



Jaarplan 2019-2023

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Het Zwaluwnest in Amersfoort.

Onze school maakt deel uit van de CorDeo scholengroep. Een groep van 18 scholen in het midden van Nederland waar we gaan voor goed en bijbelgetrouw onderwijs. In dit schoolplan werken we naast onze eigen doelstellingen, ook de doelen van de strategische koers van CorDeo uit. Het thema van deze strategische koers is "Leren in vertrouwen". Dit wordt uitgewerkt in 5 thema's; Identiteit (is goud), Goed onderwijs, Inclusief onderwijs, Duurzaam onderwijs en Persoonlijk leiderschap.

Het MT van de CorDeo scholengroep heeft input geleverd voor de strategische koers. Daarnaast heeft zowel het team als onze oudergeleding thema's aangeleverd die in dit schoolplan zijn opgenomen. Dit schoolplan is dus de uitkomst van een zorgvuldig proces binnen CorDeo én daarnaast een vervolg op de lopende ontwikkelingen van Het Zwaluwnest.

De MR heeft op 19 juli 2019 ingestemd met dit schoolplan.

2. Waar staan wij?

2.1. Wat gaat goed, wat kan beter?

Het Zwaluwnest heeft zowel kwalitatief als kwantitatief groei doorgemaakt. De afgelopen 3 jaar is er geïnvesteerd in de professionele cultuur. Dankzij de positieve verandering kunnen we nu ook meer aandacht gaan geven aan de inhoudelijke afstemming van onze ontwikkeling.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan didactische afspraken, maar ook aan zaken als opbouw van het huiswerk, oudercommunicatie enzovoorts. Zowel de ouders als het personeel van Het Zwaluwnest zien volop kansen!

Sterke kanten:

- Het onderwijs op Het Zwaluwnest is van goede kwaliteit.
- Op onze school werkt een sterk team dat steeds meer gebruik maakt van elkaars talenten.
- Het contact met de ouders op onze school is in de regel goed: open, eerlijk en transparant.
- Het Zwaluwnest kent een hoge ouderbetrokkenheid.
- We hebben een sterke en herkenbare identiteit. Dit is zichtbaar in de school, zowel in het gebouw, als (de beleving en activiteiten) in de groepen.
- Het passend onderwijs op onze school is sterk ontwikkeld (relatief weinig doorverwijzing, aanbod meer- en hoogbegaafden).
- Onze eigen plusklassen draaien goed en de CorDeo plusklas zit in ons gebouw!
- Onze school is financieel op orde en gezond.
- De school groeit nog steeds. De oktobertelling wordt elk jaar hoger.
- We hebben ruim beschikking over moderne middelen, Chromebooks, nieuwe touchscreens in de lokalen.
- Al onze leerkrachten zijn bevoegd om de Kanjertraining te geven.
- Op onze school hebben we veel extra ondersteuning voor kinderen en leerkrachten.
- Een team van vier onderwijsassistenten, een remedial teacher en 2 intern begeleiders ondersteunen de leerkrachten en kinderen waar nodig.
- Ons gebouw staat op een schitterende locatie, omringd door groen en ruimte, midden in de (nieuwbouw-)wijk Vathorst.

Bedreigingen:

- Lerarentekort en de hoge parttimeratio bij ons op school.
- De krapte op de arbeidsmarkt en het dreigende personeelstekort.
- Wellicht de dreiging m.b.t. het bestaansrecht van het bijzonder onderwijs (door mogelijke wijziging artikel 23 in de grondwet).
- Passend onderwijs: bieden van passend onderwijs aan heel verschillende leerlingen, in relatie met de werkdruk die leerkrachten ervaren.
- Door onze groei passen we niet meer in onze school. Een nevenlocatie kan een ongunstige uitwerking hebben op onze groei.
- De hoge werkdruk in het onderwijs.

Kansen:

- We kunnen onze positieve ontwikkeling op het gebied van professionele cultuur verder uitbouwen.
- Het leren van en met elkaar, kan worden verdiept, bijvoorbeeld door collegiale consultatie.
- De doorgaande lijn van de onderbouw naar de middenbouw (bijvoorbeeld op het gebied van IPC) kan verder worden versterkt.
- De Brink, het gebouw waar Het Zwaluwnest in gehuisvest is, biedt kansen voor een integraal kindcentrum. De ontwikkelingen in de markt kunnen aanleiding zijn om te verkennen of hier kansen liggen voor onze ouders.

2.2. School zijn in een veranderende wereld

'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 heeft een kind 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 postchristelijke, 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 dat 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 kun je van betekenis zijn?

Wij zijn als school een christelijke gemeenschap in een seculiere wereld dit is de context waarbinnen wij leven, werken en leren. Dit is 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 (zie H.2.1), een zo goed mogelijk antwoord te geven op de vraag hoe wij onze kinderen voorbereiden hoe als christen te leven in onze samenleving.

