



RKBS Titus Brandsma

Schoolkoers 2024 – 2028

Uitwerking onderwijskundig beleid

Titus Brandsma

Schoolkoers 2024-2028: 'Leren jezelf richting te geven'

Op de RKBS Titus Brandsma staan wij voor het **samen leven** in een veilig leer- en schoolklimaat waar ieder kind zich gezien en gehoord voelt. Leerlingen, ouders en leer- krachten gaan met respect met elkaar om. Er wordt waarde gehecht aan de katholieke tradities en vieringen, waarbij delen en het saamhorigheidsgevoel centraal staan. **Samen werken** stimuleren wij tijdens betekenisvolle lessen in verbondenheid met de wereld om ons heen. Wij hanteren een procesgerichte aanpak, waarbij de kinderen onderzoekend leren in combinatie met kennisoverdracht. Wij hebben hoge verwach-

Kwaliteitszorg: Leren met LEV

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.

LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers op de Sarkonscholen en wordt gevormd door de

gemeenschappelijke missie: *'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 tot 13 jaar.'* Hierbij geven wij de kinderen het volgende perspectief:

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. Wij nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. Wij leren je om een steentje bij

tingen van leerlingen. Leerlingen werken bij ons op school aan hun zelfvertrouwen en gebruiken hun eigen en elkaars talenten.

We vinden het belangrijk tijdens het **samen leren** om begrip te hebben voor elkaar, van elkaar te leren en ons te verplaatsen in de belevingswereld van andere mensen, dichtbij en ver weg. We sluiten aan bij de behoefte van de groep en de individuele leerling, waarbij we gebruik maken van de kracht van elkaar. Daarbij nodigen we uit tot een actieve deelname van iedereen in het groepsproces.

te dragen aan de leefbaarheid. 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 leren je met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

We hanteren een Sarkonbreed kwaliteitskader dat de ontwikkeling van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs duidelijk weergeeft. Sarkonscholen 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.

"Een op de toekomst gerichte omgeving van samen leven, samen werken en samen leren"

Samen met de schoolgids vormt deze uitwerking van het onderwijskundig beleid onze schoolkoers voor de periode 2024-2028.

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.



Overzicht kwaliteitskader Sarkon

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

De uitwerking van het onderwijskundig beleid (invulling van het kwaliteitskader)

