

Schoolkoers 2024-2028

Uitwerking en onderwijskundig beleid - bouwstenen voor groei De Kameleon



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?	Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het kindgericht onderwijs (stapsteen 2)	De schoolleiding, coördinatoren en medewerkers 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. Naast de ambities blijft het beleidsdocument Eureka onderwijs Kop van Noord-Holland van kracht.	Wij werken vanuit de bedoeling om onze idealen te bereiken. We zoeken verbinding en gaan steeds na of wat we doen passen bij onze koers.	Tijdens studiedagen worden acties en het leren van en met elkaar steeds verbonden met het Leren met LEV. Er zijn (bovenschools) middelen begroot om successen te vieren en om de LEV-koers uit te dragen in PR.	Personeel wordt ingezet op basis van kennis en vaardigheden die passen bij ‘Leren met LEV.’ Opleiding van een specialist toekomstgericht onderwijs en master leren en innoveren. Ontwikkeltraject vormgeving onderwijs	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.
	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. Eigen Wijze: Iedereen is uniek en met eigen talent. 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. 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 wordt er geleerd met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.					
Wat is onze pedagogische aanpak?	Een ondersteunend pedagogisch klimaat met een gemeenschappelijke pedagogische aanpak (1e stapsteen)	Het actieteam pedagogisch handelen verzamelt data, stelt ontwikkeldoelen en interventies vast, inspireert anderen en monitort/borgt de voortgang.	Leerlingen, medewerkers en ouders zijn samen verantwoordelijk, spreken elkaar aan en voelen zich gezien en gehoord.	Het actieteam pedagogisch handelen krijgt uren vanuit het taakbeleid. Er worden middelen begroot voor het onderzoeken en implementeren van vernieuwingen in de sociaal emotionele aanpak en teamscholing. Leader in Me.	Medewerkers worden na-/bijgeschoold. Medewerkers krijgen de gelegenheid voor consultaties en intervisie om van en met elkaar te leren.	Er is sprake van een prettig pedagogisch klimaat. Afspraken zijn helder en zichtbaar voor leerlingen, medewerkers, en ouders. Leader in Me is geïmplementeerd.
	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 medewerkers hebben een voorbeeldfunctie en dragen bij aan de reflectie door het geven van ontwikkelingsgerichte feedback. Bij ons op school staan we stil bij het leven en vieren we zowel de vreugdevolle als moeilijke momenten met elkaar. We spreken samen over successen en falen en er wordt oplossingsgericht gekeken naar verbetermogelijkheden.					
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	Instructiemodel met aandacht voor metacognitie. (sarkon norm) Werken met coöperatieve werkvormen met metacognitie als basis (1e stapsteen)	Het actieteam didactisch handelen stelt ontwikkeldoelen en interventies vast. Zij zoeken de verbinding met andere werkgroepen en domeinen, zoals de taal- en rekencoördinator en inspireren anderen. Samen met de schoolleiding monitoren zij het proces, geven feedback aan collega's en borgen de interventies	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de rijke leeromgeving en rijk didactisch handelen. Aanpak en afspraken worden afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Er is hierbij sprake van een doorgaande lijn.	Het actieteam didactisch handelen en vakspecifieke coördinatoren krijgen uren vanuit het taakbeleid. Er wordt geïnvesteerd in het opleiden van personeel.	Medewerkers worden na-/bijgeschoold. Scholing Doordacht passend Lesmodel - 24-25. Medewerkers krijgen de gelegenheid voor consultaties en intervisie om van en met elkaar te leren.	Zichtbaar betrokken leerlingen die invloed uitoefenen op hun leerproces en hierop reflecteren. Coachende begeleiding van medewerkers en effectieve feedback zijn zichtbaar.
	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- een aanpakstrategieën aan met kennis van en aandacht voor de ontwikkeling van de executieve functies. Tijdens instructies stellen zij activerende denkvragen op verschillende niveaus (Taxonomie van Bloom) en wordt gebruikt gemaakt van een betekenisvolle context. Er is ruimte en aandacht voor interactie en een actieve bijdrage van de leerlingen aan de instructie en les. Activerende en coöperatieve werkvormen zijn daarbij structurele onderdelen van de les. Op deze manier hebben leerlingen invloed op het uitoefenen van hun eigen leerproces. De medewerkers voeren leer- en voortgangsgesprekken met de leerlingen waarbij de leerling zelf regie leert te nemen.					
Hoe bieden wij de leerstof aan?	Keuzes in het methode aanbod, leerling medeverantwoordelijk (sarkon norm)	Medewerkers hebben kennis van de leerlijnen en staan boven de methode. De onderwijskundige werkgroepen inspireren, monitoren het proces, geven elkaar en collega's feedback en borgen afspraken	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de rijke leeromgeving en rijk didactisch handelen. Aanpak en afspraken worden afgestemd op de behoefte van de leerlingen.	Het actieteam didactiek en vakspecifieke coördinatoren krijgen uren vanuit het taakbeleid. Er wordt geïnvesteerd in methodes en materialen die aansluiten bij de	Medewerkers hebben kennis van de leerlijnen, de werkwijze passend bij de groepen en mogelijkheden van de gebruikte methodes. Leerstof wordt aangeboden door leraren met affiniteit	Leerlingen leren door te ontdekken en onderzoeken. Zij zijn in staat opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in school en daarbuiten. Het onderwijs wordt betekenisvol, waar
	Zowel in de onderbouw als in de bovenbouw is een rijke leeromgeving aanwezig. 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. Er is aandacht voor zowel leerlingen met een ontwikkelingsachterstand als een ontwikkelingsvoorsprong. Leerlingen werken aan eigen (compacte) leerdoelen waarin de					

