierig maakt, verwondert, verdriet bezorgt, vertrouwen schenkt, waarvoor zij/hij zich met lef inzet, wat zijn/haar talenten zijn.

- Met andere woorden: een Sarkon-school draagt bij aan de vorming van de leerling als mens, als persoon, die in vrijheid en eigenheid zijn/haar relatie tot anderen, de wereld en het leven gaat ontdekken.

Wereldgericht onderwijs

- Op onze scholen ontmoeten de leerlingen de ander; ze maken kennis met verschillende geloven en achtergronden.
- Onze scholen stimuleren de leerlingen tot een respectvolle houding naar anderen en naar de wereld om hen heen. Daar hoort individuele vrijheid bij, die onlosmakelijk begrensd wordt door de vrijheid van de ander.
- De Sarkon school is een oefenplaats voor het leven. 'Burgerschap' hoort daarbij; ontdekken wat je rol in de toekomst is. Het gaat hierbij niet zozeer om meetbaar maar meer om merkbaar gedrag.

Persoonsvorming en reflectie op wie je zelf bent, is essentieel voor burgerschap.

- Om betekenis te kunnen geven aan de wereld om hen heen en aan hun eigen rol daarin, moeten leerlingen zich bewust worden van wie ze zijn in hun leefwereld en wie ze daar willen worden. En aansluitend hoe ze zich tot anderen en tot de wereld als geheel willen verhouden. De kracht van de Sarkon-scholen is dat we uitgaan van de gemeenschap waarin de leerlingen in relatie met de ander gevormd worden.

