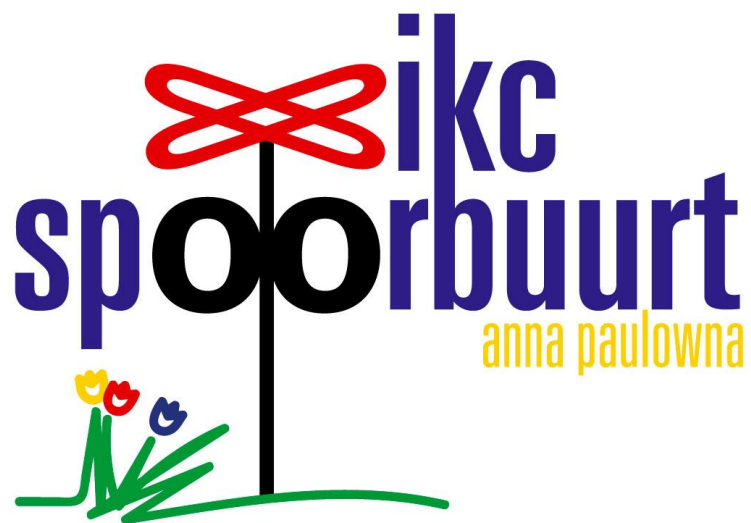


2020-2024

Schoolplan IKC Spoorbuurt “samen, leren, groeien”



IKC Spoorbuurt
Nieuweweg 17-19
1761 EC Anna Paulowna
Juli 2020

Inleiding

Bij IKC Spoorbuurt werken we vanuit het motto: “Samen leren groeien! Dit doen wij door te **leren met LEV!**”

Leren met LEV
LEV staat voor hart!
LEV staat voor moed!

L – Leerplek voor het leven
E – Eigen Wijze
V – Vertrouwen door verbinding

In het schoolplan van IKC Spoorbuurt onderwijs leest u welke ambities het onderwijs heeft voor de periode 2020-2024. In dit schoolplan beschrijven we ons beleid voor de komende vier jaar. Het geeft informatie, over hoe wij op IKC Spoorbuurt het onderwijs vorm gaan geven en hoe wij denken en werken.

Het door Stichting Sarkon vastgesteld LEV koersplan 2020-2024 is richtinggevend en vormt het kader voor het beleid van onze school.

Over veel zaken binnen ons onderwijs zijn we tevreden: die willen we graag behouden voor de toekomst. Het onderwijs staat echter nooit stil. De samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe uitdagingen komen te staan. Er worden nieuwe inzichten over het onderwijs en de opvoeding ontwikkeld. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om als integraal kindcentrum 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?

We hebben ernaar gestreefd dit schoolplan zo kort en krachtig mogelijk te omschrijven. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op één A4. In dit rapport vindt u een toelichting, inclusief een overzicht van de wettelijke eisen en waar u deze kunt terugvinden.

Hoe is het schoolplan tot stand gekomen?

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het onderwijs tot stand gekomen.

Als onderdeel van Sarkon hebben we in 2018 en 2019 tijdens directiebijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten ons bestuur en de aangesloten scholen in kaart gebracht om te bepalen waar we staan, wat ons verbindt en waar onze ontwikkelpunten en kwaliteiten liggen. Hierbij zijn bestuur, directieleden, stafleden, GMR-leden en de Raad van Toezicht betrokken geweest. Ook is een omgevingsonderzoek gedaan waarbij ouders, medewerkers en mensen uit het netwerk van Sarkon uitgebreid zijn geïnterviewd.

Deze fase heeft geresulteerd in een koersplan van Stichting Sarkon. In het koersplan zijn de kernwaarden beschreven die wij belangrijk vinden voor onze stichting. De kernwaarden van Sarkon hebben een cultuurvormende functie, ze zorgen ervoor dat de collectiviteit wordt versterkt. Op het niveau van de school hebben de kernwaarden een functie naar de ouders toe. Iedere school geeft een invulling op eigen wijze aan de kernwaarden.

Deze koers zorgt voor een duidelijke stip op de horizon middels de strategische thema's, het is dynamisch, wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast als dit nodig is. De 19 scholen concretiseren de thema's in hun eigen schoolplan, waarin de doelen worden beschreven en hoe deze worden gerealiseerd. Het inhoudelijk jaarplan is de concrete uitwerking van het schoolplan, waarin per jaar wordt aangegeven welke doelen men wil bereiken.

Geïnspireerd door het koersplan van Sarkon hebben we met het team invulling gegeven aan de **LEV**-koers op schoolniveau. Tijdens studiedagen hebben we met het team gebrainstormd over de thema's, gereflecteerd op onze huidige IIC-ontwikkeling en vooruitgekeken naar wat goed, toekomstbestendig, onderwijs is voor onze leerlingen. Resultaat van deze bijeenkomsten is een verbinding tussen het koersplan van Sarkon en onze eigen koers richting toekomst.

Voor wie is het schoolplan?

Het schoolplan is een document voor het onderwijsteam om samen te werken aan kwaliteit. Tegelijkertijd is het schoolplan een 'schooleigen' visiedocument dat sturing geeft aan de onderwijsorganisatie. Het schoolplan moet aansluiten bij de actuele praktijk van de school. Het is daarbij van belang om het plan en de bijbehorende aanpak regelmatig te bespreken in het team.

