



Schoolplan 2019-2023 In de Lichtkring Zeewolde

1. Inleiding

1.1. Inleiding

De strategische koers van CorDeo zoals deze is vastgesteld door de RvT (mei 2019) is de basis onder dit schoolplan van In de Lichtkring Zeewolde.

De thema's identiteit, onderwijs, duurzaamheid, inclusie en persoonlijke leiderschap zijn leidende thema's voor de komende 4 jaren. Hierin leggen we op onze school de accenten die passen bij de ontwikkelingen in Zeewolde. We zetten inclusie voorop, daar we in de nabije toekomst samengaan werken met het SO en SBO in onze school. De PSZ heeft hierin ook een belangrijke rol.

Het schoolplan is vanaf oktober 2018 als onderdeel van de teambesprekingen, maandelijks aan de orde geweest. We hebben dit schoolplan met elkaar gemaakt en verbinden ons eraan voor de komende 4 jaren.

De MR van Zeewolde heeft in haar vergadering (van 8 juli 2019) ingestemd met dit nu voorliggende schoolplan.



2. Waar staan wij?

2.1. Wat gaat goed, wat kan beter?

Kijkend naar onze school, in gedachte de afgelopen schoolplan periode van 4 jaren, hebben we de kansen en bedreigingen op een rijtje gezet:

Sterke kanten / kansen:

- Het pedagogisch klimaat dat doordrenkt is van onze christelijke identiteit staat als een huis.
- We werken met elkaar aan passend onderwijs en dit gaat relatief goed, er zijn weinig doorverwijzingen en het aanbod voor meer- en hoogbegaafden in de groepen neemt toe.
- Financieel zijn de school en de vereniging 2019 op orde.
- Ons leerlingenaantal dat de afgelopen jaren dalende was, is nu stabiel. De komst van en samenwerking met de PSZ en BSO Kleine Ark is hierbij van grote waarde.
- De leerlingen hebben een stem in de organisatie, door de ingestelde leerlingenraad.
- Er is voor startende, herintredende leerkrachten goede begeleiding vanuit CorDeo en door onze eigen intern begeleider middels Video Interactie Begeleiding.
- Wij zijn in Zeewolde de eerste school die duidelijk aandacht geeft aan duurzaamheid in de zin van afvalscheiding, werken aan een gezonde school en onderzoeken het toegroeien naar een Groene school.
- Betrokken ouders die graag klaar staan om activiteiten te organiseren en/ of te ondersteunen. Het CPS heeft ons het keurmerk oudercommunicatie 3.0 gegeven (mei 2019)
- NT-2 aanbod is in ontwikkeling en voldoende op orde.
- We durven met elkaar nieuwe onderwijsvormen zoals werken met een UNIT aan.
- Talentgericht onderwijs in groep 1 en 2 staat.

Zwakke kanten / bedreigingen:

- Ons bijzonder onderwijs als christelijke school in Zeewolde staat landelijk onder druk. Het ligt aan de politiek hoe lang we deze bijzondere positie kunnen vasthouden. Zeewolde kent ook de Codenz scholen met christelijk onderwijs aanbod.
- Passend onderwijs: Nog niet alle leerkrachten zijn kwalitatief vaardig genoeg om de diverse stroom aan kinderen goed te begeleiden. Hierbij wordt extra werkdruk ervaren & is het bieden van passend onderwijs aan heel verschillende leerlingen een aandachtspunt.
- De TSO ervaart moeite met de bemensing, door steeds meer werkende ouders en de aansluiting met onze diverse kinderen vraagt tijdens de TSO steeds meer aandacht.
- Groot aantal parttimers in de school, wat naast kansen ook een bedreiging is voor verbinding in de school.
- Het gemis aan voldoende invallers en/of personeel maakt doorgroei en kansen tot professionalisering onder werktijd een spannende.
- Na twee keer een directiewissel in de afgelopen 4 jaren, vraagt de professionele cultuur in het team extra aandacht.
- Talentgericht onderwijs en opbrengstgericht werken lijkt een lastige verbinding.