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>Van aandacht voor de persoonsvorming en brede ontwikkeling naar de brede ontwikkeling staat centraal</p> <p>Leren met LEV is de basis van ons onderwijs. LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers op de Sarkonscholen. De Titus Brandsmaschool is een op de toekomst gerichte omgeving van samen leven, samen werken en samen leren.</p> <p>Onze visie op leren wordt ondersteund vanuit de wetenschap. Wij vinden het belangrijk om te doen wat echt werkt. Kenmerkend hiervoor is het geven en ontvangen van feedback, werken vanuit kennis, hoge verwachtingen hebben, inzicht krijgen in je leerproces en in de te behalen doelen, weten wat je volgende stap is en samen leren en werken. Wij leggen onze focus op het eigen maken van kennis gekoppeld aan vaardigheden. Wij bieden kinderen inzicht in hun leer- en gedragsontwikkeling en betrekken leerlingen actief bij hun leerproces. Dit is ook terug te zien tijdens de International Primary Curriculum (IPC) lessen. Met IPC ontwikkel je leerlingen die zelfregulerend leren. Gedurende de basisschooltijd ontwikkelen leerlingen cognitieve, metacognitieve en motivationele vaardigheden en strategieën om beter te worden in leren (IPC-Nederland). We werken vanuit het gedachtegoed 'Leren zichtbaar maken' en de tien denkkaders die daaraan ten grondslag liggen.</p> <p>Vier vragen die we onszelf continu stellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat willen we dat leerlingen leren en hoe zien we dit terug in de klas? 2. Hoe weten we wanneer de leerlingen het geleerd hebben? 3. Hoe reageren we als leerlingen het niet geleerd hebben? 4. Hoe reageren we als leerlingen het wel geleerd hebben? 	Het leerteam "Visie op leren" doet onderzoek hoe het handelen van medewerkers in relatie tot Leren Zichtbaar Maken tot uiting komt in de school en informeert het team tijdens bijeenkomsten. Acties en besluiten worden genomen in het belang van de leerlingen binnen de kaders van "Leren zichtbaar maken" en Leren met LEV. De kwaliteitscoördinator (KC'er) begeleidt dit proces.	Wij dragen bij aan een cultuur waarbij de overtuiging en betrokkenheid van leraren behoren tot de belangrijkste factoren. Wij passen in ons handelen de tien denkkaders van 'Leren zichtbaar maken' toe.	Medewerkers die in het leerteam zitten krijgen hier voldoende taakuren voor. Wij faciliteren team- en persoonlijke scholing.	Nieuwe medewerkers krijgen een startpakket met informatie over de werkwijze en visie van de school. Alle medewerkers hebben kennis van methodeleerlijnen en kunnen daardoor beredeneerde keuzes maken in ons onderwijsaanbod. De brede ontwikkeling van de leerling stellen wij centraal en wij geven leerlingen inzicht in hun eigen leerproces. Dit doen we vanuit het gedachtegoed 'Leren zichtbaar maken'. In kwaliteitskaarten is vastgelegd welke keuzes wij gemaakt hebben en op welke wijze wij het onderwijs vormgeven per vakgebied. De KC'er begeleidt het team en coördineert dit proces.	Op school hebben alle medewerkers de leerlingpopulatie goed in beeld, wat maakt dat wij weten waar wij onze leerlingen naartoe begeleiden. Wij maken beredeneerde keuzes in het onderwijsaanbod. Alle besluiten en acties passen binnen het kader van 'Leren zichtbaar maken', het kwaliteitskader van Sarkon, het strategisch perspectief en onze schoolkoers.
	<p>Van een ondersteunend pedagogisch klimaat met een gemeenschappelijke pedagogische aanpak naar een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met persoonlijke richtinggevende benadering</p> <p>Op de Titus Brandsma werken wij met heldere schoolafspraken die worden nageleefd door medewerkers en leerlingen en deze zijn zichtbaar in de school. Wij werken daarbij met Kwink; een leerlijn voor sociaal-emotioneel leren, inclusief burgerschap. Wij leren kinderen zichzelf richting te geven en om 'het goede' te doen. Onze visie, samen leven, samen werken en samen leren, maakt dat wij als school een leerplek voor het leven zijn waarin kinderen leren over het leven, zichzelf, de ander en de wereld om hen heen. Op school worden bijzondere momenten gevierd die horen bij de katholieke grondslag en het persoonlijke leven. Hierbij worden rituelen, symbolen, verhalen en muziek die verbonden zijn met de katholieke traditie ervaren. Samen vieren en herdenken draagt bij aan het saamhorigheidsgevoel. Wij werken samen met leerlingen en ouders in een schoolklimaat waarin leerlingen zelf kunnen doen wat zelf gedaan kan worden. Wij werken in een omgeving waar iedereen welkom is en waar leerlingen een bijdrage leveren aan de goede sfeer op school.</p>	De gedragspecialist en KC'er zijn samen verantwoordelijk voor de coördinatie van de kwaliteit en ontwikkeling op pedagogisch en sociaal-emotioneel gebied. Het leerlingpanel wordt betrokken bij ontwikkelingen in de school. Alle medewerkers voeren kindgesprekken om het leerproces samen met de leerling vorm te geven.	Wij hebben als school een gemeenschappelijke pedagogische visie en aanpak en wij voelen ons daarbij samen verantwoordelijk voor alle leerlingen in de school. Wij zijn een leerplek voor het leven waarin medewerkers voorbeeldgedrag tonen.	De vakspecifieke coördinatoren (anti-pestcoördinator, gedragspecialist, vertrouwenspersoon) krijgen voldoende taakuren om zich in te zetten op schoolniveau.	Alle medewerkers hebben de nodige kennis om samen met de leerling te reflecteren op het leerproces aan de hand van succescriteria. Het geven en ontvangen van effectieve feedback is hierbij een voorwaarde. Het welbevinden en de groei van de leerlingen wordt gevolgd en het onderwijs wordt daarop afgestemd.	Leerlingen, ouders en medewerkers dragen bij aan een prettig schoolklimaat waarin wij ons allen verantwoordelijk voelen voor ons eigen handelen. Wij volgen het welbevinden en de groei van de leerlingen en stemmen dit af door middel van kindgesprekken met de leerling.