Het schoolplan is voor het schoolbestuur het handvat om te zien hoe de school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs. Het schoolbestuur moet aan de hand van het schoolplan kunnen laten zien hoe de school werkt aan (de verbetering van) onderwijskwaliteit.

Het schoolplan is een belangrijk handvat voor het voeren van het goede gesprek in de MR. Dit is niet alleen het geval in de fase van het opstellen van het schoolplan, maar ook bij het werken aan de uitvoering van het plan.

Voor ouders en andere betrokkenen is het schoolplan een nadere uitwerking van informatie in de IKC-gids en het jaarplan. Het schoolplan geeft hen inzicht in de ambities en ontwikkeling die de school nastreeft.

De inspectie hecht veel waarde aan een goed en actueel schoolplan dat de school helpt om eigen ambities vast te leggen en waar te maken – en richting te geven aan het onderwijs. Ieder bestuur en iedere school streeft naar goed onderwijs. Hoe dat gebeurt, is te vinden in het schoolplan. Het schoolplan is daarom een belangrijk uitgangspunt om in het toezicht het gesprek aan te gaan met het bestuur en de school over de ambities, hoe deze worden waargemaakt en hoe er wordt gewerkt aan continue verbetering. Ten slotte bekijkt de inspectie of het schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen.

Visie en missie



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.

LEV bij IKC Spoorbuurt

Samen

Binnen IKC Spoorbuurt werken kinderopvang en onderwijs vanuit het motto samen, leren, groeien! We ondersteunen de kinderen in hun ontwikkeling en vinden het belangrijk dat de kinderen leren wie zij zijn en hoe ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Door de samenwerking van kinderopvang en onderwijs brengen we de expertise van de teamleden bij elkaar in het belang van deze ontwikkeling. Samen dragen we zorg voor alle kinderen van 0-13 jaar. Het IKC is een ontmoetingscentrum in de buurt en spil in de wijk voor bewoners en gebruikers.

Persoonlijk

Ieder kind is uniek en heeft zijn eigen ervaringen, emoties en verhalen. Wij willen hem of haar inspireren. En helpen om de eigen kwaliteiten optimaal te ontdekken en ontwikkelen op eigen wijze. **(Persoonlijk)**

Ontdekken

IKC Spoorbuurt is een ontmoetingsplaats. Hier ontdekt uw kind de wereld. Vanuit de veilige basis van de IKC ontwikkelt het zich tot een mens met een eigen identiteit.

Open

We vinden het belangrijk dat uw kind zich hier thuis voelt. En dat het zich in een goede en open sfeer kan ontwikkelen.

Zelfstandig

Zelfstandig worden staat hoog in het vaandel bij ons IKC. Kinderen worden begeleid om zelfstandig te leren en te werken. Om zelf oplossingen te vinden voor hun vragen en problemen. Daarbij geldt altijd: ieder kind mag zichzelf zijn en moet zich emotioneel vrij kunnen ontwikkelen.

Hoe geeft IKC Spoorbuurt vorm aan de (katholieke) identiteit?

Op de **LEV**-scholen van Sarkon vormt een positief mensbeeld de basis van de katholieke grondslag. Ieder mens is van grote waarde en krijgt de ruimte om zich op Eigen Wijze met eigen talenten optimaal te ontwikkelen. Met vertrouwen door verbinding leren wij een steentje bij te dragen aan het algemene welzijn. Wij leren keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen en verschillen tussen mensen te waarderen.

Wij leren van verhalen en beelden over personen die een voorbeeld zijn in 'het goede doen'. Wij vieren de bijzondere momenten die horen bij de katholieke grondslag, het persoonlijke **leven** en er is aandacht voor overige geloofsovertuigingen. Hierbij ervaren wij rituelen, symbolen, verhalen en muziek die verbonden zijn met de interconfessionele traditie.

Hoe zorgt IKC Spoorbuurt voor een goede onderwijskwaliteit?

Sarkonscholen en het schoolbestuur werken samen aan de goede kwaliteit van het onderwijs. Door auditteams, schoolbesprekingen en collegiale consultaties wordt de kwaliteit op de Sarkonscholen getoetst aan de uitgangspunten van 'Leren met **LEV**' en de wettelijke kaders. Meer informatie over kwaliteitszorg bij Sarkon: www.sarkon.nl

Bij IKC Spoorbuurt staan wij voor goed onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs is onderwerp van gesprek tijdens overlegmomenten, werkbijeenkomsten, studiedagen en de gesprekkencyclus. Aan de hand van data, tevredenheidsspeilingen, collegiale consultaties en reflecties bepalen wij interventies. Vanuit Sarkon werken wij met bovenschoolse kwaliteitskaarten. Als team zijn wij samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons gehele onderwijs.

Bij IKC Spoorbuurt werken wij met vakinhoudelijke specialisten en werkgroepen op het gebied van rekenen, taal, jonge kind, IKC-vorming, zorg en toekomstgericht onderwijs. Zij onderzoeken de verbetermogelijkheden en delen hun kennis met het team, voeren consultaties uit, begeleiden leerkrachten en geven professionele feedback.

De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van het onderwijs. De schoolleiding is transparant naar ouders, MR, schoolbestuur en belanghebbenden over de kwaliteit van het onderwijs.

