



Schoolplan De Horizon 2019-2023 v1.3

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Schoolplan GBS De Horizon 2019-2023

Voor je ligt het schoolplan 2019-2023 van de Horizon. In dit plan lees je onze plannen voor de komende vier jaar voor de leerlingen, onszelf en onze school. Maar we beginnen met vertellen waar we nu staan en wat ons drijft in het onderwijs bij ons op school: want dat is voor ons de kern.

GBS De Horizon is een christelijke basisschool op gereformeerde grondslag en heeft gemiddeld ongeveer 260 leerlingen in Hoogland. Op De Horizon wordt door leerkrachten, ouders en vrijwilligers met veel enthousiasme en inzet gewerkt aan de vormgeving van positief en verantwoord christelijk basisonderwijs in Hoogland. We leren en leven met de Bijbel als basis en willen ons laten leiden door God (Vader, Zoon en Heilige Geest) en Zijn Woord. Ieder kind is een geschenk van God; ieder gemaakt met eigen mogelijkheden, met zowel kansen als tekortkomingen. Het is ons verlangen dat kinderen van De Horizon een goede schooltijd hebben; dat zij graag naar school gaan, kwalitatief goed en passend onderwijs krijgen en volop de kans krijgen op school zich te ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

Om dit schoolplan te schrijven hebben we gekeken naar ontwikkelingen binnen de school, in onze omgeving en in onderwijsland. We sluiten met dit plan aan op de strategische koers van de CorDeo Scholengroep waar wij deel vanuit maken.

Op versie 1.2 van het schoolplan is op 23 juli 2019 door de MR akkoord gegeven; deze versie moet nog langs MR en bestuur.

Algemene gegevens

Gegevens van de vereniging	Gegevens van de school
Naam vereniging: CorDeo Scholengroep	Naam school: De Horizon
College van Bestuur: dhr. A. Messelink	Schoolleider: dhr. A.C.C. Abbing
Adres: Burgemeester de Beaufortweg 16	Adres: Sportlaan 14
Postcode + plaats: 3833 AG Leusden	Postcode + plaats: 3828 AZ Hoogland
Telefoonnummer: 033-4324258	Telefoonnummer: 033-480 93 47
E-mail adres: info@cordeoscholengroep.nl	E-mail adres: info@gbsdehorizon.nl
Website adres: www.cordeoscholen.nl	Website adres: www.gbsdehorizon.nl

Kenmerken personeel

Op de Horizon werken 24 medewerkers; 18 leerkrachten (waarvan 2 voltijd), 1 onderwijsassistent, 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs, 1 intern begeleider, 1 remedial teacher, 1 administratief medewerker en een schoolleider. Van deze medewerkers zijn er 21 vrouw en 3 man. De school is georganiseerd in een onder- en bovenbouw, beide met een bouwleider (groepsleerkracht). De schoolleider overlegt minimaal tweewekelijks met IB'er en/of bouwleiders; daarnaast wordt overleg gevoerd en afspraken gemaakt in de personeelsvergadering.

Kenmerken leerlingpopulatie

De Horizon heeft op moment van schrijven 248 leerlingen; naar het einde van dit schooljaar groeit dat aantal naar 264 leerlingen, verdeeld over 10 groepen, waarvan 4 combinatiegroepen. Voor de komende jaren verwachten we een lichte krimp, in lijn met de trend in Amersfoort.

Van onze leerlingen heeft 1% een leerlinggewicht van 0,3; de overige leerlingen hebben leerlinggewicht 0,0. We beschrijven de kenmerken en de gevolgen daarvan voor ons onderwijsaanbod in het document 'Kenmerken leerlingpopulatie'; dit document wordt jaarlijks bijgewerkt en is inzichtelijk op school.

2. Waar staan wij?

2.1. Wat gaat goed, wat kan beter?

We zijn trots op onze school!

We hebben de afgelopen jaren hard gewerkt om al onze plannen uit te voeren en zijn over veel tevreden. Als sterke kanten en kansen zien wij:

- Onderwijs van goede kwaliteit met focus op onderzoekend leren
- Sterk ontwikkeld cultuuronderwijs (niveau 3; vakdocenten geven les en coachen collega's) in samenwerking met Scholen in de Kunst
- Er zijn specialisten binnen de school op het gebied van hoogbegaafdheid, gedrag en onderzoekend leren
- Er ligt een aanbod meer- en hoogbegaafden
- Een laag verwijzingspercentage SBO/SO
- Er werkt drie dagen per week een vakleerkracht bewegingsonderwijs
- De school heeft een duidelijke identiteit
- Financieel is de school op orde
- Goede begeleiding van leerkrachten door coaches of collega's
- Goede relaties met opleidingsscholen

We zijn voortdurend gericht op groei en zien daarom ook de zaken waarop we ons nog willen ontwikkelen. Daarnaast zijn er dingen waar we weinig invloed op hebben maar die ons wel raken:

- *Passend onderwijs*; hier kunnen we nog stappen zetten; in de facilitering van en mindset bij leerkrachten, leerlingen en ouders. We zoeken naar een heldere ondersteuningsstructuur en werken aan een goede samenwerking en communicatie met ouders en externe betrokkenen. Het bieden van passend onderwijs aan heel verschillende leerlingen met een steeds toenemende zorgwaarde levert extra werkdruk op.
- *Teamvorming*; in de afgelopen jaren is ons team sterk veranderd. We willen als groep graag nog groeien in onze samenwerking. Ook in het leiderschap is veel veranderd. We kunnen nog stappen zetten in de organisatie hiervan. Teamvorming en een heldere structuur gaan ons helpen om nog meer eigenaarschap te nemen binnen de school. Feedback geven en ontvangen is een aandachtspunt. De onderwijskundige veranderingen die de afgelopen jaren zijn ingezet moeten geborgd worden
- *Lerarentekort en groot aantal parttimers in organisatie*; het landelijke lerarentekort raakt ons ook. Het is de kunst om oog te houden voor kwaliteit en professionalisering op de specifieke thema's die spelen binnen een school.
- *Gebouw en buitenruimtes*; er is ruimtegebrek binnen de school (opbergruimte en noodzaak tot gebruik dependance). Het proces rond inrichting van de buitenruimte is in volle gang. Er liggen plannen voor een natuurplein en verplaatsing fietsenstalling. Financiering en uitvoering vraagt nog veel tijd en sturing.

2.2. School zijn in een veranderende wereld

De Horizon: een christelijke gemeenschap in een seculiere context

We leven in een veranderende wereld dat horen we veel om ons heen...waar hebben we het dan eigenlijk over en wat betekent dat dan voor ons?

We constateren dat de maatschappij in sneltreinvaart verandert. Er wordt gesproken over een digitale revolutie, waarin technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Dit geeft oneindig veel mogelijkheden, maar ook nieuwe uitdagingen. Het vraagt van ons om snel te kunnen schakelen, het beïnvloedt onze sociale interacties, het samen leven en zeker ook het samen leren. Want als kennis overal toegankelijk is, wat heb ik dan te leren op school?

Organisaties kantelen van top-down gestuurd naar netwerkorganisaties, met ruimte voor gespreid leiderschap, zelfsturing, autonomie. We doen de dingen liever niet meer omdat ze moeten, maar omdat we het zelf willen en belangrijk achten. We zien een wereld waarin de 'wij-zij' tegenstellingen worden benadrukt, politiek de afstand tussen rechts en links niet lijkt te verkleinen maar vergroot, waar de nuance en verbinding vaak ontbreekt. Een wereld waarin het aantal 'likes' zo maar ineens je zelfbeeld is gaan bepalen en je leven er met het juiste 'filter' toch een stuk leuker uit ziet dan het in werkelijkheid is. Waar alles moet en alles kan, we het liefst 48 uren in één dag stoppen en het risico op psychische klachten eerder toe- dan afneemt.

We leven in een post-christelijke, seculiere samenleving kerken krimpen en het aantal christenen in Nederland neemt af. Tegelijk zien we een verlangen naar 'betekenis'; naar weten waarvoor je leeft, wie je bent en wat je wilt. Een wereld waar klimaatverandering en duurzaamheidsvraagstukken onderwerp van gesprek zijn. Waar we met elkaar voelen dat we een verantwoordelijkheid dragen voor deze wereld. Waar je je pijnlijk beseft dat het shirtje wat je vandaag draagt hoogstwaarschijnlijk gemaakt is door kinderhanden in Bangladesh. Waar je bijna dagelijks wel pijn in je buik voelt wanneer jij vanuit je warme huis, zittend op je comfortabele bank, kijkt naar het nieuws en geconfronteerd wordt met vluchtelingen die dichtbij of ver van jou in vaak erbarmelijke omstandigheden wachten op een toekomst die onduidelijk, maar hoe dan ook zwaar zal zijn. Het voelt oneerlijke en machteloos. Wat kan jij bijdragen aan een betere wereld, hoe kan je van betekenis zijn?