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	<p>Van instructiemodel met aandacht voor metacognitie naar coöperatieve werkvormen, rekening houdend met metacognitie</p> <p>Leerlingen spelen en leren in de onderbouw in verschillende samenstellingen in spelsituaties. De leerkrachten zorgen voor een rijke leeromgeving en creëren samen met de leerlingen betekenisvolle spelsituaties waarbij kinderen welbevinden en betrokkenheid ervaren. De leerkrachten doen gerichte (spel)interventies en werken van daaruit aan leer- en ontwikkelingsdoelen. Het beredeneerd aanbod wordt geobserveerd tijdens het spel en op basis hiervan bijgesteld. In de midden- en bovenbouw worden lessen aangeboden aan de hand van het EDI-model. Verschillende (coöperatieve)werkvormen zijn een middel om de betrokkenheid te vergroten en worden ingezet tijdens verschillende lessen. Verlengde- of verdiepende instructie wordt aangeboden in kleine groepen of individueel. Wij weten hoe het brein van kinderen werkt en sluiten hier in onze lessen bij aan door verbinding te maken tussen de reeds aanwezige kennis en vaardigheden, gekoppeld aan nieuwe kennis. Leerlingen krijgen de gelegenheid om nieuwe lesstof begeleid in te oefenen. Tijdens de evaluatie ontvangen leerlingen feedback op het leerproces en op de inhoud van de les. We leren de leerlingen dat fouten maken onderdeel is van het leerproces.</p>	De vakcoördinatoren bewaken de doorgaande lijn in de school door dit met regelmaat in de bouwvergaderingen onder de aandacht te brengen. Daarbij evalueren zij de kwaliteitskaarten en stellen deze zo nodig bij. Tevens analyseren zij samen met de KC'er en de schoolleider de opbrengsten schoolbreed.	De medewerkers hebben een open en onderzoekende houding tegenover de leerlingen en elkaar. De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden continu afgestemd waarbij de methodeleerlijn de leidraad is voor ons onderwijs.	De specifieke vakcoördinatoren doen groepsbezoeken om de doorgaande lijn in onze didactische aanpak te waarborgen, die is vastgelegd in kwaliteitskaarten. Zij krijgen hier voldoende taakuren voor om zich in te zetten voor de team- en schoolontwikkeling.	Wij hebben kennis van de werking van het brein en metacognitie. Wij kennen de methodeleerlijn en maken op basis daarvan keuzes in ons aanbod. Daarbij hebben wij kennis van verschillende coöperatieve werkvormen en zetten wij deze doelbewust in om de leerlingen te activeren tijdens de lessen.	In de onderbouw werken leerlingen aan de doelen zoals omschreven in de themaplanning. De resultaten voor de basisvakken voldoen aan de schoolambities. De leerlingen pakken invloed op hun eigen leerproces en de resultaten en reflecteren hierop.
	<p>Van keuzes in het methode aanbod, leerling medeverantwoordelijk naar methode als bron voor doelen, keuzemogelijkheden voor leerling</p> <p>De leerstof wordt afgestemd op de ontwikkel- en leerbehoefte van de leerling. Hierbij maken wij keuzes in ons aanbod, aan de hand van de methodeleerlijn. In de onderbouw worden leeractiviteiten aangeboden door lerend spelen. Kennis over de wereld wordt op betekenisvolle wijze vanuit thema's aangeboden. In een groepsdoorbrekende samenstelling onderzoeken leerlingen informatie over verschillende vraagstukken. IPC wordt thematisch schoolbreed aangeboden, waarbij verschillende groepen met elkaar samenwerken. Alle groepen hebben ieder jaar een cultureel uitstapje, passend bij het thema van IPC. In de midden- en bovenbouw wordt de leerstof afgestemd op de voorkennis, talenten en (onderzoeks)vaardigheden van de leerlingen. Waarbij we met verschillende methodes en methodieken werken voor de basisvakken (rekenen, taal, lezen en burgerschap). Daarnaast is er veel aandacht voor creatieve vakken. Zo zijn er reeksen 'crea-ochtenden' waarbij bouwdoorbrekend verschillende technieken worden aangeboden. Eens per schooljaar staat een dag in het teken van cultuur door muziek, dans</p>	Tijdens de bouwvergadering wordt er ruimte ingepland om inhoudelijk met elkaar het gesprek te voeren over de doorgaande lijn van de basisvakken. De cultuurcoördinator is verantwoordelijk voor de doorgaande lijn wat betreft cultureel aanbod en creatief aanbod. De IPC-coördinatoren stemmen met de leerkrachten	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.	De specifieke vakcoördinatoren doen groepsbezoeken om de doorgaande lijn in onze didactische aanpak te waarborgen, die is vastgelegd in kwaliteitskaarten. Zij krijgen hier voldoende taakuren voor om zich in te zetten voor de team- en schoolontwikkeling. Daarnaast is er een budget voor cultuur om de uitjes te realiseren.	Alle medewerkers hebben kennis van methodeleerlijnen en kunnen daardoor beredeneerde keuzes maken in ons onderwijsaanbod. De brede ontwikkeling van de leerling stellen wij centraal en wij geven leerlingen inzicht in hun eigen leerproces. In kwaliteitskaarten is vastgelegd welke keuzes wij gemaakt hebben en op welke wijze wij het onderwijs	Leerlingen kunnen hun werk bewaren in hun portfolio. Tijdens afsluitingen van IPC, crea-ochtenden en cultuurdagen presenteren de leerlingen wat zij hebben geleerd. Ouders zijn hier tevens bij betrokken.