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 Sarkonacademie. Sarkon werkt samen met de opleidingen bij het opleiden van nieuwe medewerkers en het begeleiden van startende medewerkers. Meer informatie? www.sarkon.nl

Bij IKC Spoorbuurt wordt gewerkt in een **LEV**-cultuur, waarin we onze eigen verantwoordelijkheid pakken. We hebben voor ogen hoe wij het willen in ons onderwijs en gebruiken dat beeld voor het maken van keuzes en het sturen van ons gedrag. Met de leerlingen spreken we Kanjertaal om hen inzicht te geven in hun gevoel, gedrag en gedachten. Vanuit deze Kanjertaal geven we kinderen de ruimte om hun eigen invloed te pakken. De leraren geven hierin het voorbeeld.

Door te werken vanuit het principe van professionele ruimte, krijgen medewerkers een belangrijke rol in de ontwikkeling van de organisatie en hun eigen ontwikkeling. Het gespreid leiderschap en delen van verantwoordelijkheid en het inzetten van expertise en talenten van de medewerkers is een belangrijke taak van de directie.

Wat is het sponsorbeleid van IKC Spoorbuurt?

In sommige situaties kan het IKC of de ouderwerkgroep zich laten sponsoren voor materialen of bij activiteiten. Bij sponsoring zoekt IKC Spoorbuurt samen met een sponsor naar een goede win-win afspraak. Sponsoring kan uitsluitend als dit aansluit bij de identiteit en de uitgangspunten van het IKC. De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring. Het leerstofaanbod kan niet gericht zijn op het voeren van reclame. Sponsoring vindt plaats in afstemming met de medezeggenschapsorganen.

VISIE

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

Bij IKC Spoorbuurt ontwikkelt een kind zich vanuit het motto “samen, leren, groeien!” Wij leren met LEV van en met elkaar. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om ‘het goede’ te doen. Binnen IKC Spoorbuurt werken we aan de hand van de kernwaarden samen, persoonlijk, ontdekken, open en zelfstandig aan een optimale ontwikkeling van het kind. We creëren LEV door vanuit verbinding samen te werken aan de ontwikkeling van leerlingen. Zij leren te worden wie zij zijn en te ontdekken wat zij kunnen.

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.

- Wij elke situatie benutten om van te leren.
- Wij moed tonen en fouten zien om van te leren.
- Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen.

LEV-AMBITIES SARKON

UITWERKING IKC SPOORBUURT

L	✓ Wij creëren een LEV -omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven.	Binnen IKC Spoorbuurt staat de persoonsontwikkeling centraal. Hierbij is het welbevinden van het kind een essentiële basis om tot leren te komen. We werken aan een veilig en prettig pedagogisch klimaat. De uitgangspunten van de Kanjertraining geven onderwijs en opvang handvatten om verantwoordelijkheid te dragen voor ons gedrag, ons gevoel en onze invloed op het geheel. Wij leren verschillen tussen mensen te waarderen. Elk kind is uniek. Dit betekent dat het uitgangspunt van ons handelen de kwaliteiten en ontwikkelingsbehoeften van het kind zijn. Wij werken hierbij met een betekenisvol leerstofaanbod en creëren een leeromgeving waarbij structuur, eigenaarschap en verantwoordelijkheid een belangrijke rol spelen. Het jonge kind leert spelend vaardigheden en kennis te ontwikkelen, waarbij de basisvaardigheden binnen de vakgebieden taal en rekenen de basis vormen. Samenwerkend leren neemt in ons onderwijs een belangrijke plaats in, waarbij coöperatieve werkvormen een vaste plek innemen in de instructie en het oefenproces om de aangeboden informatie of strategie te ondersteunen en eigen te maken. Door de inzet van de werkwijze van onderzoekend leren leren kinderen. We maken kinderen bewust van hun eigen leerproces en hun invloed daarop. We dragen als medewerkers zoveel mogelijk zorg voor een ononderbroken ontwikkeling van het kind. In ons handelen is het geven en ontvangen van feedback een middel om te komen tot leren. De ontwikkeling van de kinderen wordt zichtbaar in de talentenkaarten die ieder kind vult gedurende zijn of haar schoolcarrière waarbij kennis, vaardigheden en persoonsontwikkeling visueel wordt gemaakt. De vaardigheden die kinderen leren kunnen zij omzetten in handelen. Hierbij wordt veel aandacht besteed aan het leren leren. Naast het werken in basisgroepen werken wij in clusters, waarbij we de talenten van kinderen ontplooiën en die van de leerkrachten inzetten. Wij werken met een rapportfolio, dat de ontwikkeling, het leerproces en talenten van het kind in kaart brengt. Tijdens ontwikkelgesprekken met ouders, medewerker en kind bespreken we met elkaar de voortgang en de ontwikkelbehoeftes van en met het kind. Ouders en de medewerkers werken op een gelijkwaardige wijze samen. Wij stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen informatie die van belang is.
	✓ 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 eigen ontwikkellijn richtinggevend is.	
	✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.	
V	✓ Wij werken op 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.

Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
Doel / focus	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 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 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.	De kwaliteiten en de ontwikkelingsbehoeften vormen het uitgangspunt. Samen leren groeien is hierbij het motto. We focussen ons hierbij naast de vakspecifieke leerdoelen op de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen en hun rol in de maatschappij.	De directie en de coördinatoren 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 bevoegd gezag en de medezeggenschapsorganen zien hierop toe.	We toetsen met het team steeds of onze werkwijze aansluit bij de LEV koers en het doel om de ontwikkeling van het kind op verschillende vlakken zoveel mogelijk met elkaar te verbinden.	Tijdens studiedagen per jaar worden acties en het leren van en met elkaar steeds verbonden met het Leren met LEV.	Personeel wordt ingezet op basis van kennis en vaardigheden die passen bij 'Leren met LEV.'	Leerlingen, ouders en medewerkers handelen actief m.b.t. de LEV-cultuur in de school.
'Leren met LEV: Van een focus op de leervakken naar de brede ontwikkeling van kinderen'					Er zijn middelen begroot om successen te vieren en om de LEV-koers uit te dragen in PR, zowel intern als extern.	Aandacht voor Professionele cultuur en IKC ontwikkeling op organisatieniveau.	Ouders en medewerkers tonen voorbeeldgedrag.
Pedagogiek	Leerlingen, medewerkers en ouders dragen samen verantwoordelijkheid voor een prettige werksfeer en een veilig school klimaat. Leerlingen en medewerkers krijgen de ruimte om zich optimaal op Eigen Wijze te ontwikkelen. De leerkracht steunt de leerling in zijn ontwikkeling en leert hen hierover zelf regie te voeren. Ouders worden hierbij gezien als belangrijke partner. We besteden expliciet aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling en de groepsdynamiek door te werken met de Kanjertraining. Kinderen leren hierbij verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen gedrag en verschillen tussen mensen te waarderen. Zij leren hiermee een steentje bij te dragen aan een prettige leefomgeving. Daarnaast spreken we als team dezelfde (Kanjert)taal en gebruiken we alledaagse situaties om de sociale vaardigheden van de kinderen in te zetten. Binnen het onderwijs worden bijzondere momenten gevierd die horen bij de katholieke grondslag, het persoonlijke leven en er is aandacht voor overige geloofsovertuigingen. Hierbij worden rituelen, symbolen, verhalen en muziek die verbonden zijn aan de katholieke traditie ervaren. Samen vieren en herdenken draagt bij aan het saamhorigheidsgevoel.	Kinderen leren zichzelf én anderen kennen en accepteren verschillen die er zijn. Zij leren een positieve bijdrage te leveren aan de sfeer in de groep en de school. Zij zijn zich bewust van hun invloed op hun eigen gedrag en hun rol in de groep (maatschappij).	De werkgroep pedagogisch klimaat bewaakt en begeleidt de inzet van Kanjertraining, het analyseren van Kanvas en de benodigde interventies. De IB'er monitort dit en bespreekt (voorgenomen) acties met de directie.	Met de leerlingen spreken we Kanjertaal om hen inzicht te geven in hun gevoel, gedrag en gedachten. Vanuit deze Kanjertaal geven we kinderen de ruimte om hun eigen invloed te pakken. Medewerkers geven hierin het voorbeeld.	Methode Kanjertraining en Kanvas leerlingvolgsysteem.	Medewerkers zijn gecertificeerd om de Kanjertraining te mogen geven. Er wordt geïnvesteerd in nascholing, de analyse van Kanvas en kennis over groepsdynamische processen, waarbij de verantwoordelijkheid steeds meer met de leerlingen gedeeld wordt.	Wij zijn een gecertificeerde Kanjerschool.
'Van leraren die sturen naar leraren die coachen'					Er worden middelen begroot voor de scholing Kanjertraining.		Naast Kanjerlessen is de aanpak in ons dagelijks handelen geïntegreerd. Zichtbaar in de groepsdynamiek en het individuele zelfvertrouwen/ zelfontwikkeling van leerlingen.
Didactiek	De medewerkers hebben een coachende houding en geven effectieve taakgerichte feedback. Tijdens instructies zetten leraren verschillende (coöperatieve) werkvormen in. De medewerkers in de onderbouw creëren samen met de leerlingen betekenisvolle spelsituaties, waarbij kinderen welbevinden en betrokkenheid ervaren. De medewerkers doen gerichte (spel)interventies op basis van spelkwaliteit. De leerlingen in het aanvankelijk leerproces verwerken het geleerde in betekenisvolle (spel)situaties. De groepskring wordt gebruikt voor rituelen, het maken van werkafspraken of vieringen. De leerlingen in de midden- en bovenbouw krijgen instructies in kleine instructiegroepen (max. 15 ln.) Hierbij is veel interactie tussen leerlingen. Leerlingen hebben zelf invloed op het krijgen van instructie ten behoeve van het behalen van hun leerdoelen. De leraar is	Wij creëren een rijke leerplek waar leerlingen leren door doen, denken en onderzoeken . Er wordt van en met elkaar geleerd. Wij begeleiden leerlingen bij het zelf doen wat zelf gedaan kan worden . Leerlingen	De vakgroepen Rekenen, Taal, Lezen en Jonge Kind specialiseren zich op en verdiepen zich in dit onderwerp. De werkgroepen inspireren anderen, monitoren het proces, geven feedback	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan een rijke leeromgeving en rijk didactisch handelen. Aanpak en afspraken worden afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Er is hierbij	De leden van de vakgroepen krijgen uren vanuit het taakbeleid.	Specialisten zijn geschoold. Scholing binnen de vakgroepen vindt plaats op basis van mogelijkheden binnen het scholingsplan van de organisatie.	Leeromgeving kent een rijk aanbod.
'Van leraren die vertellen naar leraren die activeren'					Er wordt geïnvesteerd in het opleiden van personeel.		Coachende houding van de medewerkers, waarbij wij focussen op het proces en feedback geven.