Wij zijn als school een christelijke gemeenschap in een seculiere context, dit is waarbinnen wij leven, werken en leren. De wereld waarin onze kinderen groot worden. Bewust zijn van en afgestemd zijn op de wereld om ons heen is daarmee een opdracht. In dit schoolplan proberen wij, uitgaande van onze kracht en rekening houdend met de risico's (2.1), hier een zo goed mogelijk antwoord op te geven.

3. Waar willen we naar toe: onze visie en missie

3.1. Visie en missie

Wij geloven in goed christelijk onderwijs

Wat is onze missie?

Wij gaan voor goed en christelijk onderwijs, die combinatie maakt ons heel gewoon en heel bijzonder. Onderwijs waar een kind geliefd en gezien wordt, waar kansen en ruimte wordt geboden om tot leren te komen. We leren hoe we zorg dragen voor onszelf, elkaar en de wereld om ons heen.

Op onze school ontdekken leerlingen waar zij goed in zijn, wat zij leuk vinden, waar ze blij van worden. Maar er is eveneens ruimte en ondersteuning om te leren om te gaan met je beperkingen en tekortkomingen; je kunt niet alles, je vindt dingen lastig, je voelt je niet altijd gelukkig. We zien het als onze opdracht om samen met de ouders, kinderen te laten ontdekken dat ze met al hun mogelijkheden en beperkingen fantastisch zijn zoals ze zijn. Waar we elke dag weer leren mogen in het vertrouwen dat God een bedoeling heeft met jou en met jouw leven, kortom: waar we allemaal mogen leren in vertrouwen!

Wat is onze visie?

Christelijke visie

Wij geloven in goed onderwijs, als belangrijke pijler in de ontwikkeling van onze kinderen en de ontwikkeling van onze maatschappij. Goed onderwijs dat kinderen vormt en voorbereidt om zowel in het heden als in het latere leven een plek in te nemen. Goed onderwijs is er op gericht elk kind alle kansen te bieden zich te ontwikkelen. De manier waarop we die kansen bieden verschillen: daar is niet één recept voor en dat kent vele vormen.

Wij geloven in God, de God van de Bijbel, door wie wij ons gekend en geliefd weten. Zoals God naar ons kijkt, willen wij ook naar elkaar kijken. Ieder van ons is even waardevol; gemaakt naar Zijn beeld. Dat betekent niet dat wij perfect zijn. We leven in een gebroken wereld, schieten als mens vaak te kort en zijn allemaal in meer of mindere mate beperkt. Samen leren omgaan met tekorten en elkaar ook in de beperkingen omarmen is een vorm van goede liefde en goed opvoeden. Door de gebrokenheid heen straalt Gods liefde.

Pedagogische visie

God leert ons om onze naaste lief te hebben als onszelf. We leren kinderen elkaar te accepteren en tolereren geen pestgedrag. God geeft aan leerkrachten gezag over de kinderen. Daarom vragen we van kinderen gehoorzaamheid aan de leerkrachten én aan ouders die op school ondersteunen. Elk seizoen starten we met een onderdeel uit ons pedagogisch beleid: Grip op de groep. Gedurende de eerste acht weken van het schoolseizoen begeleiden leerkrachten het groepsproces d.m.v. allerlei soorten (kennismakings- en vormende) spelletjes en door het maken van regels en afspraken. We letten op taalgebruik van de kinderen en sturen hen daarin als nodig bij. Wij zijn alert om waar we kunnen positief gedrag te stimuleren. De Kanjertraining wordt wekelijks gegeven en geeft gedurende het gehele schooljaar handvatten en gezamenlijke taal aan leerlingen en teamleden. In ons lesprogramma 'Wonderlijk Gemaakt' komen seksualiteit, relaties (waaronder LHBT) en weerbaarheid aan de orde.

Onderwijskundige visie

Binnen het onderwijs dat we geven, richten we ons op ontwikkeling van eigen mogelijkheden en op het welbevinden van de leerlingen. De kinderen kunnen bij bepaalde leergebieden zelfstandig kennis opdoen en verwerken. We maken daarin een opbouw van klein naar groot. Van het leren omgaan met uitgestelde aandacht ('juf is er even niet'), elkaar helpen met bepaalde vakken, groepswork, tot in de hogere groepen plannen van één of meerdere taken op een dag.

We houden rekening met verschillen tussen kinderen. Dat betekent dat we rond kinderen met een begeleidingsvraag op verschillende vakgebieden een zorgstructuur hebben opgezet. De interne begeleider (IB'er) coacht de leerkrachten in het vormgeven van zorg en ondersteuning. Leerkrachten schrijven groeps- en handelingsplannen en voeren ze uit, de remedial teacher (RT'er) doet onderzoek en geeft extra ondersteuning, onderwijsassistenten helpen kinderen of groepjes kinderen of zijn in de groep aanwezig om de leerkracht te ondersteunen. In ons onderwijs staan de kerndoelen van het Ministerie van Onderwijs centraal.

Wat bieden wij onze leerlingen?

In vijf kernwaarden beschrijven we waar De Horizon voor staat en waar we op aanspreekbaar zijn:

1. *Wij geloven in God en belijden dat Jezus Christus de verlosser van de wereld is.*

Wij geloven in God die zichzelf bekend maakt in de Bijbel. Wij geloven dat deze God onze Vader wil zijn en ons onvoorwaardelijk lief heeft. Vanuit Gods liefde willen wij onszelf en elkaar liefhebben. Wij geloven in verlossing van de zonde door Jezus Christus, de Verlosser van de wereld. Het voorbeeld dat Hij ons met zijn leven gaf, willen wij navolgen. Wij geloven in een opstanding uit de dood en een leven na dit leven. Ons geloof dragen wij uit staand in de gereformeerde traditie.

2. *Iedereen is waardevol en wordt gerespecteerd.*

De school is een leer- en werkplek voor kinderen en leerkrachten. Kinderen, ouders en personeel ontmoeten elkaar. Iedereen denkt anders, leert anders en ziet er anders uit. Hierin herkennen we de verscheidenheid die God gemaakt en bedacht heeft. Voor God is elk mens uniek en waardevol. Aansluitend bij die eigenheid willen wij het kind verder helpen zich te ontwikkelen.

3. *We nemen onze verantwoordelijkheid.*

Op De Horizon zijn we verantwoordelijk voor elkaar. Dit betekent dat we elkaar helpen waar nodig en dat iedereen aanspreekbaar is op de vijf kernwaarden. De leerkracht werkt vanuit het vertrouwen dat het kind zich ontwikkelt en stimuleert het daarbij. Het leren verantwoordelijkheid dragen is een proces. Zelfstandigheid wordt steeds verder uitgebouwd en in stappen aangeleerd. Door het vergroten van hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel worden kinderen voorbereid op wat ze in de maatschappij nodig hebben.

4. *Ouders en school werken samen.*

Wij vinden het essentieel dat ouders en leerkrachten samenwerken. Leerkrachten zijn professionals die het onderwijs (dagelijks) vormgeven. Ouders vormen hun kinderen thuis. Door samen te werken kunnen school en ouders elkaars pedagogische invloed versterken. Daar waar mogelijk willen we samenwerken en wederzijdse verwachtingen op elkaar afstemmen. We zien de relatie met de ouders niet als vrijblijvend. Wij verwachten van ouders dat ze betrokken zijn op en zich (daar waar mogelijk) inzetten voor de school.

5. *Wij willen het beste onderwijs bieden dat in ons vermogen ligt.*

Op De Horizon staan we en gaan we voor kwaliteit en goed onderwijs. We willen op een opbouwende manier kijken naar de resultaten die een kind, een groep, de school heeft behaald. We streven naar een breed onderwijsaanbod, zowel op het gebied van kennis en creativiteit als op sociaal-emotioneel vlak.

3.2. Schoolthema's

Schoolthema's

In de komende periode willen we op De Horizon werken aan de volgende thema's - die voortvloeien uit de Strategische Koers van CorDeo Scholen:

4. Identiteit

De Horizon is een school waar het evangelie van Jezus' liefde centraal staat. Team, leerlingen en ouders laten zien dat ze God willen dienen; we willen de boodschap van Gods genade doorgeven.

In ons schoolplan nemen we daarover de volgende ontwikkelpunten op:

- We geven op een doordachte manier vorm aan onze identiteit; daarvoor stellen we een identiteitscommissie in en we reflecteren geregeld op onze identiteit: past wat we doen bij wie we willen zijn?
- We onderzoeken ons aannamebeleid: hoe open kunnen we zijn vanuit onze identitaire kenmerken?
- We willen van betekenis zijn voor onze omgeving en zo vormgeven aan onze opdracht tot burgerschapsvorming;
- We omarmen diversiteit: ieder kind is uniek en wordt door ons gezien, gekend en geliefd;
- Vanuit die diversiteit willen we passend onderwijs bieden aan onze leerlingen (zie ook hoofdstuk 6);
- We geven op een eigentijdse, passende manier vorm aan onze christelijke vieringen;
- In onze uitingen (interne en externe communicatie) laten we zien wie we vanuit onze identiteit zijn.