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 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 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 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 oneerlijk 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

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 in Jezus 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 Jezus liefde en helpt bij het opvoeden. Door deze gebrokenheid heen straalt het licht van Gods liefde.

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.

Ons onderwijs is er op gericht elk kind alle kansen te bieden om zich te ontwikkelen met de gekregen talenten. We bieden hen hiervoor een stevige basis in kennis en vaardigheden. Ieder kind ontwikkelt zich op onze school optimaal op zijn eigen niveau en is daar trots op.

Onze missie: waar wij voor gaan

Wij gaan gedreven door Jezus liefde voor goed én christelijk onderwijs, die combinatie maakt ons heel gewoon én heel bijzonder.

Hierbij ontdekken en ontwikkelen de kinderen hun gekregen talenten en mogen wij met hen groeien in het licht van Gods liefde.

3.2. Schoolthema's

De komende 4 jaren willen we aan de slag met 3 hoofdthema's.

We doen graag de dingen die we zeggen op een duurzame en goede manier, en zeggen hieronder waar we ons in de schoolthema's op focussen.

Deze 3 thema's zijn doordrenkt van onze missie, waarin we in het licht van Gods liefde aan de slag gaan.

Inclusie, in de komende jaren willen we ontdekken hoe we met het SO en SBO zo optimaal mogelijk kunnen samenwerken in 1 gebouw, dat de expertise van beiden gelijkwaardig wordt benut. We gaan met elkaar voor verrassend passend onderwijs, waarbij wij vanuit onze eigen christelijke identiteit werken t.b.v. de verscheidenheid en gelijkwaardigheid van de diverse kinderen.

Optimaal Talentgericht Onderwijs, de komende jaren werken we samen verder aan het best denkbare onderwijs. Hierbij richten we ons vanuit ons talentonderwijs op een brede ontwikkeling waarvan elke kind optimaal kan werken aan de ontwikkeling van de basisvaardigheden.

Professionele cultuur, we werken aan persoonlijk leiderschap op alle niveau's in de organisatie. we voelen ons verantwoordelijk voor onze groep, ons werk en dit in gezamenlijkheid voor het best denkbare onderwijs in een goed pedagogisch klimaat binnen onze school.

4. Onze identiteit

4.1. Waar we in geloven

In de Lichtkring is een christelijke school met een gereformeerde grondslag. Deze 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.

Wij geloven dat we mogen kijken naar kinderen door de ogen van Jezus. Wij zien dan geliefde en waardevolle kinderen die zich veilig mogen weten. Zo kunnen ze zich in brede zin ontwikkelen. Kinderen hebben door God gegeven, unieke talenten en worden in ons onderwijs uitgedaagd om deze te ontdekken. Ieder kind ontwikkelt zich optimaal op zijn eigen niveau, om zo te mogen worden zoals God bedoeld heeft. We leren hoe we zorg dragen voor onszelf, elkaar en de wereld om ons heen. Hoe we Zijn licht mogen laten schijnen. De komende jaren willen we dit specifiek ontdekken als het gaat om onze contacten met de leerlingen en medewerkers van de SO- en SBO-school in ons gebouw.

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. Onze medewerkers rusten we zoveel mogelijk toe in hun rol als identiteitsdrager.

4.2. Onze doelen

Ambities identiteit			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Identiteit	Onze identiteit is helder gepositioneerd t.o.v. de inwonende scholen.	Gesprekken intern en extern met SO-SBO Ontwikkeling teamvisie over hoe te handelen en plaats in te nemen als christelijke school.	2019 - 2020
Identiteit	Personeel wordt continu toegerust rondom identiteitsgebonden thema's.	Stimuleren van gezamenlijk gesprek Duidelijke plek voor toerusten van personeel op studiedagen	2019 - 2023
Identiteit	De IC heeft een stimulerende en steunende functie voor de christelijke identiteit van de school.	Bezoeken in de groepen Gesprekken met leerkrachten Organiseren ouderavond(en) op het snijvlak van pedagogiek en christelijke opvoeding	2019 - 2023

5. Onderwijs van kwaliteit

5.1. Wat is onderwijs van kwaliteit?

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? Kortom: hoe geven wij onze leerlingen het best denkbare onderwijs?