	samen met leerlingen steeds op zoek naar waar hij/zij het verschil kan maken. De leraar maakt met de leerlingen de groei zichtbaar. De leraar voert kindgesprekken met iedere leerling, waarin de vaardigheden worden gestimuleerd en leerlingen leren te reflecteren op het eigen gedrag.	leren vaardigheden die van belang zijn in de huidige en toekomstige maatschappij.	aan collega's en borgen het traject.	sprake van een doorgaande lijn.			Leerlingen worden op een (inter)actieve wijze bij hun ontwikkeling betrokken.
Leerstof <i>'Van standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle en gepersonaliseerde kennisbasis'</i>	Het automatiseren van taal, lezen en rekenen krijgt dagelijks aandacht. We volgen de leerstoflijnen en zorgen voor een betekenisvol aanbod. In de onderbouw vanuit het lerend spelen en spelinterventies. In de bovenbouw door aan te sluiten bij het betrokkenheidsniveau van de leerlingen en rijk didactisch handelen van de leerkracht. De leerstof is afgestemd op de voorkennis, talenten en behoeften van de leerlingen en waar mogelijk verbonden met overkoepelende thema's. Concreet handelen, onderzoeken en ervaren zijn het startpunt voor leerprocessen. Binnen het thematisch werken zijn vakkennis en het toepassen van vaardigheden zoveel mogelijk geïntegreerd. Kinderen ontwikkelen vaardigheden om vanuit de opgedane kennis na te denken over (hun rol in) de maatschappij. Twee keer per jaar worden er 3 talentenmiddagen georganiseerd, waarbij kinderen met verschillende disciplines kennis kunnen maken en hun talenten kunnen ontdekken.	IKC Spoorbuurt is een leerplek waar leerlingen hun kwaliteiten en talenten leren kennen en inzetten. We nemen elkaar mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. Er wordt geleerd van en met elkaar en leerlingen en medewerkers geven richting aan het eigen leerproces.	Leerkrachten maken beredeneerde keuzes uit het aanbod in de methode. De vakgroepen Rekenen, Taal, Lezen en Jonge Kind specialiseren zich op en verdiepen zich in dit onderwerp. De vakgroepen inspireren anderen, monitoren het proces, geven feedback aan collega's en borgen het traject.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de afstemming van het aanbod op de leerlingen. Aanpak en afspraken worden afgestemd op de kwaliteiten en de behoefte van de leerlingen. Er is hierbij sprake van een doorgaande lijn.	De leden van de vakgroepen krijgen uren vanuit het taakbeleid. Er wordt geïnvesteerd in methodes en middelen die aansluiten bij onze leerlingen en onze geïntegreerde aanpak. Scholing vindt plaats op basis van het scholingsplan.	Medewerkers hebben kennis van de leerlijnen en de werkwijze passend bij de groepen. Voor groep 1 t/m 3 lerend spelen. Groep 4 t/m 8 onderzoekend leren en mogelijkheden van de gebruikte methodes. Scholing specialist Toekomst gericht onderwijs.	Bij het volledige leerstofaanbod is veel aandacht voor taalontwikkeling. Het aanbod sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van de leerling. Leerlingen leren door te ontdekken en onderzoeken met eigen leerdoelen en onderzoeksvragen. Zij zijn in staat opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in school en daarbuiten

Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
Organisatievorm <i>'Van een klassikale structuur naar flexibele organisatievormen'</i>	De leerlingen werken dagelijks in clusters. De leerlingen starten steeds in een basisgroep (20-25 leerlingen). Drie, vier of vijf basisgroepen vormen de onder-, midden-, of bovenbouw. In de basisgroepen worden procesafspraken gemaakt, de dagplanning besproken, klassenvergaderingen gehouden, samen gegeten en successen / bijzondere momenten gevierd. Daarnaast wordt dagelijks gewerkt aan het technisch lezen en wordt er wekelijks het vak levensbeschouwing aangeboden. Tijdens de werktijd gaan leerlingen in de onderbouw (leerjaar 1-2-3) groepsoverstijgend spelen en werken in hoeken en op het speelleerplein. De leerlingen die werken in de fase van het aanvankelijk leerproces krijgen korte instructies in kleine groepen van (max. 15 kinderen). Zij verwerken de leerstof in betekenisvolle (spel)situaties. In de middenbouw (leerjaar 4-5) en de bovenbouw (leerjaar 6-7-8) volgen leerlingen instructies in instructiegroepen (max. 15 leerlingen). De instructiegroepen worden gevormd n.a.v. het betrokkenheidsniveau en de interesses van de leerlingen en de expertise van de leraren. De zaakvakken, Engels en de creatieve vakken worden verzorgd door medewerkers op basis van hun expertise en betrokkenheid. Deze vakgebieden worden zoveel mogelijk	De organisatievorm is gericht op flexibiliteit, zodat kinderen zich, samen met anderen, op eigen wijze ontwikkelen. De leerlingen hebben met behulp van de medewerkers op eigen wijze invloed op het onderwijsproces. Dit vergroot het welbevinden en de betrokkenheid. Deze organisatievorm draagt bij aan het vertrouwen door verbinding:	De leraren en onderwijsassistenten zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit en de ontwikkeling van alle leerlingen in de bouw. Een basisgroep wordt (be-)geleid door een leraar en/of onderwijsassistent. De leraren verzorgen de instructies, en de onderwijsassistenten lopen tijdens de werktijd rondes en begeleiden leerlingen tijdens het dagelijks werkproces.	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. Aandacht voor talenten van leerlingen en medewerkers.	Afstemming van organisatie en formatie waarbij ruimte is voor de inzet van de talenten van medewerkers. Leer(speel)pleinen waar leerlingen in kleinere groepen kunnen werken. Flexibele indeling groep 1/2/3.	Begeleiding bij en onderzoek naar de beste manier van groepsoverstijgend werken die aansluit bij onze leerlingen.	De medewerkers nemen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen in de afdeling. De leerlingen werken groepsdoorbrekend, waarbij kinderen voor verschillende vakken instructie ontvangen passend bij het betrokkenheidsniveau. Hierover is continu afstemming tussen medewerkers. De