<p>of drama waarin wij ieder jaar een samenwerking opzoeken met een wisselende organisatie. Alle leerlingen ontvangen twee keer per week een les bewegingsonderwijs die wordt aangeboden door een vakdocent bewegingsonderwijs aan de hand van de leerlijn bewegen.</p>	<p>een 2-jarenplanning af.</p>			<p>vormgeven per vakgebied. De KC'er begeleidt het team tijdens en coördineert dit proces.</p>	
--	--------------------------------	--	--	--	--

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>Van leren in vaste groepen met groepsoverstijgende activiteiten naar leren met een flexibele organisatie in de brede school</p>	<p>De (bouw) overlegmomenten zijn vooral inhoudelijk en gaan over de ondersteuning en aanpak van leerlingen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij stemmen in deze overlegmomenten de didactische aanpak met elkaar af. Wij maken hierbij gebruik van elkaars expertise. Het leerlingpanel heeft inbreng bij de organisatie van de school.</p>	<p>In de school praten wij respectvol met en over elkaar. Wij organiseren ons onderwijs op die wijze, zodat we zoveel mogelijk inclusief onderwijs aanbieden en iedere leerling zich welkom voelt.</p>	<p>De medewerkers krijgen voldoende uren om tijdens overlegmomenten met elkaar het onderwijs af te stemmen en om lessen samen voor te bereiden, dan wel in de eigen groep of groepsdoorbekend. De werkgroep Brede School Middenmeer krijgt voldoende uren om deel te nemen aan overlegmomenten om de samenwerking te bevorderen.</p>	<p>Wij hebben kennis van de methodeleerlijn zodat de medewerkers de beginsituatie van de leerlingen weten en hier hun handelen op kunnen aanpassen zodat ze werken aan de zone van naaste ontwikkeling.</p>	<p>De leerlingen hebben zicht op hun eigen ontwikkeling. De medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen in de school. Als Brede School Middenmeer koersen wij op een nauwere samenwerking.</p>
	<p>Wij werken met een doorgaande leerlijn van groep 1 tot en met 8. Wij hebben afspraken vastgelegd over aanbod, differentiatie en organisatie en hebben dit vastgelegd in onze kwaliteitskaarten. De leerlingen zitten bij de basisvakken bij elkaar met een jaargroep of in een combinatiegroep. Wij hebben een groepsdoorbekende aanpak bij lezen, wereldoriëntatie en cultuureducatie. Wij hanteren bij de lessen de methode of methodiek. Wij passen de lessen aan op basis van de actuele beginsituatie. De methode is dus een middel en geen doel op zich. Wij zijn wisselend sturend, begeleidend of coachend in onze aanpak, dit stemmen wij af op de situatie en de onderwijsbehoefte. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van leerlingen uit meerdere jaargroepen. Wij hebben per vakgebied afstemming over aanbod, differentiatie en organisatie. Groep 1/2, 3 en 4 werken regelmatig samen en wij hebben afspraken gemaakt om deze overgang te verkleinen en de doorgaande lijn te borgen. Wij werken met gemeenschappelijke thema's die wij tevens afstemmen met de voorschoolse educatie en de twee andere scholen, binnen de Brede School Middenmeer.</p>	<p>De school werkt samen met het SMW en het orthoteam van Sarkon om een zo inclusief mogelijke benadering te realiseren. Tijdens overlegmomenten analyseren wij met het team hoe het aanbod nog beter afgestemd kan worden op de onderwijsbehoefte en hoe wij een volgende stap kunnen zetten op de inclusieladder.</p>	<p>Wij voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de ondersteuning aan alle leerlingen, waarbij we werken aan kansengelijkheid voor iedere leerling.</p>	<p>Een medewerker is coördinator (hoog)begaafdheid, zij krijgt hier voldoende taakuren voor. Een lid van het orthoteam is onderdeel van ons ondersteuningsteam. Dit wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.</p>	<p>Medewerkers nemen deel aan bijeenkomsten inclusie van het Samenwerkingsverband en nemen via het aanbod van E-wise totaal deel aan specifieke scholing die aansluit bij de onderwijsbehoefte van leerlingen.</p>	<p>Het basisaanbod is in de school op orde, waardoor de kansengelijkheid geminimaliseerd wordt. Hierdoor is er meer ruimte om inclusief onderwijs te bieden.</p>