In de CorDeo-brede definitie van goed onderwijs hebben we het over onderwijs dat gefundeerd is, gericht op brede ontwikkeling, duurzaam, gericht op verbetering en dat je samen maakt (zie bijlage). Op In de Lichtkring geven we de komende jaren extra aandacht aan de volgende onderdelen waarbij identiteit geen apart thema is, maar alle thema's doordrenkt:

- **Brede ontwikkeling.** Goed onderwijs, dat is voor ons onderwijs waarin kinderen hun talenten ontdekken en zich optimaal op hun eigen niveau ontwikkelen. Dit doen ze door het doorlopen van een ononderbroken ontwikkelingsgroeï in onze school. Talenten ontdekken en gebruiken kun je niet zomaar. Daarom bieden wij een stevige basis waarbij - naast de kernvakken - ook thema's als weerbaarheid, sociale vaardigheden, welbevinden en het maken van de eigen keuzes een fundamentele plaats innemen. Zo kunnen we ze als stabiele christenen helpen vormen in de jaren op onze school.
- **Duurzaamheid.** In de Lichtkring wil een lichtend voorbeeld zijn in Zeewolde als het gaat om duurzaamheid. Onze leerlingen ontwikkelen zich in een groene, duurzame school en zijn zo al jong bewust van de schepping en hun rol daarin.
- **Mens- en burgerschapsvorming** krijgt in het kader van zowel brede ontwikkeling als duurzaamheid nadrukkelijk aandacht op onze school. We willen dat onze leerlingen als ze van school komen evenwichtige personen zijn die weten wie ze zijn en hoe ze zo goed mogelijk voor zichzelf, de ander en de wereld om zich heen kunnen zorgen. Voor ons is dit geen los vak, maar werkt het door in het hele onderwijs: bij de Kanjertraining, gesprekken rond het Bijbelverhaal en geloofsthema's, de thema's bij wereldoriëntatie enzovoorts.
- **Als team zijn wij samen gericht op verbetering** We analyseren onze cognitieve en sociale opbrengsten, half jaarlijks. Hierbij houden we met de verschillende experts in school steeds opnieuw de ontwikkeling op verschillende vakken goed in de gaten. We werken met een onderzoekende houding aan het best denkbare onderwijs.
- **Oudercommunicatie:** Wij dragen de bijbelgetrouwe basisschool In de Lichtkring met elkaar. We volgen Jezus en willen Zijn liefde uitdragen naar de kinderen en elkaar. Als ouders en leerkrachten zijn we overtuigd van de waarde van open en duidelijke communicatie. Hierbij staat de ontwikkeling van het kind centraal en werken we samen, ouders en school aan het delen van die informatie die voor de ontwikkeling van het kind van belang is. Dit doen we in een omgeving waarin we open en met wederzijds respect elkaar benaderen. Een tijdje geleden is door Peter de Vries (CPS) het principe van de samenlevingsgerichte school geïntroduceerd: "een school die zich met ouders en leerlingen voorbereidt op de samenleving van nu en de toekomst". Het is van groot belang dat onze school daarin participeert. Ook wij zullen onze leerlingen zo goed mogelijk moeten begeleiden naar en voorbereiden op deelname aan een zich sterk ontwikkelende, internationaliserende maatschappij. "Living for the benefits of others".

Uitwerking : Voor oudercommunicatie gebruiken we de verschillende middelen zoals daar zijn de website, PARRO, oudergespreksavonden, rapporten, koffie ochtenden

5.2. Onze thema's

In 3.2 hebben we onze thema's al beschreven. Bij onderwijs van kwaliteit houden we ons concreet bezig met:

- *Doelgericht werken aan de hoofdvakken - keuzes maken in nevenactiviteiten.*
- *Rapport en/of portfolio gr 1-8.*
- *Autonomie en eigenaarschap van de leerlingen bevorderen.*
- *UNIT onderwijs onderzoeken voor groep 1-8.*
- *Aansluiting groep 1-4 rekenonderwijs incl. kennis vakdidactiek bij medewerkers.*
- *Observeren groep 1-2 met de leerlijnen.*
- *Geïntegreerde WO methode implementeren.*
- *Gezonde school - aandacht voor bewegen.*

Het combineren van talent- en opbrengstgericht werken is hierbij een doorlopend thema door vrijwel alle activiteiten heen.