Schoolplan IKC Spoorbuurt Onderwijs 20-24



	geïntegreerd met de basisvakken en betekenisvol aangeboden. Alle lessen bewegingsonderwijs worden verzorgd door een vakdocent. De leerlingen volgen de gymlessen in groepen van 25-30 leerlingen	leerlingen en medewerkers creëren synergie door het samen leren in kleine samenstellingen	Iedere bouw bestaat uit 3, 4 of 5 basisgroepen.				leerlingen maken samen met de medewerkers het leren zichtbaar, in o.a. kindgesprekken.
Differentiatie <i>‘Van convergente lesstof naar eigen leerlijn’</i>	Wij maken gebruik van een onderwijsplan om ons onderwijs aan te laten sluiten op de leerling populatie. Wij kijken naar de onderwijsbehoefte en het welbevinden van de leerling en maken gebruik van de leerlijnen en adaptieve leermiddelen om hier zoveel mogelijk bij aan te sluiten. Wij werken met niveaugroepen om leerlingen op maat instructie aan te bieden. In de onderbouw (gr 1 t/m 3) ondersteunen de medewerkers de leerlingen door het doen van goede spelinterventies (lerend spelen). Daarnaast differentiëren de medewerkers door de leerlingen het geleerde op eigen wijze toe te laten passen in spelsituaties. Medewerkers voeren naar aanleiding van het dagelijks werk, observaties en toetsresultaten met iedere leerling een groeigesprek. Dit doen zij op coachende wijze (feedback, feed up, feed forward) waardoor de medewerkers zicht hebben op de groei van leerlingen en voortdurend met de leerlingen afstemmen over de aanpak. Voor meerkunners en/of hoogbegaafden wordt een verdiepend aanbod aangeboden, dat aansluit bij de interesses van de leerlingen. De leerlingen leren hierbij te werken aan de executieve functies: leren denken, leren leren en leren leven.	Door aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen, kan ieder kind kan zich op eigen wijze ontwikkelen. Bij de differentiatie en ondersteuning zijn welbevinden en betrokkenheid de basis. Als een kind betrokken is en welbevinden ervaart, sluit de aanpak en het aanbod aan bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.	De intern begeleider (IB) is met de directie verantwoordelijk voor de kwaliteit, de structuur en de coördinatie van de ondersteuning aan leerlingen. Dit wordt beschreven in het onderwijsplan. De IB coacht en ondersteunt medewerkers bij het handelingsgericht werken door groepsbezoeken, documentenonderzoek en gesprekken.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan het onderwijsplan. Aanpak en afspraken worden n.a.v. de analyse van verzamelde leerling gegevens afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Er is hierbij sprake van een doorgaande lijn.	Onderwijsplan en werkwijze implementeren. Methodes, toetsgegevens, leerlingvolgsysteem (IEP), observatiesysteem (OVM/KanVas) Spelmateriaal groep 1/2/3 Portfolio's groep 1 t/m 8	Scholing volgens scholingsplan IKC Spoorbuurt.	Aanbod van leerlingen sluit aan bij onderwijsbehoeften. Leerlingen groeien op hun eigen lijn. Leerkrachten ervaren administratie als functioneel.
Toetsen <i>‘Van data om te checken naar data om van te leren’</i>	Wij maken gebruik van formatieve evaluatie om de leerling feedback te geven op zijn leerproces en om aan te geven op welke wijze de leerling verder kan groeien. Door het werken met portfolio's per deelgebied, wordt inzicht gegeven in de ontwikkeling van de leerling. De leerling bepaalt voor deze deelgebieden zijn ontwikkeldoelen en levert bewijs van bereikte doelen. Wij gebruiken een leerlingvolgsysteem dat aansluit bij de leerlingen en ons een objectief beeld geeft van de ontwikkeling van de leerling. 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.	Toetsen worden afgenomen als dat in het belang is van de leerling en daarmee het leren zichtbaar wordt gemaakt. De medewerkers gebruiken de informatie van toetsen en peilingen om te reflecteren op het professioneel handelen .	De intern begeleider (IB) coördineert de afname van de toetsen van de verschillende leerlingvolgsystemen (IEP, OVM en Kanvas) en de IEP eindtoets. De groepsleraren zijn verantwoordelijk voor de vormen van toetsing die de leraren informatie geven die zij gebruiken voor analyse, aanpassen van leerstof en reflectie.	De medewerkers zien toetsing en observaties als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerlingen. Er wordt kritisch gekeken naar het doel en het belang van de toets.	Scholing in leerlijnen en referentieniveaus.	Scholing volgens scholingsplan.	Toetsen met een duidelijk doel. Toetsen worden ingezet om van en met elkaar te leren en de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers zichtbaar te maken. Aan de hand hiervan worden nieuwe doelen gesteld.
Rapportage <i>‘Van alleen leraren die beoordelen naar leerlingen die ook zelf verantwoording afleggen van hun ontwikkeling’</i>	Wij werken met een rapportfolio, dat de ontwikkeling, het leerproces en talenten van de leerling laat zien. Leerlingen bepalen in samenspraak met de leerkrachten ontwikkeldoelen. Leerlingen dragen de verantwoordelijkheid om hun talent, groei en leerproces in kaart te brengen in hun portfolio. Leerlingen presenteren waar zij trots op zijn en hun beheersing van kennis of vaardigheden aan de hand van hun portfolio tijdens een ouder-kind-leerkrachtgesprek.	Leerlingen zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling en talenten. Zij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces , maken leren zichtbaar en reflecteren op hun handelen .	De werkgroep rapporten maakt samen met het team een planning voor het werken met rapportfolio's. Tijdens de gesprekken vertellen kinderen hun ouders over hun portfolio, de leerkracht ondersteund waar nodig.	De medewerkers begeleiden de leerlingen bij het zichtbaar maken van het leer proces en het zelf doen wat zelf gedaan kan worden	Samenvoeging van rapport en portfolio in een gefaseerd proces. Keuze voor (digitaal) rapportfolio.	Afstemming in werkwijze rapportfolio door de school. Opbouw met kinderen hoe zij de gesprekken voeren.	Plan voor december 2020 klaar zijn. Leerlingen hebben zicht op hun ontwikkeling en kunnen dit presenteren aan ouders middels portfolio.