5. Onderwijs van kwaliteit

Op De Horizon willen we onderwijs van hoge kwaliteit bieden. Daarvoor is het nodig dat we onze leerlingpopulatie goed kennen en volgen; met die kennis willen we een breed aanbod samenstellen, waarin leerlingen bediend worden naar hun mogelijkheden. We vinden eigenaarschap daarbij belangrijk, zodat leerlingen zelfstandige en kritische wereldburgers worden die hun eigen ontwikkeling ter hand kunnen nemen. Om tot doorgaande ontwikkeling en goede resultaten te komen, is het pedagogisch klimaat op school van groot belang.

We nemen hierover de volgende doelen op:

- We werken cyclisch handelingsgericht volgens de richtlijnen van HGW 2.0;
- We werken cyclisch en doelgericht aan opbrengstbewust onderwijs, waardoor we kunnen sturen op onze opbrengsten;
- Ons pedagogisch klimaat biedt ieder kind een veilige plek om zich te ontwikkelen: samen leven, leren, spelen, denken en spreken;
- We stimuleren eigenaarschap en samenwerking bij leerlingen;
- We bieden een breed onderwijsaanbod;

- We onderzoeken en evalueren manieren van werken (bijvoorbeeld EDI) en sturen waar nodig doelgericht bij.

6. Onderweg naar inclusie

Op de Horizon gaan we voor inclusief onderwijs, dat betekent dat we in onze school verscheidenheid en gelijkwaardigheid omarmen en ons aanbod daar zo goed mogelijk op aansluiten. we nemen daarin kleine stappen, zodat het voor iedereen haalbare kaart blijft:

- We stimuleren het denken, spreken en delen van goede voorbeelden rond inclusie.
- Hoog- en meerbegaafde leerlingen krijgen goede ondersteuning binnen de schoolomgeving.
- Er is een sterke ondersteuningsstructuur op elke school met een duidelijk en goed afgestemde wijze van (samen)werken als leerkracht-IB-schoolleider, ouders, schoolbegeleider en samenwerkingsverband.
- Onze school zet de ondersteuningsmiddelen bewust en zo effectief mogelijk in.
- Contact met het samenwerkingsverband is erop gericht dat het bijdraagt aan het realiseren van meer mogelijkheden tot het bieden van inclusief onderwijs.

7. Professionele cultuur

Op De Horizon werkt een gedreven team aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Om die ontwikkeling zo goed mogelijk vorm te geven, is het belangrijk ook zélf te ontwikkelen. Daarom werken we aan een professionele cultuur. We nemen daarvoor de volgende doelen op:

- We dragen samen zorg voor een stevige organisatiecultuur waarin ruimte is voor gedeeld leiderschap. Er is duidelijkheid over verantwoordelijkheden, rollen en taken;
- We versterken onze professionaliteit door te werken aan onze (zelf)reflectie, het geven van op ontwikkeling gerichte feedback, collegiale consultatie en het met en van elkaar leren.
- De Horizon biedt ruimte om je persoonlijk te ontwikkelen als professional; dat bevorderen we door een breed aanbod aan professionalisering en door gesprekken om de behoefte daaraan in beeld te brengen;
- We werken aan een heldere ondersteuning van de leerkrachten; de IB-er speelt hierin een belangrijke, coachende rol;
- Ook in onze communicatie met ouders, leerlingen en andere belanghebbenden dragen we zorg voor een professionele uitstraling.

8. Organisatie & beheer

We willen dat de school zo goed mogelijke faciliteiten biedt om tot leren te komen. Daarvoor nemen we een aantal doelen op in ons schoolplan:

- We onderzoeken de mogelijkheden van een groen schoolplein, vanuit een visie op spelen en leren;
- Het gebouw wordt opgeknapt, zodat binnen- en buitenkant meewerken aan een hoger gevoel van welbevinden; ook de opbergmogelijkheden dragen bij aan een prettige omgeving;
- We onderzoeken of een continuïteitsrooster ons helpt in relatie tot onze omgeving.
- We zoeken gericht publiciteit om de school onder de aandacht te brengen.

4. Onze identiteit

4.1. Waar we in geloven

Ons GOUD schittert!

Onze christelijke identiteit is het bestaansrecht van onze school. Die identiteit wordt iedere dag 'gemaakt' door het samenspel van leerlingen, leerkrachten en ouders en is een integraal onderdeel van de school. Dat is te zien en te proeven in de keuzes die we maken in onderwijs, begeleiding van de kinderen en de omgang met elkaar. De christelijke identiteit van onze school staat als een huis, we hebben dat in de afgelopen jaren verwoord als ons 'goud'. Dat betekent dat wij de komende jaren met name dit GOUD blijvend willen laten schitteren.

Waar van oudsher de school gekoppeld was aan een kerk is dit nu minder vanzelfsprekend. Zowel leerlingen als leerkrachten zijn verbonden aan allerlei verschillende kerken en gemeenten. Op onze school willen we op basis van deze diversiteit en onze grondslag kleur geven aan de christelijke identiteit van de school. De strategische koers en de uitgangspunten van de school (waaronder de grondslag) zijn richtinggevend bij het bepalen van onze standpunten. De verenigingsstructuur, het toelatingsbeleid van leerlingen en de identiteitsverklaring voor leerkrachten borgen onze identiteit en sluiten aan op onze visie en missie.

We leren en leven met de Bijbel als basis. Onze identiteit voedt onze onderwijskundige overtuigingen en het onderwijs sluit hierop aan. Dit staat beschreven in het schoolplan. Op zowel CorDeo breed -als schoolniveau worden activiteiten, trainingen en bijeenkomsten georganiseerd en aangeboden om medewerkers toe te rusten voor identiteitsgebonden thema's. Onze christelijke identiteit is voor ons GOUD waard: daar zijn we trots op en willen we blijvend laten schitteren. Het bestuur is gericht op samenwerking met andere scholen of besturen op identiteit daar waar het bijdraagt aan het behoud van goed christelijk onderwijs.

Onze identiteit voedt onze onderwijskundige overtuigingen en het onderwijsaanbod sluit hierop aan. In de team- en individuele gesprekken is identiteit een terugkerend onderwerp. Op studiedagen wordt tijd genomen hierbij stil te staan. Aan teamleden wordt jaarlijks de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan de CorDeo identiteitsconferentie, om hen toe te rusten rondom identiteitsgebonden thema's.

4.2. Onze doelen

Christelijke identiteit: hét kenmerk van onze school

Als er een ding is waarop De Horizon verschilt van andere scholen in de omgeving is het onze christelijke identiteit. Hieronder lees je de thema's waarop we de komende planperiode doelen stellen:

4.2.1 Reflectie op identiteit

Wat betekent het dat we een christelijke basisschool zijn? Daar willen we als team in de komende tijd over nadenken, zodat we hier nadrukkelijk vorm aan kunnen geven. Hierbij zetten we de identiteitscommissie in, maar ook leerkrachten, ouders en leerlingen. We kijken naar ons aannamebeleid: voor wie willen we school zijn? Op deze vraag willen we een antwoord vinden dat past bij onze missie en visie.

4.2.2 Burgerschapsbevordering

Onze leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving, waarin het christelijk deel een steeds kleinere plaats inneemt. We willen actief burgerschap en sociale integratie bevorderen, zonder dat we afdoen aan onze eigen identiteit. Dat vraagt van ons dat we twee sporen bewandelen:

- we leren leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten; daarvoor ontwikkelen ze basiskennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en de samenleving; we leren ze verantwoordelijkheid voor de wereld om hen heen.
- we leren leerlingen vanuit hun geloof in God de Vader zorg te dragen voor hun omgeving en Zijn liefde uit te dragen; we leren ze diversiteit omarmen vanuit de liefde van Christus; we leren ze van betekenis te zijn in hun omgeving vanuit de gaven van de Geest.

4.2.3 Uitingen

In de manier waarop we naar buiten treden willen we onze identiteit laten zien; daarom willen we nieuwe aandacht besteden aan de manier waarop we christelijke feesten vieren en de manier waarop we de ander tegemoet treden, zowel in de school als daarbuiten. Ook in onze publiciteit willen we dit schoolkenmerk prominenter laten zien.