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

3.1. Visie en missie

Onze visie: waar wij in geloven

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. Op Het Zwaluwnest gaan we in het nieuwe seizoen (2019-2020) onze nieuwe visie centraal stellen. De volgende items vinden wij belangrijk:

- Gods liefde is de basis in je leven. Jij bent Gods geliefde kind.
- Je bent mooi gemaakt. Je hebt talenten gekregen. Je bent goed genoeg zoals je bent.
- Wij willen voor je zorgen. Jij mag voor anderen én je omgeving zorgen. Zorg ook goed voor jezelf.
- Jij mag schitteren. Je bent van waarde voor anderen. Anderen zijn ook waardevol voor jou.
- Hier mag je groeien en tot bloei komen.

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. Goed onderwijs is erop gericht elk kind alle kansen te bieden zich te ontwikkelen. De manier waarop we die kansen bieden verschillen. Voor de kernvakken werken we op Het Zwaluwnest met zogenaamde passende routes. Dit zijn zes leerroutes waarin we ons aanbod hebben gedefinieerd voor (in principe) alle kinderen op onze school.

Onze missie: waar wij voor gaan

Op Het Zwaluwnest:

1. Streven wij naar veiligheid voor iedereen;
2. Werken wij samen aan de ontwikkeling van kinderen tot jongeren die God kennen;
3. Geven we zo goed mogelijk onderwijs, zodat kinderen zich naar vermogen ontwikkelen en hun capaciteiten naar verwachting inzetten.

Onze missie gaan we in deze planperiode nog aanscherpen met een pakkende slogan die onze visie en missie kernachtig samenvat.

3.2. Schoolthema's

In ons schoolplan werken we meerdere thema's uit. Deze thema's zijn samen te vatten in een aantal hoofdthema's. Doel van deze paragraaf is dat de lezer van dit plan weet welke thema's in dit plan worden uitgewerkt.

1: Visie gestuurd werken

Het belangrijkste thema van Het Zwaluwnest is dat we één taal (gaan) spreken. We willen visie gestuurd werken omdat we van mening zijn dat dit alle ontwikkelthema's krachtiger maakt. We gaan ons onderwijsaanbod (meer) verweven met onze visie.

2: Professionele cultuur 'We doen wat we zeggen, we zeggen wat we doen.'

Op Het Zwaluwnest steken we tijd en energie in het verbeteren van ons professionele gedrag. We willen samenwerken, elkaar beter maken en elkaar feedback geven, daar waar dat kan en nodig is. Wij zien dat een lerende cultuur in het team een positieve invloed heeft op de

onderwijskwaliteit.

Om dit proces te borgen is het nodig dat we;

-Onze structuur verder implementeren.

-Een goede planning maken om een goede balans te vinden tussen vergaderingen en bordsessies enerzijds en het werk voor de klas/kinderen anderzijds.

-Onze verantwoordelijkheden goed verdelen.

-De verwachtingen voor de expertiseteams helder hebben.

-Onze ondersteuningsstructuur (rol IB, RT en OA) vernieuwen.

3: Identiteit

Onze christelijke identiteit is het hart van de school. Hieraan ontleen wij ons bestaansrecht en hierin zijn wij onderscheidend binnen Amersfoort-Noord. Wij geloven dat we met onze identiteit goud in handen hebben. Wat is dat goud precies en wat maakt dat dit zo waardevol is? Het antwoord op deze vraag geeft een richting voor de gesprekken die wij de komende jaren mogen voeren. In het christelijke landschap is (onder invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen?) best veel veranderd. Hoe verhouden wij ons tot elkaar en tot verschillende christelijke thema's? Wie willen wij zijn en voor wie is het goud dat wij in handen hebben? En voor wie is dit wel en voor wie is dit niet beschikbaar? Allemaal vragen waar op dit moment geen kant en klaar antwoord op te geven is, maar waar we de komende jaren over in gesprek gaan.

4: Onderwijs

De onderwijskwaliteit op Het Zwaluwnest is ruim voldoende. Dit blijkt onder andere uit de tussenresultaten van CITO en uit de laatste CITO Eindtoets (2018-2019). Wij hebben de ambitie om de volgende ontwikkelthema's verder uit te bouwen:

-IPC (=wereldoriëntatie) verder ontwikkelen (kerndoel dekkend en transparant). Daarnaast geven we burgerschap een plek binnen IPC. Dit heeft het al, maar dit gaan we meer expliciet benoemen.

-Passende routes en de daarbij behorende routekaarten.

-Routekaart(en) ontwikkelen voor de methode KIJK!

-ICT (implementatie van het werken met Chromebooks).

-Verder implementeren van bestaande methodes (taal en rekenen), inclusief een 0-meting met bijbehorende analyse.

5: PR

We willen zowel intern als extern duidelijk communiceren. Dit doen we door een goed werkende app te implementeren (intern) en onze website actueel te maken (extern).

Daarnaast willen we onze school letterlijk beter zichtbaar maken. Waar zit de hoofdingang, een duidelijk zichtbaar logo en dit alles in een eenduidige huisstijl.

4. Onze identiteit

4.1. Waar we in geloven

Het Zwaluwnest is een christelijke school met een gereformeerde grondslag. Deze christelijke identiteit is het bestaansrecht van onze school. De identiteit wordt iedere dag 'gevormd' door het samenspel van leerlingen, leerkrachten en ouders en is een integraal onderdeel van de school. Wij geloven in een God van trouw die doet wat Hij belooft. Dit voorbeeld is onze inspiratie voor een basishouding van vertrouwen. Dat is te zien en te merken in de keuzes die we maken in onderwijs, begeleiding van de kinderen en de omgang met elkaar. De christelijke identiteit van onze school is volledig verweven met wie wij zijn, 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.