Dimensies van onderwijs		Bouwstenen van Knoster					
Scenariobeschrijving Leerstofgericht -> kindgericht		Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
		Hoe wordt LEV getoond?	Wie heeft welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden?	Op welke wijze worden respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken toegepast?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing is hierbij van belang?	Welk zichtbare resultaat heeft het team voor ogen?
Cultuur <i>‘Van medewerkers die uitvoeren naar medewerkers die invloed uitoefenen’</i>	Bij IKC Spoorbuurt wordt gewerkt in een LEV-cultuur, waarin een ieder zijn verantwoordelijkheid pakt. We hebben voor ogen hoe wij het willen in het onderwijs en gebruiken dat beeld voor het maken van keuzes en het sturen van ons gedrag. Met de leerlingen spreken we Kanjertaal om hen inzicht te geven in hun gevoel, gedrag en gedachten. Vanuit deze Kanjertaal geen we kinderen de ruimte om hun eigen invloed te pakken. De leraren geven hierin het voorbeeld.	Wij leggen de basis voor een leven lang leren - Wij leren samen leven - Iedereen ontwikkelt zich op EigenWijze samen met anderen - Wij benutten elke situatie om van te leren - Wij tonen moed en zien fouten om van te leren.	Het managementteam volgt de ontwikkeling van het team en brengen dit onder de aandacht.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan de professionele cultuur en pakken hun verantwoordelijkheid en invloed. Met de leerlingen spreken we Kanjertaal om hen inzicht te geven in hun gevoel, gedrag en gedachten.	Aandacht voor Professionele cultuur en transitie naar dimensie vier.	Kennis in inzicht in de eigen invloed op gedrag, gedachten en gevoelens.	Een team dat prettig professioneel samenwerkt aan de bedoeling van het onderwijs en zich hierin blijft ontwikkelen.
Leiderschap <i>‘Van schoolleiders die sturen naar schoolleiders die activeren en coachen’</i>	Bij IKC Spoorbuurt werken de medewerkers in een professionele cultuur . Door te werken vanuit het principe van professionele ruimte, krijgen medewerkers een belangrijke rol in de ontwikkeling van de organisatie en hun eigen ontwikkeling. Het gespreid leiderschap en delen van verantwoordelijkheid en het inzetten van expertise en talenten van de medewerkers is een belangrijke taak van de schoolleiding.	Het spreiden van leiderschap draagt bij aan vertrouwen door verbinding . Medewerkers maken op eigen Wijze gebruik van hun professionele ruimte.	De directie en de interne begeleider coachen medewerkers op het gebruiken van hun professionele ruimte en gespreid leiderschap.	De directie geeft leiding aan de school vanuit gespreid leiderschap en professionele ruimte.	Scholing volgens scholingsplan.	Directie en IB hebben de leergang coachend leidinggeven gevolgd.	IKC Spoorbuurt is een lerende organisatie waarbij medewerkers professionele autonomie hebben. Het schoolteam neemt samen met de directie verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit.
Kwaliteitszorg <i>‘Van curatieve kwaliteitszorg naar focus op de kwaliteiten van leerlingen’</i>	Om zorg te dragen voor de kwaliteit van het onderwijs, is dit onderwerp van gesprek tijdens overlegmomenten, studiedagen en de gesprekkencyclus. Aan de hand van data, tevredenheidspeilingen, collegiale consultaties en reflecties bepalen wij interventies. Vanuit Sarkon werken wij met bovenschoolse kwaliteitskaarten. Als team zijn wij samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons gehele onderwijs. Op IKC Spoorbuurt werken wij met vakinhoudelijke specialisten en werkgroepen op het gebied van rekenen, taal, jonge kind, zorg en schoolklimaat. Zij onderzoeken de verbetermogelijkheden en delen hun kennis met het team, voeren consultaties uit, begeleiden leerkrachten en geven professionele feedback. De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van de school. De schoolleiding is transparant naar ouders, MR, schoolbestuur en belanghebbenden over de kwaliteit van het onderwijs.	Vanuit vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid werken wij samen aan de onderwijskwaliteit. Wij zijn open over onze leerpunten, vragen en bieden ondersteuning en geven elkaar constructieve feedback.	Directie, IB en coördinatoren zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en de coördinatie van de deskundigheidsbevordering van het schoolteam.	Alle medewerkers leveren een bijdrage aan onderwijskwaliteit en nemen daarin hun verantwoordelijkheid door kennis en knelpunten te delen.	Overleg volgens overlegstructuur.	Kennis over cyclisch werken aan onderwijskwaliteit en het duiden van data.	Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen en medewerkers van IKC Spoorbuurt.
Ouderbetrokkenheid <i>‘Van ouders die luisteren naar ouders die participeren’</i>	Ouders en de medewerkers van IKC Spoorbuurt werken op een gelijkwaardige manier samen met als gemeenschappelijk doel: de optimale ontwikkeling van het kind. IKC en ouders betrekken de leerling zoveel mogelijk bij deze samenwerking. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn proactief, stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen de informatie die van belang is voor de ontwikkeling van de leerling. Het IKC is transparant over ontwikkelingen, doelstellingen en resultaten van het onderwijs.	IKC en ouders tonen vertrouwen door verbinding : Ouders en school zijn partners in 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.	Medewerkers, ouders en leerlingen dragen allen bij aan het vertrouwen in elkaar. Goed contact met elkaar vormt de basis voor samenwerking.	Ouder kind gesprekken 2 x per jaar en daarnaast op maat.	Leraren volgen scholing of ontvangen coaching in het voeren van ouder-kindgesprekken.	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.