	mogelijkheid ontstaat om te werken aan verdiepende en verrijkende leerstof. Er is veel tijd en aandacht voor het automatiseren van lezen, taal en rekenen. Er is aandacht voor het belang van automatiseren ‘waarom’ en het ‘hoe’ door middel van verschillende werkvormen. De zaakvakken worden thematisch aangeboden en kernvakken worden hierin geïntegreerd. Daarbij hebben de leerlingen inbreng in de onderwerpen, keuzemogelijkheden en leren zij op een onderzoekende manier te werken. Minimaal twee keer per jaar worden kinderen uitgedaagd om naast de mogelijkheden binnen het reguliere curriculum op zoek te gaan naar hun eigen talenten door middel van talenten workshops. Daarnaast vindt er tijd en verdieping plaats voor de domeinen wetenschap & techniek, beeldend, muziek en drama. O.a. in samenwerking met Triade .		Er is hierbij sprake van een doorgaande lijn	levenslessen, talentontwikkeling en onderzoekend leren	en vakkennis voor het specifieke vak of onderwerp.	mogelijk groep overstijgend en geïntegreerd aangeboden
--	---	--	--	--	--	--

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?	Leren in het leerstofjaarklassen- systeem een doorlopende leerlijn (sarkon norm)	De medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van alle leerlingen. Iedere basisgroep heeft een vast aanspreekpunt/mentor. Verschillende leerkrachten verzorgen de instructies en het onderwijsondersteunend personeel begeleidt tijdens werkmomenten	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de flexibele organisatie van het onderwijs. Aanpak en afspraken worden afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Er is hierbij sprake van een doorgaande lijn en aandacht voor talenten van leerlingen en medewerkers.	Het aantal fte leerkrachten en onderwijs ondersteunend personeel is in verhouding met en afgestemd op de organisatievorm. Het leerplein en de hallen worden ingericht als verlenging van het klaslokaal.	Begeleiding bij en onderzoek naar de het anders vormgeven van het onderwijs dat optimaal aansluit bij de behoeften van de leerlingen. Doordacht passend lesmodel, teach like a champion. Thematisch werken met Blink.	De medewerkers nemen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen Er wordt groep doorbrekend gewerkt, waarbij leerlingen voor verschillende vakken instructie op niveau ontvangen. Hierover is continu afstemming tussen medewerkers.
	Er wordt gewerkt met een schoolbreed (Kameleon en Eureka) rooster waarin de basisgroepen op leerjaren zijn geformeerd. In de basisgroepen wordt in de ochtenden gewerkt aan de kernvakken. De leerlingen krijgen een passend aanbod op niveau en volgen instructies in instructiegroepen. ’s Middags is er aandacht voor de ontwikkeling van talenten, zaakvakken en expressie. Dit gebeurt in de basisgroep of groep doorbrekend. De basisgroepen zijn de basis voor sociaal emotionele activiteiten, reflectiemomenten, levenslessen, feesten en vieringen, etc. Het gebouw wordt flexibel gebruikt; de hele school (en de schoolomgeving) is een leerplek. Met behulp van de expertise en kwaliteiten van de verschillende medewerkers en andere betrokkenen wordt er een breed aanbod gedaan in de ontwikkeling van de leerlingen. De leerlingen ontmoeten elkaar gedurende hun schoolloopbaan in verschillende situaties en leren van en met elkaar.					
Hoe gaan wij om met verschillen tussen leerlingen?	Groepsdifferentiatie met extra ondersteuning gericht op individuele ondersteuningsbehoeften (1e stapsteen)	De k.c. is met de schoolleider verantwoordelijk voor de kwaliteit, de structuur en de coördinatie van de ondersteuning aan leerlingen. In de uitvoering begeleidt en coacht de intern begeleider de medewerkers door o.a. groepsbezoeken, documentenonderzoek en gesprekken.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. Aanpak en afspraken worden n.a.v. de schoolbrede, groeps- en individuele analyse afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Er is sprake van een doorgaande lijn	Scholing op het gebied van differentiatie en begeleiding.	Begeleiding (ontwikkeltraject vorming onderwijs) bij en onderzoek naar de het anders vormgeven van het onderwijs dat optimaal aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.	Aanbod van leerlingen sluit aan bij onderwijsbehoeften. Leerlingen groeien op hun eigen lijn en verschillen in talenten worden erkend. Leerkrachten ervaren administratie als waardevol.
	De medewerkers kennen de leerlijnen en bieden de leerstof aan die past bij het niveau van de leerling. De onderwijsbehoeften en het welbevinden van een leerling lopen voortdurend mee in het afstemmen van het aanbod. Er wordt gebruikt gemaakt van digitale en adaptieve leermiddelen (Snappet vanaf groep 5 Kameleon). Het geleerde wordt steeds toegepast in een betekenisvolle context waardoor de beheersing of hiaten aan de hand van reflectiegesprekken met de leerlingen worden besproken en de leerling inzicht heeft in zijn/haar eigen kunnen. De medewerker voert deze gesprekken op coachende wijze en stemt samen met de leerling de aanpak af. Verrijkende aanbod wordt gepersonaliseerd en er wordt gewerkt aan onderwerpen van eigen keuze. Gedurende de lesweek zijn er mogelijkheden voor ondersteuning aan leerlingen met een ontwikkelingsachterstand of een ontwikkelingsvoorsprong. Aanpassingen in het leerstofaanbod of eigen leerlijn wordt met ouders besproken en vastgelegd in een Ontwikkelingsperspectief (OPP). Op school is er expertise aanwezig op het gebied van meer- en hoogbegaafde leerlingen (Eureka en interne plusklas) waarbij aandacht is voor o.a. leren denken, leren leren en leren leven.					
Hoe volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen?	Summatief verzamelen van data gericht met bedoeling evaluatie en ondersteuning (sarkon norm)	De k.c. coördineert de afname van de toetsen van de verschillende leerlingvolgsystemen. De groepsleraren zijn	De medewerkers zien toetsing en observaties als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van	We hanteren het IEP leerlingvolgsysteem voor groep 1 t/m 8.	Begeleiding/scholing IEP leerlingvolgsysteem groep 1-2.	Toetsen worden ingezet om van en met elkaar te leren en de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers zichtbaar