Op maandagochtend beginnen wij de week met gebed en vrijdagmiddag sluiten we weer af met Hem die ons liefheeft. Hierin laten we onze afhankelijkheid van God zien en ook ons verlangen om ons leven te delen met Hem.

Onze God heeft ons onvoorwaardelijk lief. Die liefde raakt ons en willen we uitstralen in onze school. Wij werken samen in een omgeving waarin we mogen struikelen en weer opstaan, waarin we zoeken naar verbinding en waar tegelijkertijd verschillen mogen bestaan. In onze doelen beschrijven we onze ambitie, in de wetenschap dat God onze Vader ons de kracht en energie geeft om dit te kunnen doen. Dit maakt ons bescheiden, realistisch, maar niet minder ambitieus.

Wij zien de leerkracht als identiteitsdrager in de school. Hij of zij is het voorbeeld voor kinderen. Dat komt tot uiting in het vertellen van bijbelverhalen en het zingen van christelijke liederen. Maar wellicht nog veel meer in de houding die een leerkracht op Het Zwaluwnest heeft/zou moeten hebben.

Woorden als: respectvol, betrouwbaar, liefdevol, verantwoordelijk en zorgzaam typeren de houding die wij verwachten van een christelijke leerkracht.

Door christelijke openingen en het inhoudelijke gesprek werken we aan verbinding en diepgang. In de komende planperiode zien wij de professionele dialoog als hét middel om onze identiteit te verdiepen. Woorden als verbinding, respect en wederzijds begrip vinden we hierin belangrijk. De wetenschap dat wij één en dezelfde God hebben maakt dat we onze meningen en gedachten naar elkaar kunnen verwoorden. We laten ons graag voeden van buitenaf, door de CorDeo 24-uurs sessies, door het gesprek in de algemene ledenvergadering enzovoorts. We willen de komende jaren gebruiken om vanuit onze identiteit een heldere visie te hebben op inclusie. Zowel op het gebied van ons toelatingsbeleid, als op het gebied van (passend-) onderwijs.

4.2. Onze doelen

Ambities identiteit			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Inclusie	<p>Vanuit onze christelijke identiteit hebben we een heldere visie op inclusie.</p> <p>We hebben ons toelatingsbeleid waar nodig opnieuw omschreven.</p>	<p>Stimuleren van het onderlinge gesprek, met als doel visievorming over toelating (advies voor schoolcommissie).</p> <p>Visievorming door onze schoolcommissie.</p>	2019 - 2022
Zichtbare visie	Onze christelijke identiteit is zichtbaar in de groepen.	<p>Identiteit koppelen we aan onze visieboom.</p> <p>Afspraken maken over hoe we onze identiteit vormgeven in de klas (onder andere door Levend Water te evalueren).</p> <p>Actuele geloofsgesprekken tussen personeelsleden.</p>	2020 - 2021
Kinderen actief betrekken bij identiteitsvorming	Kinderen zijn zich, vanuit identiteit bewust van hun gedrag in en buiten de school en nemen hun verantwoordelijkheid voor de omgang met mensen in hun omgeving.	<p>Gesprek over christen zijn, gekoppeld aan de Kanjertraining.</p> <p>Systeem maken van onze visie (zie h.3.1) waardoor de onderliggende waarden structureel aan de orde komen (ieder schooljaar).</p>	2021 - 2022

5. Onderwijs van kwaliteit

5.1. Wat is onderwijs van kwaliteit?

In dit hoofdstuk beschrijven wij wat we '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? Kortom: hoe geven wij onze leerlingen het best denkbare onderwijs?

Goed onderwijs...

...is gefundeerd (zie H.5.3)

...is gericht op brede ontwikkeling (zie H. 5.3)

...is duurzaam (zie H. 5.3)

...is gericht op verbetering

...maak je samen (zie H. 7.2)

Dit hebben we binnen CorDeo uitgewerkt in een definitie die u vindt in de bijlage. Natuurlijk geven wij daar op Het Zwaluwnest nog onze eigen kleur aan, zoals beschreven in hoofdstuk 3.1 en 3.2.

 [Definitie 'Onderwijs v....pdf](#)

5.2. Onze thema's

In hoofdstuk 3.2 hebben we beschreven welke hoofdthema's wij van belang vinden voor Het Zwaluwnest. Deze thema's worden doelmatig uitgewerkt in hoofdstuk 5.3.