 [Bijlage 1 kerndoelen_b....pdf](#)

Ambities identiteit

THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Instellen identiteitscommissie (4.2.1)	We hebben een identiteitscommissie (IC), bestaande uit ouders, die meedenken over het vormgeven aan de identiteit van De Horizon en schoolleider en team adviseren over te maken keuzes op het gebied van identiteit.	Omvorming SC naar IC Vaststellen takenpakket IC	2019 - 2020
Reflectie op identiteit (4.2.1)	We hebben met identiteitscommissie, team, ouders en leerlingen nagedacht over op welke manier onze identiteit bepalend is voor ons onderwijs en onze organisatie. Onze identiteit weegt mee in onze pedagogische, didactische en organisatorische keuzes.	Overleg met IC Dialogoog met team Ouderavond identiteit	2019 - 2021
Onderzoek aannamebeleid: inclusief of exclusief? (4.2.1)	We hebben met de identiteitscommissie, MR, teamleden en ouders de mogelijkheden verkend tot het uitbreiden van het aannamebeleid voor leerlingen met niet-kerkelijke achtergrond. Het aannamebeleid van de Horizon sluit aan op de strategische koers van de CorDeo en past bij de lokale context (o.a. kerken, woonplaats, team).	Gesprekken voeren over identiteit en aanname met verschillende geledingen Beoordeling huidige aannamebeleid Evt. vaststellen van herzien aanname beleid	2020 - 2022
Burgerschapsvorming (4.2.2)	Leerlingen zijn van betekenis in de buurt of stad. Ze zijn er voor de ander. Diversiteit wordt door de leerlingen omarmd, verschillen tussen culturen en mensen gezien en erkend; ieder mens is uniek.	Het team onderzoekt de mogelijkheden dit vorm te geven IC denkt mee Leerkrachten laten hierin voorbeeldgedrag zien	2019 - 2021
Christelijke vieringen (4.2.3)	Vieringen van christelijke feestdagen worden op een eigentijdse, passende manier ingevuld.	Brainstormen met IC, MR en teamleden.	2019 - 2020
Identiteit als USP (4.2.3)	De Horizon staat bekend als school voor goed christelijk onderwijs. In onze uitingen kom je dit kenmerk van onze school geregeld tegen.	Informatiekanalen inzetten Teamleden, ouders, IC stimuleren om dit kenmerk van onze school te benoemen.	2020 - 2023

5. Onderwijs van kwaliteit

5.1. Wat is onderwijs van kwaliteit?

Het best denkbare onderwijs

In dit hoofdstuk beschrijven wij wat wij 'onderwijs van kwaliteit' vinden: wat willen wij dat leerlingen bij ons op school leren? Hoe zorgen wij dat we onderwijs bieden dat aansluit bij onze missie en visie? Welke opdracht geven wij onszelf naar aanleiding van ontwikkelingen in de school en samenleving?

In deze alinea doen we enkele richtinggevende uitspraken over hoe wij kinderen het best denkbare onderwijs geven. In de volgende alinea vertalen we deze uitspraken naar concrete thema's en weer een alinea verder volgen onze doelen.

Goed onderwijs...

...is gefundeerd (3.1, 3.2, 4.1)

Ons onderwijs begint bij ons 'waarom?' In hoofdstuk 3 schrijven we over onze missie en visie, die voor een groot deel stammen uit onze identiteit (hoofdstuk 4); wij geloven dat goed onderwijs een opdracht is van God. Vanuit die roeping willen we ons onderwijs inrichten: we laten ons 'hoe' en 'wat' bepalen door wie we willen zijn.

...is gericht op brede ontwikkeling (5.2.3, 5.3.3, 6.2, 6.3)

De Horizon gaat voor een breed aanbod in de onderwijsontwikkeling; we vinden het belangrijk om leerlingen breed te oriënteren, zodat we ze zoveel mogelijk kansen in de maatschappij kunnen aanreiken. Niet alleen in de breedte van het aanbod willen we daarbij rekening houden met onze leerlingen, ook in het wijde spectrum van alle leerlingen die basisonderwijs volgen bij ons op school willen we aandacht hebben voor talenten en ontwikkelmogelijkheden van kinderen.

...is duurzaam (4.2.2, 4.2.3, 8.2.1)

We willen graag duurzaam onderwijs bieden; we geloven in rentmeesterschap en zorg voor de aarde. Dit gedachtegoed krijgt een plek in onze burgerschapsbevordering (4.2.2) en in de manier waarop we uiting geven aan onze christelijke identiteit (4.2.3). Ook in de manier waarop we schoolgebouw en schoolplein inrichten en gebruiken (8.1.2) willen we aandacht hebben voor duurzaamheid.

...is gericht op verbetering (8.1)

We willen graag kwaliteit bieden. Dat kan alleen als we voortdurend blijven ontwikkelen. Daarom reflecteren we op ons handelen en passen we waar nodig onze plannen aan. Hoe we dat doen, staat beschreven in de Kwaliteitsagenda (bijlage bij 8.1)

...maak je samen (6.3, 7.2.1, 7.2.2)

We zijn ons ervan bewust dat we alle belanghebbenden nodig in de school; daarom gaan we voor goede afstemming tussen alle partijen (6.3, 7.2.1, 7.2.2).

Het werken aan goed onderwijs doen wij als professioneel liefhebber van ons vak elke dag opnieuw. Het geeft richting aan onze plannen, acties en onze gesprekken. Over de voortgang, de resultaten en de kwaliteit van ons werk zijn wij voortdurend met elkaar in dialoog.

5.2. Onze thema's

Schoolontwikkeling de komende vier jaar

5.2.1 Focus op onderwijskwaliteit

Door het stellen van doelen (ook samen met de leerlingen, zie eigenaarschap) en voortdurende reflectie op het eigen handelen van leerkrachten en evaluatie (als team en individueel) aan de hand van de onderwijs- en toetsresultaten brengen we in beeld of verandering ook echt tot verbetering leidt. We stellen daarna opnieuw concrete doelen die we met de kinderen delen en met regelmaat, na elke toetsperiode monitoren.

We werken cyclisch aan onze opbrengsten: we stellen doelen en kiezen passende strategieën (plan); we voeren deze plannen uit (do); we bekijken de resultaten (check) en we stellen onze aanpak bij (act). Dit noemen we *opbrengstbewust werken*. Met deze manier van werken willen we onze opbrengsten verhogen.

We hebben een lage schoolweging (2019: 24,8) en een kleine spreiding (2019: 5,5) in onze populatie; op De Horizon zitten voornamelijk

autochtone kinderen van hoogopgeleide (pleeg)ouders. Het streven is om met de resultaten boven de landelijke inspectienorm uit te komen. Dit vraagt van ons een hoog basisaanbod en beperkte differentiatie.

Om onze kwaliteit in beeld te krijgen en te houden, werken we met een kwaliteitsagenda die richting biedt aan welke meetinstrumenten we op welk moment in het jaar inzetten.

5.2.2 Pedagogisch klimaat

Ons sociaal veiligheidsplan wordt herschreven. In het nieuwe pedagogisch beleid wordt beschreven op welke manier we zorgen voor een veilige school. Het welbevinden en de veiligheid van de leerling staat voor ons op de eerste plaats. Kinderen komen tot leren als zij goed in hun vel zitten. Een goede relatie met medeleerlingen en de eigen groepsleerkracht is hierbij van groot belang. De eerste zes weken van elk nieuw schooljaar wordt daarom veel aandacht besteed aan groepsvorming. Hierbij wordt de methode Grip op de groep gebruikt. Verder hechten we eraan dat onze leerlingen sociaal vaardig zijn. Om hier gericht aan te werken gebruiken we de Kanjertraining. Kinderen ontdekken dat ze invloed hebben in de groep. Ze gaan zien dat ze waardevol zijn. Dat is wat we willen: de kinderen weten dat ze geliefd zijn en gezien worden. Vanuit die eigenwaarde kunnen ze een constructieve rol spelen in de klas. Pestgedrag wordt met deze methode voorkomen of - wanneer dat niet lukt - op een effectieve manier aangepakt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een anti-pestprotocol. De Kanjertraining is één van de sociale methoden die door het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) positief zijn beoordeeld: het is duidelijk dat deze methode een goede invloed op het sociaal klimaat heeft. De Kanjertraining gaat uit van 5 basisregels:

- We vertrouwen elkaar
- We helpen elkaar
- Niemand speelt de baas
- We lachen niemand uit
- Niemand doet zielig

5.2.3 Breed onderwijsaanbod; kunst, cultuur, muziek, onderzoekend leren, digitale vaardigheden, verkeer, natuur en wereldoriëntatie

We bieden een breed aanbod op het gebied van kunst, cultuur en muziek. Er worden gastlessen gegeven door vakdocenten van Scholen In de Kunst. Deze verzorgen ook coaching aan onze eigen leerkrachten. Zo verbreden ook de teamleden hun expertise. Daarnaast is er een begroting opgesteld die inzicht geeft in het aantal lessen en activiteiten die binnen niveau drie van de school verwacht worden. In de nabije toekomst onderzoeken we hoe we het cultuuraanbod kunnen borgen en uitbouwen.

De komende tijd ligt het accent op de borging van onderzoekend leren en digitale vaardigheden; de begeleiding van de leerkrachten en het ontwikkelen van de leerkrachtaardigheden. Het middagprogramma volgens de principes van het 'Onderzoekend leren' wordt continu doorontwikkeld in de groepen 4 t/m 8 op het onderdeel wereldoriëntatie. We hanteren een thematische werkwijze met eigentijdse werkvormen. Ook de nieuwe teamleden werken volgens deze methode. Zo nodig worden methodes ingezet die ondersteunend zijn bij ons brede onderwijsaanbod: onderzoekend leren, verkeer en wereldoriëntatie.