	Wij maken gebruik van toetsen om van te leren en beter te worden. Dit kan zowel formatief als summatief. De leerlingen hebben inzicht in de toetsen en hun eigen voortgang zodat zij zichzelf willen verbeteren en werken aan het behalen van eigen doelen. Leerlingen houden hun eigen voortgang bij en laten zichzelf en anderen zien wat zij hebben geleerd en nog willen leren aan de hand van presentaties, projecten, ontwikkeldoelen, etc. Wij gebruiken een leerlingvolgsysteem dat aansluit bij de leerlingen en ons een objectief beeld geeft van de ontwikkeling van de leerling en inzicht geeft in meer dan alleen de kernvakken. Dit biedt ons aanvullende informatie naast onze dagelijkse observaties van de praktijk. Op deze manier kunnen we een vergelijking maken op leerling-, groeps-, school- en landelijk niveau.	verantwoordelijk voor de vormen van toetsing die zij gebruiken voor analyse, aanpassen van leerstof en reflectie.	de leerlingen. Er wordt kritisch gekeken naar het doel en het belang van de toets			te maken. Aan de hand hiervan worden nieuwe doelen gesteld.
Hoe wordt de groei van de leerling in beeld gebracht?	Mix portfolio en rapport (1e stapsteen) Er wordt gewerkt met een persoonlijk groeidocument (rapport/portfolio) waar zowel de leerling als mentor de voortgang in bijhoudt. Er wordt ingegaan op het proces en de ontwikkeling dat de leerlingen doorlopen op ieder vakgebied. Hier worden de sterke punten en de punten ter ontwikkeling in weergegeven. De LOOD-lijsten geven inzicht in de persoonlijke doelen en worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd. De leerling brengt daarmee zijn eigen ontwikkeling en doelen in beeld. Leerlingen dragen verantwoordelijkheid om hun leerproces, groei en talenten in kaart te brengen. Tijdens reflectiegesprekken presenteren zij waar zij trots op zijn en hun beheersing van kennis en vaardigheden voor de verschillende vakgebieden.	Tijdens de gesprekken vertellen kinderen hun ouders over hun rapport/portfolio, de leerkracht ondersteund waar nodig. De medewerkers stemmen af gezamenlijk, met leerlingen, ouders, IB en schoolleiding wat er in het rapport/portfolio wordt opgenomen.	De medewerkers begeleiden de leerlingen bij het zichtbaar maken van het leerproces en het zelf doen wat zelf gedaan kan worden	Oriëntatie en afstemming vormgeving rapport/portfolio.	Afstemming in werkwijze rapport/portfolio medewerkers, leerlingen en ouders. Afstemmen met leerlingen hoe zij de gesprekken voeren.	Leerlingen zijn zich bewust van hun ontwikkeling en kunnen dit met trots presenteren aan ouders. De leerlingen verantwoording verantwoorden hun leerproces. De groepsleerkrachten coachen de leerlingen

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?	Samenwerken en -leren met gemeenschappelijke doelen voor ogen. (sarkon norm)	Het actieteam Pedagogisch handelen en de coördinator identiteit verzamelt data, stelt ontwikkeldoelen en interventies vast, inspireert anderen en monitort/borgt de voortgang.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de cultuur en omgang met elkaar. We spreken daarin dezelfde taal en elkaar op professionele wijze aan	Het actieteam pedagogisch handelen en de coördinator identiteit krijgt uren vanuit het taakbeleid. Er worden middelen begroot voor het onderzoeken en implementeren van vernieuwingen in de sociaal emotionele aanpak en teamscholing.	Kennis in inzicht in de eigen invloed op gedrag, gedachten en gevoelens. Nieuwe medewerkers worden wegwijs gemaakt in onze bedoeling en cultuur. Leader in me scholing.	Een professioneel team dat samenwerkt aan onze bedoeling en een fijne leerplek voor het leven.