5.3. Onze doelen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Gefundeerd onderwijs	Ons onderwijsaanbod is verweven met onze visie. Onderwijskundige keuzes worden vanuit visie gemaakt. Onze visie(-boom) is geïmplementeerd bij kinderen, personeel en ouders	Start met personeel. Jaarthema over visie voor kinderen en ouders.	2019 - 2021

<p>Ons onderwijs is gericht op (brede) ontwikkeling</p>	<p>We willen het eigenaarschap bij kinderen (blijvend) stimuleren, zodat ze zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun leren en gedrag.</p> <p>Kinderen en personeel spreken, vanuit onze visie, dezelfde (proactieve) taal en nemen verantwoordelijkheid waar mogelijk en wenselijk.</p>	<p>Invoeren van 'kind-ouder-leerkracht' gesprekken.</p> <p>Onze visie wordt schoolbreed met kinderen besproken, kinderen krijgen daarnaast schoolbrede verantwoordelijkheid, passend bij hun leeftijd (denk aan: ouders rondleiden, presentatieavond, doorschuifmiddag, tutorlezen, huishoudelijke verantwoordelijkheid etc.)</p>	<p>2021 - 2023</p>
<p>Ons onderwijs is gericht op verbetering (doel 1)</p>	<p>IPC (=wereldoriëntatie) is volledig geïmplementeerd (kerndoel dekkend en transparant aanbod voor leerkrachten en externen)</p> <p>Burgerschap is verweven binnen ons aanbod van IPC.</p>	<p>Startcursus IPC herhalen.</p> <p>Nulmeting in de school.</p> <p>Afspraken maken over IPC die gaan over onder andere, inzet, leerkrachtgedrag en gebruik verschillende methodieken.</p> <p>Afspreken welke thema's in het kader van burgerschap aan de orde komen.</p>	<p>2020 - 2022</p>
<p>Ons onderwijs is gericht op verbetering (doel 2)</p>	<p>De passende routes zijn (voor ieder kind) volledig geïmpementeerd en de daarbij behorende routekaarten ook.</p>	<p>Ontwerpen van routekaarten voor alle basisvakken.</p> <p>Heldere afspraken over de volgende ondersteuningsinstrumenten in relatie tot de routekaarten:</p> <p>het groepsoverzicht, het groepsplan en de (individuele) handelingsplannen.</p>	<p>2019 - 2020</p>
<p>Ons onderwijs is gericht op verbetering (doel 3)</p>	<p>Routekaart(en) ontwikkelen voor de methode KIJK!</p>	<p>Leerkrachten onderbouw ontwerpen een routekaart op basis van ons observatiesysteem KIJK! De kaart kan gebruikt worden bij het maken van plannen, gericht op verdieping en of ondersteuning.</p>	<p>2020 - 2021</p>
<p>Ons onderwijs is gericht op verbetering (doel 4)</p>	<p>ICT (implementatie van het werken met Chromebooks).</p>	<p>We laten kinderen steeds meer toetsen digitaal maken, zodat nakijken en analyse minder tijd kost.</p>	<p>2019 - 2021</p>

Ons onderwijs is gericht op verbetering (doel 5)	Verder implementeren van bestaande methodes (taal en rekenen), inclusief een 0-meting met bijbehorende analyse.	Leerkrachten maken didactische afspraken, zowel in de bouw als in parallelgroepen. Zodat er een duidelijke opbouw ontstaat in leerstof en didactische aanpak.	2019 - 2021
Duurzaam onderwijs (doel 1)	Er is een gedragen visie in het team over de plek van duurzaamheid in ons onderwijs.	Teamgesprek voeren over hoe wij duurzaamheid zien en wat wij hier voor over hebben.	2021 - 2022
Duurzaam onderwijs (doel 2)	Leerlingen worden door onze onderwijsomgeving inhoudelijk gestimuleerd om duurzaam te leven en te denken.	Keuze maken hoe we duurzaamheid in het lesprogramma opnemen of in onze omgeving verweven denk aan: Inpassen binnen IPC, kiezen voor project 'gezonde school', afval scheiden, gebruik maken van groen energie, etc.	2022 - 2023

6. Onderweg naar inclusie

6.1. Waar we staan - passend onderwijs

De afgelopen planperiode is er in onze schoolontwikkeling en door de inzet van onze leerkrachten behoorlijk geïnvesteerd in de onderwijskwaliteit en daarmee ook in een passend aanbod voor de kinderen van Het Zwaluwnest. Met het invoeren van de Passende Routes hebben we zicht op de leerroute dat elk kind aflegt of zou kunnen afleggen. We focussen op potentie en kansen bij de leerling. Een sterk punt van de school is dus het zicht dat wij hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen. De leerkrachten maken gedegen analyses van de informatie die zij over leerlingen en groepen verzamelen en dit leidt tot passende interventies. Het handelingsgericht werken is geborgd. Het team van Het Zwaluwnest is trots op het pedagogisch klimaat en de veiligheid op school. We hebben geïnvesteerd in ons eigen professionele gedrag, in de Kanjertraining en we zien steeds meer kansen om het eigenaarschap van kinderen te versterken.

Op Het Zwaluwnest wordt ook sterk geïnvesteerd in de (hoog-) begaafde leerlingen. We hebben verdiepingsgroepen op het gebied van rekenen en taal. En daarnaast maken relatief veel kinderen gebruik van de CorDeo plusklas die in ons gebouw gehuisvest is. De afgelopen jaren hebben we een helder beleidsplan hoogbegaafdheid gemaakt. Er is al veel kennis over wat deze leerlingen vooral moeten leren. We hebben een hoogbegaafdheidscoördinator en veel leerkrachten hebben de opleiding hoogbegaafdheid van SWV de Eem gevolgd.