5.3. Onze doelen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Talent- en opbrengstgericht onderwijs	<p>Via het werken met de leerlijnen in groep 1-2 werken we voor het vak rekenen aan aansluiting met groep 3-8. We maken keuzes in de basisleerstof. Hierdoor creëren we ruimte om tijd in te zetten voor talentonderwijs.</p> <p>De keuze voor een geïntegreerde WO methode BLINK leidt tot mogelijkheden om talentonderwijs in te zetten bij deze wereld oriënterende vakken.</p>	<p>keuze geïntegreerde WO methode</p> <p>WO methode implementeren</p> <p>Gebruik geïmplementeerde WO BINKmethode evalueren</p>	2020 - 2022
Rapport of portfolio passend bij talentonderwijs gr 1-8	Het rapport van groep 1-2 gericht op talentontwikkeling staat in verbinding met het rapport van groep 3-8 waar naast talentontwikkeling ook de resultaten een eigen plek hebben	voor dec 2019 de aansluiting van de rapporten bespreken op teamvergadering	2019 - 2019
UNIT onderwijs	<p>Na de verbouwing van 2020 willen we werken in UNITS door de hele school.</p> <p>Hierbij werken we in stamgroepen voor rekenen, taal en lezen en daarnaast in de UNIT voor de overige vakken. Groot waar het kan en klein waar het moet is de slogan.</p>	<p>Plan van aanpak maken</p> <p>Coördinator per UNIT aanstellen</p> <p>Begeleiding van externe</p>	2019 - 2021
Doelgericht werken	<p>We werken met doelen voor de hoofdvakken, van groep 1-8.</p> <p>Goede vakdidactische kennis bij alle medewerkers, zodat er vanuit doelen verantwoorde keuzes in de lesstof van rekenen, begrijpend lezen en spelling gemaakt kan worden.</p>	<p>Kennis van het curriculum en de doelen uit de leerlijnen</p> <p>Cruciale leermomenten verbinden aan de methodes</p>	2019 - 2020

6. Onderweg naar inclusie

6.1. Waar we staan - passend onderwijs

Waar we staan en wat we op dit moment bieden in ons onderwijs voor bijv. kinderen met een hoger of juist lager IQ, is beschreven in ons SOP - dat vrijwel gelijktijdig met dit schoolplan is vastgesteld. Het SOP is opgenomen in de bijlage. De basisondersteuning op onze school is op hoofdlijnen op orde. We werken aan de versterking van de zwakkere punten én de doorontwikkeling van onze sterke punten.

We hebben op onze school een goede ondersteuningsstructuur volgens HGW. De ondersteuning wordt gecoördineerd door de intern begeleider. Er werken 2 onderwijsassistenten en 2 leerkrachtondersteuners op onze school. Zij werken nauw samen met de leerkrachten in de ondersteuning aan kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte. Daarnaast krijgen we begeleiding van het Cordeo Onderwijs Punt. Op school hebben we een gedragsspecialist, een rekenspecialist en een taalcoördinator. 4 keer per jaar hebben we een zorgteam waarin ouders, GGD, MDF, leerkracht, directie en IB standaard deelnemen en andere specialisten op uitnodiging. Wanneer de ondersteuning uitstijgt boven onze basisondersteuning kunnen we een beroep doen op het Expertise Punt Zeewolde. Zij kijken dan met ons wat de leerling, de groep en/of de leerkracht meer nodig heeft.

6.2. Waar we naartoe willen - inclusief onderwijs

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 volgelinge 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 et cetera. Heel concreet zijn wij bezig om speciaal en regulier onderwijs te integreren, voorlopig in de vorm van twee scholen onder één dak. We zien daarbij veel kansen voor het delen van expertise en het samen laten en leren optrekken van de kinderen.