5.2.4 Eigenaarschap bij en samenwerken van leerlingen

We werken aan het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen, als vervolg op onze aanpak van zelfstandig werken. Leerkrachten voeren kindgesprekken waarin het welbevinden en het samen formuleren van ontwikkeldoelen centraal staan. De leerling heeft zo regie over zijn of haar leerproces. Kinderen krijgen meer keuzevrijheid en voelen zich verantwoordelijk.

Dit zit in ons huidige onderwijs al deels in onze aanpak van zelfstandig werken: kinderen van groep 1, 2 en 3 kiezen op een planbord hun eigen activiteit uit. In groep 3 wordt het werken met het planbord afgebouwd. Na de kerstvakantie leren de kinderen te werken met een dagtaak. Vervolgens is er in de loop van de jaren een opbouw van dagtaken naar weektaken. De leerkrachten hanteren daarbij hetzelfde model. Er is een doorgaande lijn aangebracht in het zelfstandig werken.

Daarnaast willen we de komende jaren meer aandacht besteden aan het samenwerken van leerlingen door inzetten van coöperatieve werkvormen.

 [Cultureel Jaarverslagpdf](#)

 [Horizon activiteitenpl....docx](#)

5.3. Onze doelen

Goed onderwijs: dat zie je zo!

Aan de hand van de eerder genoemde thema's stellen we onszelf een aantal doelen. Die zijn te verdelen in: onderwijskwaliteit, pedagogisch klimaat, breed onderwijsaanbod, en eigenaarschap.

Doelen

THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Focus op onderwijskwaliteit (5.3.1)	Het onderwijs op De Horizon is van hoge kwaliteit; we werken handelingsgericht en opbrengstbewust. Leerkrachten werken cyclisch aan de ontwikkeling van onze leerlingen: ze hebben inzicht in de resultaten, weten welke middelen ze moeten inzetten om tot groei te komen en kunnen hun aanpak bijstellen als dat nodig is. De school heeft een aanpak die past bij onze schoolpopulatie, gekenmerkt door een hoog basisaanbod en aandacht voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. Daarbij verliezen we ook zwakker presterende leerlingen niet uit het oog. Het werken met het EDI-model is alle leerkrachten eigen en geborgd in de school. Bij keuzes voor nieuwe methoden onderzoeken we wat ons het meest kan helpen bij handelingsgericht en opbrengstbewust werken.	Invoering HGW 2.0 (2019-2021) Borging EDI-afspraken (2019-2020) Hoogbegaafdheids- en gedragsspecialisten zetten hun expertise in in de school (2019-2023) Teamtraining opbrengstbewust werken (2020-2021) Hoog basisaanbod (2020-2022) Keuze nieuwe rekenmethode (2020-2021)	2019 - 2023

Pedagogisch klimaat (5.3.2)	Op De Horizon is een goed pedagogisch klimaat. Ieder kind ervaart de school als een veilige plek. Er wordt niet gepest; komt pestgedrag wél voor, dan wordt er adequaat gehandeld door leerkrachten. We spreken dezelfde taal en handelen in dezelfde stijl richting onze leerlingen: vanuit aandacht, liefde en inclusiviteit. Dit zorgt voor herkenbaarheid en structuur. Deze gemeenschappelijke taal wordt versterkt door middel van wekelijkse lessen Kanjertraining. Alle leerkrachten zijn bevoegd Kanjertrainer. Het pedagogisch beleid is geactualiseerd volgens de nieuwe wetgeving. Hierin staat ook beschreven hoe we omgaan met en spreken over LHBT-ers, relaties en seksualiteit. De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt systematisch gevolgd; in de onderbouw door KIJK! en in de bovenbouw door Kanvas (onderdeel Kanjertraining).	Afspraken maken en vastleggen in het pedagogisch beleid (2019-2020) Implementatie Kanjertraining (2019-2021) Reflectie op gebruik Wonderlijk gemaakt (2021-2022) Teamleden doen ervaring op met het leerlingvolgstysteem Kanvas (2019-2020)	2019 - 2022
------------------------------------	---	---	--------------------

Breed onderwijsaanbod (5.3.3)	De werkgroep onderzoekend leren heeft onderzocht of de huidige manier van werken met onderzoekend leren nog passend en haalbaar is; als dat zo is, is de huidige methode geborgd en wordt door alle leerkrachten toegepast; is dat niet zo, dan heeft de werkgroep een keuze gemaakt voor een andere methode. Digitale leermiddelen vormen een integraal deel van ons onderwijsaanbod; vanuit een leerlijn ict werken we aan de ontwikkeling van de digitale vaardigheden van leerlingen. In deze leerlijn is het veilig gebruik van digitale bronnen opgenomen. Het cultuuraanbod op school is geborgd in leerlijnen; zowel leerkrachten als vakdocenten van Scholen in de Kunst geven lessen cultuuronderwijs. Er is een verkeerscoördinator aangesteld die verkeerseducatie coördineert; deze coördinator houdt ook de verkeersveiligheid rond de school in de gaten (8.2)	Onderzoek (reflectie, herijking) methode onderzoekend leren (2019-2020) Beslismoment methode onderzoekend leren: huidige methode verder ontwikkelen/borgen, of andere methode (2020) Evt. keuze en training nieuwe methode onderzoekend leren (2021-2023) Ontwikkeling leerlijn ict (2020-2021) Aanstellen verkeerscoördinator (2020)	2019 - 2023
Eigenaarschap bij en samenwerken van leerlingen (5.2.4)	We dragen bij aan de zelfstandigheid en het eigenaarschap van leerlingen; onder andere door ze te betrekken in hun leerproces; we gebruiken hiervoor driehoeksgesprekken of andere vormen die ons erbij kunnen helpen. We zetten dag- (groep 3, 4, 5) en weektaken (5, 6, 7, 8) in om de zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen. We zetten hulpmiddelen voor zelfstandig leren op effectieve wijze in. We zetten coöperatieve werkvormen in waar dit de leerwinst kan vergroten.	Doorgaande lijn in gebruik dag- en weektaken (2019-2020) Onderzoek naar hulpmiddelen die zelfstandig leren bevorderen (2019-2021) Onderzoek naar werkvormen die coöperatief leren bevorderen (2020-2022) Reflectie op rapportage: portfolio? (2021-2023) Organiseren driehoeksgesprekken: kind-ouder-leerkracht (2020-2023)	2021 - 2023

6. Onderweg naar inclusie

6.1. Waar we staan - passend onderwijs

Onze visie op Passend onderwijs

In de eerste bijlage lees je onze visie op Passend onderwijs. We formuleerden deze visie in juli 2019 en gaan dit de komende planperiode ervaren, toepassen en organiseren. In de tweede bijlage vind je ons ondersteuningsplan, waarin we beschrijven hoe onze ondersteuningsstructuur momenteel is opgezet.

Visie op (meer)begaafden op de basisschool

De school streeft ernaar in een zo vroeg mogelijk stadium te onderkennen of een kind kenmerken vertoont van meer- en/ of hoogbegaafdheid, om te voorkomen dat een kind gaat onderpresteren. Daarom wordt al bij de intake aandacht aan deze problematiek besteed. Ook zijn er instrumenten voorhanden om tijdens de schoolloopbaan van het kind dit vast te stellen (het zogenaamde digitale handelingsprotocol). Er is een werkgroep hoogbegaafdheid en op een aantal studiemomenten van het team is aandacht geweest voor de begeleiding van kinderen met hoogbegaafdheid. We willen als school de komende planperiode meer één lijn in ontwikkelen en onze expertise in gezamenlijkheid vergroten.

 [Schoolondersteuningspr....pdf](#)

 [Visie de Horizon op Pa....pdf](#)

6.2. Waar we naartoe willen - inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs is onze droom

Inclusie gaat over het aanvaarden van de verscheidenheid en gelijkwaardigheid. Het gaat over insluiten in plaats van uitsluiten of mensen apart zetten. Het is onze droom dat alle kinderen samen naar dezelfde school kunnen. Dat de school zich aanpast aan de leerling en zijn mogelijkheden. Dat we niet kijken wat een kind heeft, maar wat hij of zij nodig heeft en wat dat vraagt van de leerkracht.

Inclusief onderwijs gaat over het accepteren en normaliseren van verschillen en de bereidheid om aanpassingen te verrichten. Niet alleen in het gebouw, maar ook in de manier van werken. Aanpassen als uitgangspunt wanneer de leerling dit nodig heeft. Dat betekent dat we moeten omgaan met de grote verschillen die er tussen mensen zijn – daarbij niet alleen kijkend naar de leerling maar ook naar wat het van jezelf vraagt en wat het je doet. Het samen vormen van een inclusieve gemeenschap mag ons wat kosten en het kan ongemak geven – we willen het doen vanuit de vaste overtuiging dat we juist zó recht doen aan onze leerlingen en heel praktisch handen en voeten geven aan onze opdracht als volgeling van Jezus (zie bijlage).