<p>Van groepsinstructie met extra ondersteuning voor leerlingen met gemeenschappelijke ondersteuningsbehoeften naar groepsdifferentiatie met extra ondersteuning gericht op individuele ondersteuningsbehoeften</p> <p>In ons handelen werken wij zo inclusief mogelijk waarbij de leerlingen de kansen krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Wij werken met een cultuur waarbij verschillen de norm zijn en stellen daarbij hoge verwachtingen. Wij zetten kennis en vaardigheden in die de kansengelijkheid en de effectiviteit van het onderwijs vergroten. Wij hanteren de HGW-cyclus waarbij de ondersteuningsbehoefte gericht is op groeps- en leerlingniveau. Na de basisinstructie werken leerlingen adaptief aan de inoefening van de lesstof. Er is hierbij een mogelijkheid om groepsdoorbekend aan een instructie in een andere jaargroep deel te nemen. Wij differentiëren in de onderbouw door een beredeneerd aanbod en spelinterventies van de medewerkers gericht op welbevinden en betrokkenheid. Wij bieden meerkunners de mogelijkheid tot compacten/verrijken. Wij gebruiken hogere orde denkvrAGEN.</p>						
Hoe volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen?	<p>Van mix summatief/dynamisch verzamelen data met bedoeling evaluatie en ondersteuning naar dynamisch verzamelen van data door medewerkers met bedoeling evaluatie en ondersteuning</p>	<p>Medewerkers analyseren per groep de groei van de leerlingen aan de hand van data, observaties en kindgesprekken. De coördinatoren analyseren hun vakgebied schoolbreed en stemmen dit af met de KC'er. De medewerkers, de coördinatoren en de KC'er presenteren hun analyse aan het team.</p>	<p>Medewerkers zien toetsing als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerling.</p>	<p>De school heeft licenties van de methodes die gebruikt worden, Kijk!, Esis en IEP.</p>	<p>De KC'er neemt onze manier van toetsen mee in onze visie op leren en ondersteunt de medewerkers daarin.</p>	<p>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>
	<p>Wij hebben een onderzoekende houding en analyseren data / informatie om ons onderwijs te evalueren en ons handelen hierop aan te passen. Wij leren leerlingen om te reflecteren op hun eigen handelen en om de groeimogelijkheden (persoonlijke doelen) in kaart te brengen. Leerlingen leren hun groei te vergelijken met zichzelf (en niet met anderen) waarbij de succescriteria voor de leerlingen duidelijk zijn om de volgende stap te kunnen zetten in hun ontwikkeling. Wij brengen doorlopend de groei van leerlingen in kaart op dynamische wijze. Naast adaptieve summatieve toetsen en het LVS, gebruiken wij formatieve vormen van toetsing. In de onderbouw zijn de observatiesystemen vooral dynamisch (formatief) om ontwikkeling in kaart te brengen, gericht op ontwikkeling, welbevinden en betrokkenheid.</p>					
Hoe wordt de groei van de leerling in beeld gebracht?	<p>Van traditioneel rapport naar mix portfolio en rapport</p>	<p>Een werkgroep met medewerkers uit verschillende bouwen hebben dit rapport/portfolio samengesteld en evalueren dit document jaarlijks. Deze werkgroep coördineert de afspraken rondom het rapport/portfolio.</p>	<p>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 leerdoelen.</p>	<p>Medewerkers van de werkgroep krijgen hier voldoende taakuren voor. Zij zorgen dat middelen, om voor iedere leerling een rapport/portfolio te realiseren, aanwezig zijn op school.</p>	<p>Nieuwe medewerkers worden door de werkgroep meegenomen in de afspraken rondom het rapport/portfolio. Alle medewerkers werken samen met de leerlingen aan het rapport/portfolio en begeleiden de leerlingen hierbij.</p>	<p>Leerlingen vullen samen met de medewerkers het rapport/portfolio in. In dit document laten leerlingen zien waar zij trots op zijn en brengen zij hun groei in beeld.</p>
	<p>Wij werken met een mix tussen een rapport en een portfolio, waarbij wij samen met leerlingen de groei in kaart brengen en leerlingen kunnen laten zien waar zij trots op zijn. Naast de cognitieve ontwikkeling is ook de brede ontwikkeling zichtbaar, gericht op het proces en waarbij aandacht is voor persoonlijke groei. We spreken met de leerlingen een aantal vaste momenten af om het rapport/portfolio bij te werken, waarbij ruimte is om foto's en/of documenten toe te voegen. Wij gebruiken het rapport/portfolio als middel bij het voeren van de driehoeksgesprekken tussen leerlingen, ouders en medewerkers. Leerlingen leren met het rapport/portfolio doelen te evalueren.</p>					