De afgelopen planperiode hebben we, door middel van de hierboven beschreven ontwikkeling, ons onderwijsaanbod dus meer passend gemaakt voor kinderen bij ons op school. En daarmee ook het Passend Onderwijs vorm gegeven. Tegelijk ligt er ook nog huiswerk. De komende plan periode willen we ons School-Ondersteunings-Profiel (vanaf nu SOP) verder uitwerken en opbouwen. De basis van de school staat. Nu is het zaak om te verwoorden waar we:

- a) trots op zijn;
- b) wat onze ambities zijn op het gebied van ondersteuning;
- c) waar onze grenzen liggen als het gaat om het afstemmen op de (onderwijs-) behoeften van de individuele leerling;

Deze drie punten kunt u terug vinden in ons (nieuw te ontwikkelen) schoolondersteuningsprofiel.


6.2. Waar we naartoe willen - inclusief onderwijs

Inclusie gaat over het aanvaarden van de bestaande verscheidenheid en ook over 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/mankeert, maar dat we kijken naar wat hij of zij nodig heeft én wat dat vraagt van de leerkracht en de omgeving van het kind.

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 (dat mensen welkom zijn) 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 onderwijsbehoeften’. Zowel beperkingen als mogelijkheden ontstaan 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) met andere betrokken partijen in het leven van onze leerlingen – denk hierbij bijvoorbeeld aan onze samenwerking met SWV De Eem, de GGD, het wijkteam, of andere welzijnswerkers en bijvoorbeeld het geven van logopedische ondersteuning op onze school.

Inclusie is een ideaal waar wij stap voor stap over gaan spreken en waar wij -waar mogelijk- naar toe werken. Op onze school zijn al veel voorbeelden zichtbaar van inclusie. De ambitie om kinderen te geven wat ze nodig hebben zorgt ervoor dat er steeds minder kinderen worden verwezen naar het speciaal basisonderwijs. Voor Het Zwaluwnest is het eerste doel het ontwikkelen van een gedragen visie op inclusie. Hoe staan medewerkers en ouders tegenover inclusie, ook op het gebied van identiteit. En waar liggen kansen voor onze school? Ook goed om hier te benoemen waar onze grenzen of belemmeringen (nog) liggen. En hoe wij hier mee om willen gaan. Zo krijgen we zowel onze mogelijkheden als onze ambities in beeld.

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

6.3. Onze doelen

Onze doelen beschrijven we op drie verschillende vlakken:

- 1) Het formuleren van een duidelijke en gedragen visie op inclusie in relatie tot onze identiteit.
- 2) Het formuleren van een duidelijke en gedragen visie op het gebied van inclusief onderwijs.
- 3) Het vertalen van onze visie in concrete en inhoudelijke doelen.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Visie op inclusie en identiteit	Het Zwaluwnest heeft haar visie verwoord op het gebied van inclusie en identiteit. Deze visie wordt concreet vertaald naar ons toelatingsbeleid.	Visie op inclusie en identiteit door zowel team als ouders.	2020 - 2021
Visie op inclusie en Passend Onderwijs	Het Zwaluwnest heeft een duidelijk visie op passend onderwijs en inclusief onderwijs. Deze visie vertalen wij naar kansen/ambities en eventuele grenzen van onze ondersteuning.	<p>Visie ontwikkelen op het gebied van Passend Onderwijs en inclusie.</p> <p>Het herformuleren van ons SOP door teamleden en intern begeleiders.</p> <p>Duidelijkheid creëren over financiën. Dus waar mogelijk een richtlijn over wie welke onderzoek/welke interventie betaalt. En daar waar dat niet kan, wie er verantwoordelijk is voor het onderzoek dat nodig is om dit duidelijk te krijgen.</p>	2020 - 2023
Samenwerken met partners	Partners kunnen ons ondersteunen in het vormgeven van passend onderwijs. Om die reden in ons doel om zoveel mogelijk expertise binnen de school te halen of beschikbaar te stellen voor leerkrachten, kinderen en ouders.	<p>In kaart brengen welke expertise we zelf hebben, welke partners we nodig hebben en/of beschikbaar zijn.</p> <p>Investeren in deze relaties en ons netwerk uitbreiden.</p> <p>Leerkrachten waar nodig scholen en of helpen met een stappenplan als het gaat om afstemming (op bijvoorbeeld SWV de Eem).</p>	2021 - 2024
Samenwerken met collega's	Wij delen onze vragen/uitdagingen/ambities met collega's. Dit doen wij door de verschillende bouwen heen. Dus wij bespreken uitdagingen en zetten die om in acties (in plaats van 'roepen' en 'delen' zonder actie).	Leerlingbespreking in heterogene groepssamenstelling (= met collega's door verschillende bouwen heen).	2020 - 2021