Verwijzing naar overige documenten

Hieronder vindt u een overzicht van de wettelijke kaders met betrekking tot de inhoud van het schoolplan. Per onderdeel is aangegeven in welk document u dit terug kunt vinden.

Verplichte kernpunten artikel 12 Wet Primair Onderwijs

Kernpunt 1 en 2	Te vinden in document:
1. Inleiding	- Schoolplan
2. Richtinggevers, visie en overtuigingen:	- Schoolkoers A4, opgenomen in schoolplan

Kernpunt 3. Onderwijskundig beleid	Te vinden in document:
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? 3.4. 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.	3.1 SWOT/ II populatie 3.1 t/m 3.3 - Schoolkoers A4 - Onderwijskundig beleid, uitwerking Knoster - Jaarplannen - Onderwijsplannen (in ontwikkeling, groepsplanloos werken) - Beleidsplan taal en beleidsplan rekenen 3.4 en 3.5 - Protocol Sociale veiligheid - Schoolplan 3.6 - Perspectief op school - Kwaliteitskalender zorg - Analyse HGW opbrengsten document - Onderwijsplannen (in ontwikkeling) 3.7 - IKC-gids

Kernpunt 4. Personeelsbeleid	Te vinden in document:
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 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. Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?	4.1, 4.2 en 4.4 Sarkonbeleidsstukken 4.3 Werkverdelingsplan, werkdrukakkoord, taakverdelingsplan 4.5 Jaarverslag, Jaarplan, onderwijskundig beleid 4.6 Sarkonbeleidsstuk

Kernpunt 5. Kwaliteitsbeleid	Te vinden in document:
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 2020-2024 vastgestelde Sarkondocumenten.	5.1 t/m 5.5 – Analyse HGW opbrengsten document - Schoolkoers A4 - Onderwijskundig beleid, uitwerking Knoster - Kwaliteitskaarten - Onderwijsplannen (in ontwikkeling)

Kernpunt 6.Sponsorbeleid	Te vinden in document:
6.1.Is er sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage en, zo ja, hoe wordt daar mee omgegaan?	Schoolplan

Kernpunt 7. Zelfevaluatie	Te vinden in document:
7.1.Analyse leerresultaten. 7.2.Evaluatie van de belangrijkste veranderonderwerpen . 7.3.Tevredenheidsspeilingen. 7.4.Inspectierapportage. 7.5.Audit rapportage. 7.6.Doorstroming VO. Schoolontwikkeling 7.7.Belangrijke veranderonderwerpen. 7.8.Overige actiepunten: interne en externe communicatie.	7.1 Opbrengsten document jaarlijks 7.2 Tussenevaluatie strategisch jaarplan en jaarverslag 7.3 Document Vensters tevredenheidsspeilingen met analyse 7.4 Website 7.5 Audit 2017 en 2019 7.6 Opbrengsten document jaarlijks 7.7 Jaarplannen 7.8 Jaarverslag