DE STRATEGISCHE PERSPECTIEVEN

Werken in een	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
---------------	-----------	-----------	---------	----------	--------	------------

LEV-cultuur	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?	Van samenwerken en -leren met persoonlijke verantwoordelijkheid naar samenwerken en -leren met professionele autonomie	Wij hanteren de gesprekkencyclus van Sarkon waarbij wij leren met onze persoonlijke leerdoelen die aansluiten bij de schooldoelen. Wij leren en werken met een onderzoekende houding in leerteams.	Wij tonen faalmoed en leren van onze fouten en zijn hierin een voorbeeld voor anderen. Besluiten worden genomen op basis van onderzoek, data, ervaring en inzichten. Wij nemen besluiten met de lange termijn voor ogen. Wij zijn pro-actief in de samenwerking met partners in opvang en onderwijs in de Brede School Middenmeer.	Medewerkers die deelnemen aan (bovenschoolse) PLG's/netwerken, worden in het taakbeleid gefaciliteerd. Het aanbod van E-wise wordt bekostigd vanuit de bovenschoolse afdracht. De fysieke trainingen worden bekostigd uit het scholingsbudget. Daarnaast is er jaarlijks een bedrag begroot voor teamscholing.	Wij benutten het scholingsaanbod van o.a. E-wise totaal. Startende medewerkers nemen deel aan het traject 'Startende leraar' van Sarkon. Na de startende fase volgen leraren de mentorentaining. Mentoren en schoolopleiders begeleiden studenten.	De medewerkers voelen zich veilig in hun werk en ervaren welbevinden. Medewerkers zijn professioneel om daarin hun eigen regie te nemen. De medewerkers werken aan de persoonlijke leerdoelen met de gesprekkencyclus van Sarkon.
	Wij zijn samen verantwoordelijk voor een goede werksfeer op school. Ons handelen leidt tot toename van het welbevinden van onszelf en het gedrag leidt ook tot toename van het welbevinden van anderen. Wij laten voorbeeldgedrag zien, wat bijdraagt aan de doelen van de school. Wij nemen onze professionele ruimte en zijn autonoom in het maken van keuzes die hierbij aansluiten, hierbij hebben wij een open en nieuwsgierige houding . Wij werken op een gelijkwaardige wijze samen, wij leren van en met elkaar . Wij ondersteunen en coachen elkaar en benutten hierbij de winnaarsdriehoek : wij coachen en ondersteunen elkaar, wij zijn proactief en wij stellen ons open op; wij zijn eerlijk en delen verantwoordelijkheden. Wij nemen besluiten in het belang van het lerende kind . Wij leren met onze persoonlijke leerdoelen die aansluiten bij de schooldoelen. Wij voelen ons persoonlijk verantwoordelijk voor onze ontwikkeling en wij zijn hierin proactief.	Het MT coördineert het onderwijsbeleid. De bouwcoördinatoren stemmen de pedagogische en didactische aanpak af binnen de bouw. De vakcoördinatoren stemmen de doorgaande lijn af binnen de school binnen hun vakgebied.	Medewerkers staan ervoor open om nieuwe dingen te leren. Medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid in het maken van keuzes en het naleven van gemaakte afspraken.	De vakcoördinatoren doen groepsbezoeken, gericht op hun vakgebied. Zij worden gefaciliteerd om dit onder schooltijd te kunnen doen. De KC'er en schoolleider doen regelmatig flietsbezoeken in alle groepen.	De vakcoördinatoren zijn geschoold en volgen scholing om hun bekwaamheden up to date te houden. Tevens bezoeken zij de PLG- en/of netwerkbijeenkomsten. Alle medewerkers werken aan hun professionele ontwikkeling door middel van scholing.	Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en voor de schoolontwikkeling. Tevens voelen wij ons allen verantwoordelijk voor geven en ontvangen van effectieve feedback.
Hoe tonen wij onderwijskundig leiderschap?	Van schoolleider (ver)deelt verantwoordelijkheden naar medewerkers en schoolleider delen verantwoordelijkheden	Wij delen leiderschap en verantwoordelijkheden op horizontale wijze . De schoolleider vertrouwt op de competentie en betrokkenheid van de medewerkers, en geeft hen de vrijheid om beslissingen te nemen en hun werk zelfstandig uit te voeren. Waarbij de kaders helder zijn voor iedereen, zoals beschreven in de organisatiestructuur van de Titus Brandsma. De schoolleider biedt emotionele steun, erkenning en waardering aan de medewerkers, en stimuleert een positieve werkcultuur . De vakcoördinatoren houden zicht op de doorgaande lijn binnen de school en stemmen dit af met de kwaliteitscoördinator en de schoolleider tijdens coördinatorenbijeenkomsten .	Wij werken met de tandem, schoolleider en KC'er, die met ons een onderzoekende verbetercultuur creëert. Wij nemen deel in leerteams bij ons op school en bovenschoolse PLG's en netwerken.	Al onze overlegmomenten staan in het teken van de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks worden de tevredenheidspelingen Vensters PO uitgevoerd. Voor de analyses van de opbrengsten heeft de school een licentie van IEP en Kijk!	De KC'er en schoolleider zijn geschoold en werken met het KC- en directieteam aan de deskundigheidsbevordering. De medewerkers volgen individuele scholing, passend bij de schooldoelen, en teamscholing.	Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en voor de schoolontwikkeling. Tevens voelen wij ons allen verantwoordelijk voor geven en ontvangen van effectieve feedback.