Inclusief onderwijs werkt niet alleen van buiten naar binnen ('iedereen mag bij ons komen') maar ook van binnen naar buiten. Kinderen zijn erbij gebaat dat ze opgroeien in een eenduidige, op elkaar afgestemde omgeving – en dit is nog sterker van toepassing op kinderen met 'bijzondere behoeften'. Zowel beperkingen als mogelijkheden ontstaan namelijk in de complexe interactie tussen het kind en zijn omgeving (thuisituatie, school, maatschappij). We zoeken daarom actief de samenwerking op met ouders en (waar nodig) andere betrokken partijen in het leven van onze leerlingen – denk hierbij bijvoorbeeld aan logopedisten, GGD, fysiotherapeuten en welzijnswerkers.

Inclusie is een ideaal waar wij stap voor stap naar toewerken. Door op onderzoek uit te gaan, in gesprek te gaan, te zoeken naar mogelijkheden en cetera.

 [Inclusief onderwijs al....pdf](#)

6.3. Onze doelen

Stap voor stap naar inclusief onderwijs

Op de Horizon gaan we voor inclusief onderwijs, dat betekent dat we in onze school verscheidenheid en gelijkwaardigheid omarmen en ons aanbod daar zo goed mogelijk op aansluiten. We nemen daarin kleine stappen, zodat het voor iedereen haalbare kaart blijft:

- We stimuleren het denken, spreken en delen van goede voorbeelden rond inclusie.
- Hoog- en meerbegaafde leerlingen krijgen goede ondersteuning binnen de schoolomgeving.
- Er is een sterke ondersteuningsstructuur op elke school met een duidelijk en goed afgestemde wijze van (samen)werken als leerkracht-IB-schoolleider, ouders, schoolbegeleider en samenwerkingsverband.
- Onze school zet de ondersteuningsmiddelen bewust en zo effectief mogelijk in.

- Contact met het samenwerkingsverband is erop gericht dat het bijdraagt aan het realiseren van meer mogelijkheden tot het bieden van inclusief onderwijs.

Beleid voor meer- en hoogbegaafde leerlingen

Er wordt de komende jaren beleid ontwikkeld over het omgaan met meer- en hoogbegaafde leerlingen, samen met het team en de specialist Hoogbegaafdheid. Hierin worden de nieuwste inzichten verwerkt en gebruik gemaakt van de kennis binnen CorDeo op dit gebied. Belangrijke aandachtspunten zijn: wat is de visie van het team op dit thema? Hoeveel procent van onze leerlingpopulatie is meer- of hoogbegaafd? Wordt het aanbod binnen of buiten de groep gegeven? Wordt er gewerkt aan verbreding en verdieping of juist aan executieve functies? Moeten alle leerlingen getest zijn of kijken we naar de onderwijsbehoeften van de leerlingen? Hoe geven we dat in de praktijk vorm?

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Inclusie voorop	We stimuleren het denken, spreken en delen van goede voorbeelden rond inclusie.	Visie op passend onderwijs en inclusie komt regelmatig ter sprake in team Delen van 'good practice' rond inclusie; ook 'bad practice' ter sprake in team	2019 - 2023
Meer- en hoogbegaafde leerlingen	Hoog- en meerbegaafde leerlingen krijgen goede ondersteuning binnen de schoolomgeving.	(HB-)specialisten delen hun kennis in het team Leerkrachten differentiëren naar behoeften van meer- en hoogbegaafde leerlingen	2019 - 2021
Versterken ondersteuningsstructuur	Er is een sterke ondersteuningsstructuur op elke school met een duidelijk en goed afgestemde wijze van (samen)werken als leerkracht-IB-schouder, ouders, schoolbegeleider en samenwerkingsverband. Leerkrachten zijn in staat tegemoet te komen aan de verschillende ondersteuningsbehoeften van leerlingen in hun groep.	Groepsbesprekingen Teambespreking groep Overleg met CorDeo Onderwijspunt Overleg met SWV De Eem	2019 - 2022
Bewuste inzet middelen	Onze school zet de ondersteuningsmiddelen bewust en zo effectief mogelijk in	Nauwe samenwerking met SWV De Eem	2019 - 2023
Samenwerkingsverband	Contact met het samenwerkingsverband is erop gericht dat het bijdraagt aan het realiseren van meer mogelijkheden tot het bieden van inclusief onderwijs.	Kennismaking met nieuwe contactpersoon Regelmatig bezoeken ontmoetingen met SWV	2019 - 2023

7. Professionele cultuur

7.1. Wat is een professionele cultuur?

Reflecteren, samenwerken en leren

In een (school-)organisatie spreek je van de structuur en de cultuur binnen de organisatie. De structuur van een organisatie gaat over de wijze waarop de taken in de organisatie zijn verdeeld en de manier waarop dit is vastgelegd (denk hierbij aan plannen, procedures, actielijsten). De cultuur van de organisatie gaat over het gedrag van de mensen in de groep of meer specifiek het gedrag wat men in de school met elkaar deelt. Die cultuur wordt vaak onbewust of half bewust doorgegeven of gedeeld. Wij willen een school zijn waar collega's kunnen werken in een professionele cultuur waarin sprake is van professioneel gedrag. Professioneel gedrag laat zich kenmerken door de volgende vier criteria:

1. Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie.
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt ook tot toename van het welbevinden van de ander.
4. Al het gedrag dat strijdig is met (een van) bovengenoemde criteria wordt (op vriendelijke en duidelijke wijze) effectief begrensd. Begrenzing van gedrag is de sleutel tot opbouw van een professionele cultuur (definitie Galenkamp & Schut, 2018).

In bovenstaande definitie zien wij twee belangrijke hoofdthema's waarop wij onszelf op GBS de Horizon (blijven) ontwikkelen, namelijk: 'persoonlijk leiderschap', 'samen werken en leren'. Op bestuursniveau zijn 'een sterke schoolleider' en 'goed werkgeverschap' ook een belangrijk thema.

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap houdt in dat je je leven en je werk aanpast aan jouw persoonlijk visie, belangrijkste waarden en jouw doel. God heeft ieder van ons geschapen met een bedoeling, verstand, kwaliteiten en unieke eigenschappen. Hoe blijf je, in de waan van alle dag, dichtbij jouw 'bedoeling'? Hoe blijf je in balans? Persoonlijk leiderschap gaat erover dat je in de situatie waarin je zit, ongeacht of je daar nou zelf voor gekozen hebt of niet, verantwoordelijkheid neemt voor de keuzes die je maakt, ook als dat soms moeilijk en pijnlijk is. Waar geloof ik in? Wat kan ik? Wat vind ik? Welke invloed heb ik en neem ik? zijn vragen die je in staat stellen om steeds vanuit de juiste b(B)ron keuzes te maken en/of positie te nemen. De mate van invloed is sterk afhankelijk van de mate waarin je beschikt over zelfinzicht en de mate waarin regelruimte- en/of mogelijkheden worden gezien of ervaren. We willen een cultuur stimuleren waarin bij iedereen, van leerling tot schoolleider, persoonlijk leiderschap zichtbaar is, gestimuleerd en gevoed wordt. Op de Horizon investeren we in het opleiden en de begeleiding van medewerkers (leidinggevend, leerkrachten en onderwijsondersteuners) ten behoeve van de persoonlijke groei. De leidinggevend stimuleren en faciliteren het persoonlijk leiderschap binnen ons team en laten voorbeeldgedrag zien. Onze leerkrachten weten wat er van hen verwacht wordt; dit is beschreven in de leerkrachtprofielen (start, basis en vakbekwaam), die worden ingezet als middel om te reflecteren. Wij staan regelmatig stil bij de voortgang en resultaten van het eigen werk: het eigen functioneren in relatie tot de doelen van de school en de eigen groei en ontwikkeling.

Samen werken en leren

Samen werken en leren heeft als doel elkaar beter te maken. Het betekent dat je als onderwijsprofessional er op uit bent opgedane kennis en ervaring te delen en je verder te ontwikkelen, ten bate van de leerlingen, je collega's en het vakgebied. Wij willen het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen, daarom zijn wij als professionals voortdurend op zoek naar wat werkt. We delen ervaringen en good practices, zoeken naar relevante onderzoeken en onderwijsliteratuur en delen vraagstukken met collega's of leggen deze voor aan ouders of leerlingen. We luisteren naar elkaars visies en overtuigingen, niet om ons eigen gelijk te halen, maar om het vinden van nieuwe manieren om beter aan te kunnen sluiten op wat de leerling/groep/leerkracht/school nodig heeft. Dat doen wij allereerst binnen het team en waar mogelijk ook met collega's van andere CorDeo scholen of partnerscholen, zo verbreden wij onze blik en ontdekken we wat mogelijk is.