Onderwijsinhoudelijk	<p>Alle leerkrachten beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden om hoog- en meerbegaafden goed onderwijs te kunnen bieden.</p> <p>We onderzoeken de mogelijkheden om een 'klusklas' te ontwikkelen. Waarbij we tegemoet willen komen aan de onderwijsbehoeften van de meer creatief en/of praktisch ingestelde leerling.</p>	<p>Nieuwe teamleden worden actief geschoold en begeleid op gebied van hoogbegaafdheid.</p> <p>Onderzoek naar de mogelijkheden om een creatief curriculum op te zetten, in combinatie met de mogelijkheid van een praktijklokaal, technische middelen en alles wat er nodig is om het onderwijsaanbod van goede kwaliteit te laten zijn.</p>	2021 - 2023
----------------------	---	---	-------------

7. Professionele cultuur

7.1. Wat is een professionele cultuur?

Binnen onze school besteden wij bewust aandacht aan zowel 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 de werknemer zelf.
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 Het Zwaluwnest willen (blijven) ontwikkelen, namelijk: 'persoonlijk leiderschap', 'samen werken en leren'.

Op bestuursniveau zijn 'een sterke schoolleider' en 'goed werkgeverschap' ook belangrijke thema's.

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap houdt in dat je je leven en je werk aanpast aan jouw persoonlijk visie, aan je belangrijkste waarden en aan jouw doel(en). 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 nu 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?

Dit zijn vragen die je in staat stellen om steeds vanuit de juiste bron 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 en daarbij ook dat dit leiderschap gestimuleerd en gevoed wordt.

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, is 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. Denk daarbij aan het eigen functioneren in relatie tot de doelen van de school en de doelen van CorDeo. 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.

Binnen onze school is er volop ruimte voor de ontwikkeling van onze medewerkers. Naast de verbetercultuur die we constant nastreven, uit zich dit in voldoende middelen voor opleiding ten behoeve van het persoonlijk en teambreed functioneren. Met elke medewerker worden voortgangsgesprekken gevoerd en zijn/haar lessen worden geobserveerd en geëvalueerd. Persoonlijke groei in pedagogisch, didactisch en organisatorisch handelen worden besproken. Het leren in de eigen context van het werk wordt gezien als sleutel tot succes. Het Zwaluwnest

heeft de afgelopen twee jaar een intensief traject ingezet op het gebied van professionele cultuur. Bewustwording van processen, feedback geven, successen vieren en professioneel samenwerken zijn onderdelen geweest waar we in hebben geïnvesteerd.

Ook in de komende planperiode zetten we dit door met het accent op het samen leren. Denk aan de volgende interventies/acties:

- Groepsbezoeken, ook collegiale consultatie.
- Gerichte begeleiding van leerkrachten door interne of externe coaches.
- Versterken van de instructie.
- Opzetten van intervisie.
- Differentiëren in parallelgroepen.
- Vormen van een ondersteuningsteam (met gemeenschappelijke verantwoordelijkheid).

7.2. Onze doelen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Professionele cultuur	We willen een cultuur stimuleren waarin bij iedereen, van leerling tot schoolleider, persoonlijk leiderschap zichtbaar is en daarbij ook dat dit leiderschap gestimuleerd en gevoed wordt.	Expliciet maken wat we verstaan onder leiderschap en welk gedrag we daarbij laten zien. Dit geldt voor kinderen en voor personeel. Zodat we elkaar hier op kunnen stimuleren en of aanspreken.	2019 - 2020
Collegiale consultatie	Instructievaardigheden van de leerkracht worden verhoogd. Leren van elkaars lessen.	Per bouw wordt besloten hoe collegiale consultatie vorm krijgt en welke acties er worden ondernomen.	2020 - 2021
Intervisie	Kennis delen en weten waarom welke keuzes worden gemaakt. Gesprekken moeten gaan over mentale modellen, overtuigingen en (waar nodig) over vakkennis.	Per bouw aangeven hoe intervisie vorm wordt gegeven en binnen welke kaders we dit doen.	2020 - 2021
Coachingsteams	Inzichtelijk maken van aanwezige talenten, gevolgde opleiding en deskundigheid in het team. Dit uitbouwen en cursusaanbod daarop afstemmen.	Dit doel is vanuit het team georganiseerd. Bij de takenverdeling wordt gevraagd of mensen hier een expertiseteam voor willen vormen om de doelen te verzilveren.	2019 - 2020
Onderwijsinhoudelijke bordsessies	Bordsessies versterken het onderwijs in een groep of bouw.	bordsessies met collega's in de paralelgroep.	2019 - 2020
Duidelijke kaders voor expertiseteams	Duidelijke jaarplanning, duidelijke kaders en afspraken	Directeur maakt planning en kaders. Samen met specialisten worden de kaders verkend en verdiept, zodat dit een 'gedragen' concept is.	

8. Organisatie en beheer

8.1. Kwaliteitszorg

Cyclisch werken aan kwaliteit

Wij willen verantwoorde keuzes maken op het gebied van onze onderwijskwaliteit. Het is onze ambitie om elke dag een klein stapje beter te worden. Om dit te bereiken hebben we een kwaliteitscyclus waarin we beschrijven hoe we op vaste momenten, over vooraf vastgestelde onderwerpen, onze resultaten in kaart brengen. Op deze manier evalueren, verbeteren én verantwoorden we onze gemaakte keuzes en ons handelen. De rapportages en data die we verzamelen zijn vooral een hulpmiddel om het goede gesprek te kunnen voeren: *hoe doen we het op schoolniveau, op groepsniveau en op het niveau van de specifieke leerling? En doen we dát wat we moeten doen voor onze leerlingen?* In ondersteuningsvergaderingen voeren we de professionele dialoog om te leren over ons handelen, om te bepalen of we de goede keuzes hebben gemaakt en om te bepalen wat een kind, een groep kinderen of een klas nodig heeft.