	Van focus op preventie naar focus op het leerpotentieel met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator	Wij werken met het kwaliteitskader van Sarkon om onze beweging van leerstof- naar kindgericht onderwijs vorm te geven. De kwaliteitszorg is op de ontwikkeling van de leerkracht en preventie gericht. Wij werken met de 'tandem' schoolleider en kwaliteitscoördinator die met ons een onderzoekende verbetercultuur creëert. De kwaliteitscoördinator (vanuit de rol als trendanalist) bepaalt samen met leerteams cyclisch schoolbrede ambities aan de hand van data, toetsgegevens, analyses en observaties en is altijd gekoppeld aan de visie op leren. De kwaliteitscoördinator fungeert als coach . Wij hebben hoge verwachtingen van leerlingen, waarbij wij recht doen aan onze leerlingpopulatie, in onze doorgaande leerlijn en hebben deze vastgelegd in onze kwaliteitskaarten. Daarnaast hebben wij onze kwaliteitscyclus (PDCA cyclus) ontwikkeld en vastgelegd en deze werken wij jaarlijks bij. De medewerkers zijn transparant over de kwaliteit van het onderwijs naar ouders, MR, schoolbestuur, onderwijspartners en andere belanghebbenden.	Het leerlingpanel heeft regelmatig afstemming met de schoolleider. Aan het begin van ieder schooljaar vinden startgesprekken plaats tussen leerling, ouder en medewerkers. Verder vinden er voortgangsgesprekken plaats. Aan de start van het schooljaar vindt per groep een informatiemiddag plaats waarin leerlingen vertellen over hun leerjaar.	De medezeggenschapsraad heeft een werkplan. De oudercommissie heeft samen met school afspraken gemaakt over de werkwijze. We communiceren open en transparant met elkaar.	De school heeft een licentie bij Ziber Education (Kwieb app). Jaarlijks wordt de oudertevredenheids-onderzoek afgenomen via Vensters PO.	Het team heeft met elkaar afspraken gemaakt over de inhoud tijdens de driehoeksgesprekken.
Hoe werken wij samen met ouders?	Van goede samenwerking met ouders naar intensieve samenwerking met ouders	Het leerlingpanel heeft regelmatig afstemming met de schoolleider. Aan het begin van ieder schooljaar vinden startgesprekken plaats tussen leerling, ouder en medewerkers. Verder vinden er voortgangsgesprekken plaats. Aan de start van het schooljaar vindt per groep een informatiemiddag plaats waarin leerlingen vertellen over hun leerjaar.	De medezeggenschapsraad heeft een werkplan. De oudercommissie heeft samen met school afspraken gemaakt over de werkwijze. We communiceren open en transparant met elkaar.	De school heeft een licentie bij Ziber Education (Kwieb app). Jaarlijks wordt de oudertevredenheids-onderzoek afgenomen via Vensters PO.	Het team heeft met elkaar afspraken gemaakt over de inhoud tijdens de driehoeksgesprekken.	School en ouders werken op een gelijkwaardige wijze samen. Ouders zijn tevreden over de school. Dit resultaat is zichtbaar in de oudertevredenheids-onderzoeken.
	Ouders en medewerkers van de Titus Brandsma werken op een gelijkwaardige wijze samen. Ouders voelen zich welkom op school en medewerkers en ouders zijn bereikbaar voor elkaar. Wij organiseren het educatief partnerschap door leerlingen en ouders met een vaste regelmaat te betrekken bij de ontwikkeling van de leerling. Wij organiseren hiervoor voldoende bijeenkomsten en overlegmomenten, waarbij ruimte en tijd is voor dialoog tussen ons en de ouders. Jaarlijks vinden er driehoeksgesprekken plaats met gelijkwaardige inbreng van leerlingen, ouders en medewerkers. Wij communiceren transparant . Dit betekent dat wij en de ouders open en eerlijk zijn over gedachten en gevoelens. We spreken verwachtingen naar elkaar uit en wij stemmen deze met leerlingen en ouders af. Wij informeren leerlingen en ouders doorlopend over de schoolontwikkelingen en het schoolbeleid. De stem van de leerling en de ouder telt mee. De leerlingen denken mee vanuit het leerlingpanel en vanuit het tevredenheidsonderzoek. De ouders denken mee vanuit de Medezeggenschapsraad en vanuit het tevredenheidsonderzoek. De oudercommissie organiseert en ondersteunt bij de organisatie van feesten, vieringen en activiteiten.	Het leerlingpanel heeft regelmatig afstemming met de schoolleider. Aan het begin van ieder schooljaar vinden startgesprekken plaats tussen leerling, ouder en medewerkers. Verder vinden er voortgangsgesprekken plaats. Aan de start van het schooljaar vindt per groep een informatiemiddag plaats waarin leerlingen vertellen over hun leerjaar.	De medezeggenschapsraad heeft een werkplan. De oudercommissie heeft samen met school afspraken gemaakt over de werkwijze. We communiceren open en transparant met elkaar.	De school heeft een licentie bij Ziber Education (Kwieb app). Jaarlijks wordt de oudertevredenheids-onderzoek afgenomen via Vensters PO.	Het team heeft met elkaar afspraken gemaakt over de inhoud tijdens de driehoeksgesprekken.	School en ouders werken op een gelijkwaardige wijze samen. Ouders zijn tevreden over de school. Dit resultaat is zichtbaar in de oudertevredenheids-onderzoeken.