Om dit mogelijk te maken, zijn een goede werkgever en een sterke schoolleider van belang. De schoolleider staat daarom met regelmaat stil bij de voortgang en resultaten van het eigen werk: het eigen functioneren in relatie tot de doelen van de school, de doelen van CorDeo en de eigen groei en ontwikkeling. Daarnaast zet de schoolleiding samen met het bestuur in op goed werkgeverschap. We willen dat iedereen die op onze school werkt trots is dat hij/zij onderdeel is van het team en blij is met de waardering en ontwikkelmogelijkheden die hij/zij krijgt.

7.2. Onze doelen

Een sterk team dat voor ontwikkeling gaat

Om het team van De Horizon te versterken is het nodig dat we oog hebben voor een aantal zaken:

7.2.1 Structuur van organisatie en ondersteuning

Om ons werk goed te kunnen doen, helpt het om een duidelijke structuur in de organisatie (terug) te brengen: waar liggen verantwoordelijkheden, wie heeft welke rol? In deze structuur is ruimte voor gedeeld leiderschap en een groot eigenaarschap bij teamleden. Ook in de ondersteuningsstructuur weten leerkrachten de weg zodat ze de juiste hulpbronnen kunnen inschakelen als ze die nodig hebben.

7.2.2 Versterken van professionaliteit

We willen steeds beter worden in wat we doen; daarvoor is een goede feedbackcyclus op ons handelen van belang. Gericht op ontwikkeling, zodat we ons handelen steeds kunnen bijstellen. Ook collegiale consultatie en het met en van elkaar leren willen we hierin betrekken. We zetten werk- en focusgroepen in om taken tot een goed einde te brengen; in de toekomst zou dit kunnen opgaan in een professionele leergemeenschap, waarin we samen onderwijs ontwikkelen.

Ook in onze communicatie willen we ons steeds professioneler opstellen.

7.2.3 Vergroten van welbevinden en betrokkenheid

Het staat hier als laatste genoemd, maar het is het begin van professionele ontwikkeling: een hoog welbevinden en hoge betrokkenheid in het team. In de komende tijd willen we aandacht besteden aan het 'smeden' van het team, zodat we elkaar herkennen en erkennen in onze onderlinge kwaliteiten.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Organisatiestructuur (7.2.1)	De schoolleider heeft een stevige organisatiestructuur opgezet, waarbij er ruimte is voor zowel gedeeld leiderschap als eigenaarschap bij teamleden. Er is helderheid over ieders verantwoordelijkheden, rollen en taken.	Start nieuwe schoolleider 1-8-19 Afspraken maken over rollen en verantwoordelijkheden	2019 - 2021
Versterken professionaliteit (7.2.2)	Onze professionele cultuur kenmerkt zich door zelfreflectie, feedback gericht op ontwikkeling, collegiale consultatie en het met en van elkaar leren. Collega's en specialisten zetten hun expertise in in werkgroepen, teamvergaderingen, studiedagen en bij collegiale consultatie	Ontwikkelen feedbackcultuur op (samen) werken (o.a. studiedag 2019-2020). Reflectie op ontwikkeling m.b.v. PDCA-cyclus Faciliteren collegiale consultatie (2020-2021) Organiseren mogelijkheden om talenten effectief in te zetten binnen de school (2019-2023) Inzet werkgroepen (2019-2020) Opstart PLG (2020-2021)	2019 - 2023

Welbevinden/betrokkenheid team vergroten (7.2.3)	Er is een hoge mate van welbevinden en betrokkenheid in het team van De Horizon, waardoor we een hecht team vormen dat samen aan onderwijsontwikkeling kan werken.	Activiteiten om teamvorming te bevorderen (vanaf 2019, cyclisch) Talenten en persoonskenmerken zijn in beeld (2020-2021); evt. ondersteund door PCM of ander model. Aandacht voor behoeften en wensen personeel	2019 - 2023
Bevorderen persoonlijke professionele ontwikkeling (7.2.2)	Om de behoeften aan ontwikkeling van elke leerkracht in beeld te brengen en te houden, hanteren we een gesprekscyclus met voortgangsen beoordelingsgesprekken. Er zijn mogelijkheden voor leerkrachten om zich te laten scholen.	Jaarlijkse voortgangsgesprekken met elke leerkracht Driejaarlijks beoordelingsgesprek Breed professionaliseringsaanbod	2019 - 2023
Heldere ondersteuningsstructuur (7.2.1)	De rol van de IB-er is herijkt, leerkrachten ervaren eigenaarschap en regelruimte. Om kwaliteit van ons onderwijs te borgen voeren we groepsbesprekingen als (onder/bovenbouw) team. Zo hebben we goed oog voor de individuele leerling, de doorgaande lijn, geven we een kwaliteitsimpuls en kunnen we het schooladvies samen geven.	Groepsbesprekingen (pedagogisch/didactisch klimaat) voeren Resultaatbesprekingen voeren Ondersteuning IB-er naar meer coachende rol	2020 - 2021
Communicatie (7.2.2)	Het team communiceert naar alle belanghebbenden op een professionele manier, met aandacht voor de gesprekspartner; of dat nu een ouder, collega, leerling of externe betrokkene is.	Aandacht voor communicatie onderling (zie ook 'Versterken professionaliteit') Aandacht voor communicatie met leerlingen (zie ook 'Pedagogisch klimaat') Aandacht voor communicatie met ouders	2019 - 2022

8. Organisatie en beheer

8.1. Kwaliteitszorg

Cyclisch werken aan kwaliteit

Goed verantwoorden en voortdurend verbeteren; dat is wat we willen. Om dit te bereiken hebben we een kwaliteitsagenda waarin we beschrijven hoe we op vaste momenten, over vooraf vastgestelde onderwerpen, onze resultaten in kaart brengen - om zo ons handelen te evalueren en verantwoorden. De rapportages en data die we verzamelen zijn vooral een hulpmiddel om het goede gesprek te kunnen voeren: *"Wat is de situatie op de school, in de klas, voor deze specifieke leerling (en wat zeggen de data nu echt?)", hoe handelen we hierin en doen we dus dát wat we moeten doen om onze leerlingen en medewerkers te geven wat we beloven?"*. In gesprek met elkaar stellen we dus vast wat er nodig is om tot verbetering te komen - op het niveau van het individuele kind, de medewerker, de groep en de school. Zo nodig stelt de directie op het benodigde niveau een verbetertraject op. Naast de kwaliteitscyclus op schoolniveau hebben we op CorDeo-niveau de bestuurlijke managementcyclus, die is uitgewerkt en beschreven in het bestuurlijk kwaliteitsbeleid.

Nieuwe doelen, het onderwijsaanbod en onderwijsbehoeften worden in plannen beschreven volgens HGW/OGW. Dit wordt planmatig opgesteld en geëvalueerd door de leerkracht. Belangrijk is de afstemming tussen externe partners/(pleeg)ouders/school over leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. In OP/TOPDOSSIER wordt voor deze leerlingen een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld met hierin het verwachte uitstroomniveau, tussendoelen en einddoelen, belemmerende/stimulerende factoren, onderwijsbehoeften e.d. Dit OPP wordt samen met het groepsplan twee keer per jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld door de leerkracht en intern begeleider. Kern is een doorlopende leerlijn garanderen voor elke leerling. We kijken hierbij als team telkens kritisch naar welke registraties bijdragen aan een goed zicht op de leerling en welke registraties vooral administratieve druk opleveren. In onze ondersteuningsgids (bijlage) lees je alle details over de manier waarop we cyclisch werken aan kwaliteit.

Onze kwaliteitseisen

Het waarderingskader van de Inspectie is de basisnorm voor ons kwaliteitskader. Daarnaast hebben we ook aanvullende eigen kwaliteitseisen, op grond van onze missie en visie. Die zijn terug te lezen in de doelen binnen dit schoolplan. Om onze kwaliteit in beeld te krijgen en te houden, werken we met een kwaliteitsagenda die richting biedt aan welke meetinstrumenten we op welk moment in het jaar inzetten.

 [Ondersteuningsgids depdf](#)

 [Kwaliteitsagenda 2020.....docx](#)

8.2. Organisatie

Een goede organisatie ondersteunt de schoolontwikkeling

8.2.1 Ons schoolgebouw

Vanuit onze visie en missie willen we de komende jaren extra en blijvend aandacht geven aan de duurzaamheid van ons schoolgebouw. In de keuzes die we maken bij investeringen en onderhoud is dit een factor die we nadrukkelijk meewegen. Ons schoolplein wordt in de komende jaren verder vernieuwd. Het huisvestingsbeleid van CorDeo en de investeringen in gebouwen dragen bij aan de realisatie van de doelen en het onderwijsaanbod, nu en in de toekomst.