Voor de vakgebieden, taal, spelling, lezen, rekenen en wereldoriëntatie evalueren wij jaarlijks (en daarmee ook cyclisch) hoe het gaat met en wat er nodig is voor een bepaald vak. Dit doen we door middel van onder andere een 0-meting (wanneer nodig), door middel het aanpassen van onze routekaarten en ook op dit gebied door het gesprek te voeren welke (didactische) afspraken we maken en welke didactiek het meest effectief is.

Voor de cyclus van evalueren is een coördinator of de intern begeleider verantwoordelijk, die de betreffende collega's begeleidt in het inplannen en uitvoeren van de evaluatie. De betreffende collega is ook verantwoordelijk voor de implementatie en borging van de acties die in zijn of haar groep of expertiseteam zijn afgesproken.

Naast de kwaliteitscyclus op schoolniveau hebben we op CorDeo-niveau de bestuurlijkemanagementcyclus, die is uitgewerkt en beschreven in het bestuurlijk kwaliteitsbeleid.

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; deze zijn te vinden in het schoolplan. Om de resultaten van ons onderwijs te evalueren, is de hoofdvraag die we onszelf stellen of de opbrengsten passend of verrassend zijn bij de betreffende groepen en bij het individuele kind. Na elke analyse (her-)formuleren we onze doelen en interventies en evalueren dit weer aan het einde van een planperiode.

Kwaliteit voor iedere leerling

De leerlingresultaten leggen we vast in ParnasSys, ons leerlingvolgsysteem. Hierin registreren we in ieder geval alle methodetoetsen, niet-methodetoetsen, relevante diagnostische toetsen, observaties, onderzoeks- en gespreksverslagen met ouders en externe instanties. We zijn hierbij als team kritisch op de vraag welke registratie bijdraagt aan een goed zicht op de leerling. Teveel registratie leidt tot werkdruk. Dit willen we zoveel mogelijk voorkomen. Om dit te bereiken willen het systeem van Passende Routes zover door ontwikkelen, dat de routekaarten en de route-indeling al het grootste deel van ons handelen/van ons handelingsplan vormt. Op de teamvergadering en in februari en juni analyseren en evalueren we ons onderwijsproces op basis van de resultaten van de CITO-toetsen. We verwerken deze analyse in de groepsplannen, waarbij kinderen worden geclusterd op basis van hun onderwijsbehoeften. Ook formuleren we met elkaar interventies om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen of te verbeteren.

Het systeem van onze ondersteuning en de afspraken die we hierover hebben gemaakt, worden beschreven in onze Onderwijsgids.

In deze gids (die vermoedelijk ondersteuningsgids gaat heten) gaan we onze normen beschrijven, dit in relatie met het schoolondersteuningsprofiel dat we willen door ontwikkelen.

8.2. Organisatie

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.

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 blijvend aandacht geven aan het bewust en zo effectief mogelijk inzetten van de personele middelen. Voor wat betreft de werkdrukmiddelen heeft de school een eigen onderzoek gehouden onder alle medewerkers. De besteding van deze middelen zal conform de uitkomsten van dit onderzoek worden uitgevoerd.

Verantwoording en inspraak

Op onze school hebben we, zoals wettelijk vastgelegd, een MR waarin ouders en personeel zeggenschap uitoefenen. De MR wil proactief en professioneel handelen, om zo bij te dragen aan het realiseren van de strategische koers en het goed functioneren van de school. De MR vergadert met vaste regelmaat (vastgelegd in een jaarplanning) en wordt onder andere voorzien van input vanuit de directie. Naast de MR is ook een identiteitscommissie actief, die op het gebied van identiteit actief is op o.a. het toelatings- en aannamebeleid en de oudergeleding van de schoolvereniging vertegenwoordigd in de Algemene Vergadering.

8.3. Onze doelen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Huisvesting	Het Zwaluwnest vindt een solide oplossing voor de huidige huisvestigingsproblematiek.	Stap 1: In overleg met de gemeente bepalen of ons huidige gebouw aangepast kan worden aan de groei. Stap 2: (eventueel parallel aan stap 1) Opties voor een nevenvestiging verkennen. Waarbij we zoeken naar een toekomstbestendige/meerjarige oplossing.	2019 - 2020
PR (doel 1)	Onze interne communicatie met ouders is duidelijk, verwachtingen zijn helder geformuleerd en de ouders beoordelen dit positief.	We voeren een nieuwe communicatieapp in.	2019 - 2020
PR (doel 2)	Onze website wordt opnieuw ingericht en geeft duidelijke informatie voor belangstellende ouders	We richten een nieuwe website in, gericht op ouders die de school nog niet kennen.	2020 - 2021
PR (doel 3)	Onze huisstijl wordt opnieuw ontworpen, alle medewerkers maken gebruik van deze huisstijl.	Opdracht formuleren, richtlijnen gebruik huisstijl opstellen	2019 - 2020
Stellen van normdoelen voor ons basisaanbod	Onze normdoelen zijn vanaf eind groep 4 tot en met midden groep 8 benoemd.	We bepalen onze minimum- en onze streefdoelen per vak, per leerjaar.	2020 - 2021

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.