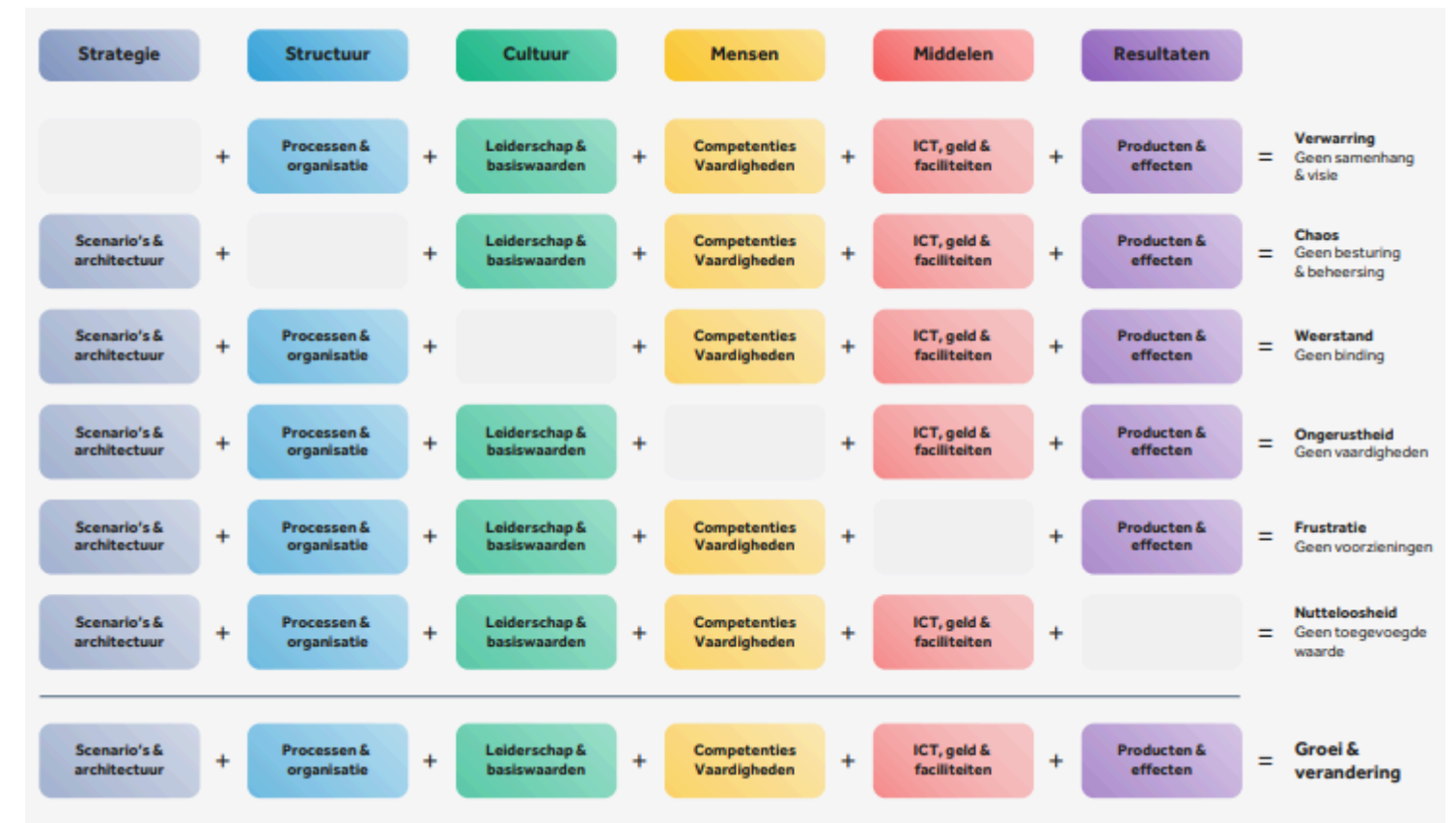
Kwaliteitskaarten; rekenen, taalverzorging, lezen, pedagogisch/didactisch handelen, sociaal-emotioneel, IEP afname, kwaliteitszorg, (hoog)begaafdheid, lerend spelen, burgerschap, cultuureducatie, IPC, dyslexie, registraties, ondersteuning, NT2.



Bouwstenen voor groei (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. Hieronder een toelichting op deze bouwstenen.

- **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).



Personeelsbeleid bij 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 leraren

Sarkon is een organisatie die zich inzet voor de kwalitatieve ontwikkeling van al onze medewerkers, zo ook onze startende leraren. Met de startende leraar wordt bedoeld de leraar 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 ontplooiën 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 leer- 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.