8.2.2 Imago

Ons schoolgebouw, ons plein en onze communicatiemiddelen dragen bij aan het imago van De Horizon; belangrijkste imagobouwer blijft het verhaal van de school, maar al deze factoren helpen mee om het beeld van De Horizon bij alle belanghebbenden te bevorderen. In onze uitingen komen de waarden van De Horizon tot uiting.

8.2.3 Financiën

De schoolleider is verantwoordelijk voor de financiële planning van de school en legt hierover verantwoording af aan het bestuur. Hierbij zetten we in op beleidsrijk begroten: de financiële keuzes die we maken, zijn direct gekoppeld aan de prioriteiten die we stellen in de school- en jaarplannen. De komende jaren willen we hierbij extra aandacht geven aan het bewust en zo effectief mogelijk inzetten van de gelden rond zorg en inclusief onderwijs.

8.2.4 Verantwoording & inspraak

Op onze school hebben we, zoals wettelijk vastgelegd, een medezeggenschapsraad (MR) waarin ouders en personeel zeggenschap uitoefenen. Op De Horizon functioneert een medezeggenschapsraad bestaande uit een oudergeleding en een personeelsgeleding (minimaal 2 leden van elke geleding). Medezeggenschap volgt zeggenschap. De MR overlegt met de schoolleider en/of de identiteitscommissie over zaken waar zij medezeggenschap over heeft. De MR stelt ouders via de nieuwsbrief Horizontaalop de hoogte van actuele zaken.

Binnen onze schoolvereniging CorDeo functioneert ook een GMR, die de scholen vertegenwoordigt en het College van Bestuur adviseert. Zowel de MR als de GMR hebben het recht op initiatief, het recht op instemming en het recht op advies. In de bijbehorende reglementen is vastgelegd op welke terreinen de genoemde rechten gelden.

Naast de MR is op de Horizon ook een identiteitscommissie (IC) actief, die als klankbord naar de directeur functioneert op het gebied van identiteit en de ouderleden van de schoolvereniging vertegenwoordigt in de Algemene Vergadering.

8.3. Onze doelen

Doelen organisatie en beheer voor komende planperiode

Het gebouw, de buitenruimte, financiën, ons imago en een constructieve MR (8.2.4) en IC (4.2.1) dragen bij aan de realisering van de schoolontwikkeling. De komende jaren gaan we binnen organisatie en beheer met de volgende doelen aan de slag:

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Groen schoolplein (8.2.1)	Er is een groen schoolplein dat aansluit op onze visie op spelen en leren en uitdaagt tot natuurlijk spelen en leren. Deze buitenruimte is - met bepaalde beperkingen (tijd, doelgroep) - ook beschikbaar voor onze omgeving en vervult daarmee een buurtfunctie.	Doorontwikkelen van onze speelvisie Keuze van samenwerkingspartners voor uitwerking groen schoolplein Overleg met de gemeente Amersfoort over actie steenbreek en schoolpleinsubsidie Afstemming CorDeo/politie/gemeente over financiën, onderhoud en vandalisme.	2019 - 2023
'Facelift' schoolgebouw (8.2.1)	Binnen- en buitenkant van de school (inclusief teamkamer en gezamenlijke ruimtes) hebben een make-over gekregen, waarbij nagedacht is over gebruik van de ruimten en de opbergmogelijkheden. De frisse uitstraling en de praktische bruikbaarheid maken de school aantrekkelijk voor (nieuwe) ouders, leerlingen en collega's.	Met het team nadenken over visie en praktijk Opbergruimte creëren (door spullen weg te doen?) Eventueel opbergruimte huren	2020 - 2021
Onderzoeken continurooster (8.2.4)	We hebben onderzocht of een continurooster draagvlak vindt op De Horizon; aan de hand van dit onderzoek hebben we een keuze gemaakt voor onze schooltijden.	Draagvlakonderzoek team Draagvlakonderzoek ouders Voorstel naar MR Keuze roostertijden	2019 - 2021
Imago (8.2.2)	We zoeken doelgericht de publiciteit om onze school voor het voetlicht te brengen, om aan onze naamsbekendheid en aantrekkelijkheid als school te werken.	Vaststellen schoolkenmerken (2019-2020) Nieuw logo (2020) Inzet (social) media (2019-2022) Instellen PR-commissie (2020-2021)	2019 - 2022

8.4. Invulling wettelijke kaders

In dit schoolplan zijn veel onderwerpen die genoemd worden in artikel 12 van de WPO. Hieronder is per onderwerp weergegeven waar dit te vinden is in de eerdere hoofdstukken. Wat nog niet eerder is uitgewerkt, werken we hier alsnog uit.

Hoe gaat de school om met sponsorgelden?	De school neemt in principe geen sponsorgelden aan als daar een tegenprestatie voor verwacht wordt die onder schooltijd plaatsvindt of waar de leerlingen mee geconfronteerd worden. Uitzonderingen worden alleen gemaakt na instemming van de MR.
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	De school werkt zowel methodisch als thematisch, waarbij een doorlopende leerlijn geborgd is. De leerkrachten volgen de leerlingen adhv observaties, methodegebonden en methode-onafhankelijke toetsen als CITO. De jaarlijkse warme overdracht tussen leerkrachten maakt dat gestructureerde afstemming tussen groepen plaatsvindt. Ook in de aansluiting op VO vindt een warme overdracht plaats.
Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht?	Zie hoofdstuk 4.2
Wat biedt de school qua extra ondersteuning in relatie tot het SOP?	Zie hoofdstuk 6
Hoe volgt de school de leerlingen?	Zie hoofdstuk 8.1
Welke onderwijstijden hanteert de school?	De school hanteert de volgende onderwijstijden: <i>Maandag 8.30-14.45</i> <i>Dinsdag 8.30-14.45</i> <i>Woensdag 8.30-12.30</i> <i>Donderdag 8.30-14.45</i> <i>Vrijdag 8.30-14.45</i> <i>Zie ook de <u>schoolgids 2018-2019</u></i>
Hoe gaat de school om met taalachterstanden?	We monitoren de taalontwikkeling van onze leerlingen. Wanneer leerlingen met een achterstand de school binnenkomen of wanneer in de loop van de jaren een achterstand zichtbaar wordt, geven we hierin extra ondersteuning. Dit wordt gecoördineerd door IB-er. Zie ook onze ondersteuningsgids (bijlage hfdst 6.1)
Welke vakken biedt de school aan?	De school biedt de volgende vakken aan: godsdienst, taal (lezen, taal & spelling), Engels, rekenen & wiskunde, natuur, aardrijkskunde, geschiedenis, muziek, seksuele vorming, beeldende vorming en gym. Ons onderwijsaanbod is gerelateerd aan de kerndoelen en referentieniveau's: dit zijn de doelen die de leerlingen minimaal behaald moeten hebben aan het eind van groep 8. Op sommige punten vullen we dit aan met eigen doelen op basis van onze visie en missie, zoals beschreven in hoofdstuk 5. We nemen de referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen in het onderwijsaanbod als uitgangspunt. Onze taal- en rekenmethodes zijn afgestemd op de referentieniveaus.
Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?	Zie hoofdstuk 4, 5 en 6
Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?	Zie hoofdstuk 4, 5, 6, 7
Wat is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?	Monitoring van de veiligheid doen we via het systeem ZIEN en Kanvas. Hierin nemen we onder andere twee keer per jaar een sociale veiligheidslijst (vragenlijst) af onder de leerlingen van de groepen 4-8. De coördinatie van het anti-pestbeleid is belegd bij de IB-er. In onze ondersteuningsgids (bijlage hfdst 6.1) lees je in hoofdstuk 5 meer details.
Wat is het veiligheidsbeleid en hoe zijn de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid georganiseerd?	Ons volledige veiligheidsbeleid kunt u opvragen bij de IB-er.
Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Hoe zorgt de school voor bevoegd en bekwaam personeel?	Zie hoofdstuk 7
Hoe zet de school het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?	Zie hoofdstuk 7
Wat verwacht de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren?	Zie hoofdstuk 5,6 en 7
Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?	Zie hoofdstuk 5,6 en 7

Wat is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?	Binnen CorDeo is 92% van het onderwijsgevend personeel vrouw. Op 1-1-2019 is 46% van de directeuren vrouw (interimmers niet meegerekend). Er is dus geen sprake van een evenredige vertegenwoordiging. Dit heeft voor CorDeo ook geen hoge prioriteit: het vervullen van directeursfuncties is in de huidige markt al erg lastig. Wanneer er sprake is van gelijke geschiktheid (voor zover mogelijk) zal CorDeo bij benoeming in een directiefunctie voorrang geven aan een vrouw. Aan alle personeelsleden en dus ook aan vrouwen wordt alle ruimte gegeven om – bij geschiktheid – een leiderschapsopleiding te volgen.
Hoe monitort de school of het onderwijs zo is ingericht dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	Zie hoofdstuk 8.1
Hoe stelt de school verbetermaatregelen vast als daar aanleiding toe is?	Zie hoofdstuk 8.1