	Op de Kameleon wordt gewerkt in een LEV-cultuur, waarin we van elkaar verwachten om 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 wordt gedeeld, er wordt gebruik gemaakt van elkaars talenten en we vragen naar elkaars mening en ideeën. We spreken dezelfde taal in de manier van omgaan met elkaar (Vreedzame School). Er zijn duidelijke gedragsverwachtingen voor iedereen betrokken bij de school; leerlingen, medewerkers en ouders. Zowel leerlingen, medewerkers als ouders hebben de ruimte om hun eigen invloed te pakken. Deze gedragsverwachtingen zijn zichtbaar, worden regelmatig besproken en door iedereen uitgesproken.					
Hoe tonen wij onderwijskundig leiderschap?	Medewerkers en schoolleider delen verantwoordelijkheden (2e stapsteen)	De schoolleider en de k.c. coachen medewerkers op het gebruiken van hun professionele ruimte en gezamenlijke verantwoordelijkheid	De schoolleiding geeft leiding aan de school vanuit wederzijdse verantwoordelijkheid en afhankelijkheid met de medewerkers	Scholing in coachen(d) leidinggeven.	Leden van het managementteam en/of coördinatoren hebben de leergang coachend leidinggeven gevolgd.	Een lerende organisatie waarin medewerkers professionele autonomie hebben. Het schoolteam neemt samen met de schoolleiding verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit
	Op de Kameleon heerst een professionele cultuur. De medewerkers hebben een belangrijke rol in hun eigen ontwikkeling en die van de organisatie. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De schoolleider heeft de taak om deze gedeelde verantwoordelijkheid maar ook het inzetten van talenten en expertise te coördineren. Er zijn verschillende onderwijskundige en professionele werkgroepen met elk een aangewezen kartrekker. We zijn een lerende organisatie waarbij wederzijdse afhankelijkheid centraal staat. In feite staan de staan de schoolleider en bouwcoördinatoren met de leraren voor dezelfde opgave als leraren met leerlingen: het geven van vertrouwen, stimuleren van een proactieve houding en het verwerven van eigenaarschap.					
Hoe werken wij aan de kwaliteit van het onderwijs?	Focus op preventie met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator (1e stapsteen)	De schoolleider en KC zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en de coördinatie van de deskundigheidsbevordering van	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan onderwijskwaliteit en nemen daarin hun verantwoordelijkheid door kennis en knelpunten te delen.	Studiedagen staan in het teken van de ontwikkeling van kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks worden tevredenheidspeiling	De kc neemt deel aan het netwerk van kc.. Medewerkers werken met een bekwaamheidsdossier in	De kwaliteitszorg is gericht op het professioneel handelen van medewerkers. Medewerkers zijn steeds op zoek naar waar zij voor