Wettelijke eis / te beantwoorden vraag	Invulling
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?	[Beschrijven: hoe heb je zicht op de doelen en de logische lijn daarin? Volgen van leerling, afstemming tussen groepen, eventueel methodes, aansluiting op VO waar van toepassing]
Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht?	Burgerschap is op dit moment verweven met andere vakken en wordt niet als vak apart aangeboden. Veel onderdelen van burgerschapsvorming komen aan bod binnen ons programma voor wereldoriëntatie. Dit wordt thematisch aangeboden en wordt onder andere beschreven in hoofdstuk 5 van dit plan. De aanscherping die wij als school gaan doen is dat we een aantal thema's waar burgerschapsvorming (veel) wordt behandeld bewust worden gepland, zodat dit onderdeel bewust aan de orde komt in ons lesprogramma.
Wat biedt de school qua extra ondersteuning in relatie tot het SOP? Hoe volgt de school de leerlingen?	Zie hoofdstuk 6. Zie hoofdstuk 8.1.
Welke onderwijstijden hanteert de school?	De school hanteert de volgende onderwijstijden: Maandag: 8.30 - 14.00 uur Dinsdag: 8.30 - 14.00 uur Woensdag: 8.30 - 14.00 uur Donderdag: 8.30 - 14.00 uur Vrijdag: 8.30 - 14.00 uur
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. we werken hierin met het programma BOUW o.l.v. een onderwijsondersteuner. Dit wordt gecoördineerd door de IB'ers. Bij ernstige taalachterstanden betrekken we externe specialisten.
Welke vakken biedt de school aan?	De school biedt de volgende vakken aan: godsdienst, taal (lezen (technisch en begrijpend), taal, spelling, schrijven), Engels, rekenen & wiskunde, natuur, aardrijkskunde, geschiedenis, techniek, muziek, seksuele vorming via de methode Wonderlijk Gemaakt, beeldende vorming en gym. Tenslotte gebruiken we de Kanjertraining als 'vak' voor de vorming van de sociale en emotionele ontwikkeling. Bij de kleuters komen daar nog specifieke vakken bij die te maken hebben met de ontwikkeling van de motoriek en spel. De kernvakken bieden we aan via het Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructiemodel (IGDI). De zaakvakken via een begeleide vorm van onderzoekend leren. We maken gebruik van het aanbod van IPC (International Primary Curriculum)
Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?	Ons onderwijsaanbod is gerelateerd aan de kerndoelen: 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. Referentieniveaus zijn ingebed in onze methodes en ons systeem van Passende routes.
Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?	Zie hoofdstuk 5 en 6.
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?	Zie hoofdstuk 5 en 6.

<p>Wat is het veiligheidsbeleid en hoe zijn de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid georganiseerd?</p>	<p>Monitoring van de veiligheid doen we via het systeem KANVAS en in de onderbouw met het observatiesysteem KIJK. De coördinatie van het anti-pestbeleid ligt bij de gedragscoördinator en de interne vertrouwenspersoon. Het veiligheidsbeleid is te vinden in onze Schoolgids.</p>
<p>Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?</p>	<p>Korte beschrijving veiligheidsbeleid, verwijzen naar plek waar dit te vinden is (bijv. schoolgids). Zie hoofdstuk 5 en 6</p>
<p>Hoe zorgt de school voor bevoegd en bekwaam personeel?</p>	<p>Als school nemen we alleen bevoegd personeel aan. De bekwaamheid wordt onderzocht bij aannamen (o.a. proefles), tijdens de proeftijd, vervolgens tijdens de gehele periode dat iemand in dienst is (voortgangsgesprekken via BARDO, observaties, opleidingen, informeel leren, collegiale consultaties, maar ook de opbrengsten van de groep kunnen aanleiding zijn voor gesprekken).</p>
<p>Hoe zet de school het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?</p>	<p>Zie hoofdstuk 7.</p>
<p>Wat verwacht de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren?</p>	<p>Dat deze voldoen aan de eisen in de competentieprofielen (CorDeo Scholengroep)</p>
<p>Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?</p>	<p>We willen een blijvende groei zien van individuele leerkrachten op deze gebieden, van start-, via basis, naar vakbekwaam. Het streven is dat iedere leerkracht vakbekwaam wordt.</p>
<p>Wat is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?</p>	<p>Binnen CorDeo is 92% van het onderwijsgevend personeel vrouw. Op 1-1-2019 is 46% van de directeurs 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.</p>
<p>Hoe monitort de school of het onderwijs zo is ingericht dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?</p>	<p>Zie hoofdstuk 8.1.</p>
<p>Hoe stelt de school verbetermaatregelen vast als daar aanleiding toe is?</p>	<p>Zie hoofdstuk 8.1.</p>