	Het team van de Kameleon is 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. Dit wordt o.a. gedaan door het verzamelen van data, (tevredenheidspeilingen, consultaties en reflectiegesprekken). Naast het managementteam (directie en bouwcoördinatoren), de intern begeleider, de reken- en taal-/leescoördinator, de gedragsspecialist en de ICT-coördinator zijn er nog kartrekkers van de professionele en onderwijskundige werkgroepen 'didactisch handelen', 'gedrag/pedagogisch handelen' en 'zicht op ontwikkeling'. Alle domeinen werken cyclisch aan ontwikkeldoelen, geven professionele feedback en monitoren 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 belanghebbende.	het schoolteam. De schoolleiding monitort de ontwikkeling van de onderwijskundige werkgroepen. De schoolleiding legt verantwoording af over de kwaliteitszorg aan de ouders, MR en het schoolbestuur.		uitgevoerd en gesprekken a.d.h.v. de gesprekkencyclus. Ten minste een keer per vier jaar wordt de school gevisiteerd door het auditteam van Sarkon.	de Google-drive. Het bekwaamheidsdossier vormt de basis voor de ontwikkelgesprekken van medewerkers met schoolleiding.	leerlingen het verschil maken bij het leerproces. De school informeert ouders en belanghebbenden op transparante wijze over de onderwijsontwikkeling en -kwaliteit
Hoe werken wij samen met ouders?	Goede samenwerking met ouders (sarkon norm) . We doen het samen. Ouders en medewerkers werken op een gelijkwaardige manier samen in belang van de ontwikkeling van het kind. Er zijn regelmatig gesprekken tussen ouders, medewerkers en leerling. Tijdens deze gesprekken wordt gebruikt gemaakt van de doelen die samen met de leerling zijn opgesteld en de informatie die uit leer- en ontwikkelgesprekken wordt gehaald. School en ouders betrekken de leerling zoveel mogelijk en werken eraan de leerlingen verantwoordelijk te maken voor het eigen leerproces. 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.	Medewerkers, ouders en leerlingen maken gebruik van de mogelijkheden en verantwoordelijkheden om informatie te delen in het belang van de ontwikkeling van de leerling. De ouderklankbordgroepen luisteren, geven advies en feedback. De MR geeft advies, heeft deels instemmingsrecht en dient ook als klankbord.	Het uitgangspunt van ouderbetrokkenheid is het praten vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Leerlingen worden hierbij zoveel mogelijk betrokken (driehoek kind-ouder-school). Medewerkers, ouders en leerlingen dragen allen bij aan het Er is vertrouwen in elkaar en goed contact met elkaar vormt de basis voor samenwerking	De school gebruikt verschillende media: Social Schools, website en facebook. Er worden minimaal twee keer per jaar ouder/kind gesprekken gevoerd. Minimaal 4x per jaar ouderklankbordgroep-bijeenkomsten en 5x per jaar MR-vergaderingen.	Leraren volgen scholing, houden intervisie of ontvangen coaching in het voeren van ouder/kind gesprekken indien nodig, bijvoorbeeld bij startende leerkrachten	Ouders, leerlingen en medewerkers zijn tevreden over de (contacten met) school. Dit resultaat is zichtbaar in de tevredenheidspeilingen, waar de ouders de school minstens met een 8 waarderen.

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).