6.3. Onze doelen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Burgerschap	<p>Ons onderwijs leidt ertoe dat leerlingen onze school na groep 8 verlaten als evenwichtige personen. Ze weten wie ze zijn en hoe ze zo goed mogelijk voor zichzelf, de ander en de wereld kunnen zorgen .</p> <p>We willen een school zijn die goed bekend staat in de wijk, waar mogelijk de buurt uitnodigen bij activiteiten.</p>	<p>Gesprekken met de leerlingenraad (ideeën & evaluatie).</p> <p>Marietje Kessels traject voor groep 7 zelf inzetten.</p> <p>Implementatie ideeën in onderwijs.</p> <p>Mission statement?</p>	2020 - 2021
Hoogbegaafden	<p>Hoogbegaafden kinderen hebben uitdaging en instructie in hun eigen groep. Ze laten een doorlopende ontwikkelingslijn zien waardoor zichtbaar is dat ze leren leren en met een growth mindset hun werk aanpakken.</p>	<p>Scholing HB-specialist.</p> <p>Breed kennis & draagvlak in team voor onderwijs aan hoogbegaafden (o.a. door gesprekken, scholing).</p>	2019 - 2021
Praktijkgroep ruimte voor techniek	<p>'Doeners' hebben ruimte voor ontwikkeling in én buiten hun eigen groep. Hun welbevinden en uiteindelijke ontwikkeling wordt gestimuleerd door brede ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden, met voldoende ruimte voor 'doen'.</p>	<p>Plan voor technieklokaal en -onderwijs (incl. doelgroepbepaling).</p> <p>Samenwerking met SO/SBO (expertise).</p>	2021 - 2023
NT-2 specialist	<p>Op onze school is een NT-2 specialist werkzaam en dit onderwijs is van goede kwaliteit.</p>	<p>Een medewerker gaat de opleiding voor NT-2 specialist volgen.</p> <p>NT-2 specialist heeft een duidelijke plaats in het team en dit onderwijs in in de groepen.</p>	2020 - 2022
Peuterspeelzaal	<p>Het samenwerken in de UNIT 1-2-3 vraagt nauwe afstemming met Kleine Ark, we werken aan verbinding met de peutergroep in deze.</p>	<p>Samen feesten vieren.</p> <p>Samen een thema voorbereiden.</p>	

7. Professionele cultuur

7.1. Wat is een professionele cultuur?

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 In de Lichtkring willen ontwikkelen, namelijk: 'persoonlijk leiderschap', 'samen werken en leren'.

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. We willen een cultuur stimuleren waarin bij iedereen, van leerling tot schoolleider, persoonlijk leiderschap zichtbaar is, gestimuleerd en gevoed wordt. Dit wordt jaarlijks in voortgangs- en functioneringsgesprekken met de schoolleider besproken.

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. Elke leerkracht, onderwijsondersteuner en de schoolleider werkt hiervoor met een Persoonlijk Ontwikkelings Plan. De persoonlijke groei en de wensen tot leren worden besproken met alle medewerkers en keuze voor opleiding binnen het kader van het schoolplan mogelijk gemaakt.

7.2. Onze doelen

We werken aan ruimte voor de opleiding & begeleiding van medewerkers ten behoeve van persoonlijke groei, halfjaarlijks bij de voortgangs- en functioneringsgesprekken komt persoonlijke groei en de verhouding van deze groei tot de teamdoelen ter sprake. Er is ruimte voor leren in opleiding en cursusaanbod, de vervangingsproblematiek is hierbij wel een weerkerend knelpunt.

Via het portfolio en de reflectieformats binnen het systeem van BARDO zijn leerkrachten in staat hun eigen handelen te onderzoeken en te werken aan reflectie en voortgang.

Binnen het team is er tijdens samenwerk overleg met de naaste DUO collega en/of de collega in de nabije groep van de bouw waarbinnen gewerkt wordt, ruimte om tijdens samenwerk overleg te werken aan voortgang en intervisie. Het delen van informatie t.b.v. de professionele ontwikkeling op vakgebieden wordt ook mogelijk gemaakt door de inbreng en inzet van specialisten die zelf in de groepen hun werk blijven doen, waardoor hun kennis naast theoretisch ook praktisch gericht is.

Werken met specialisten in het team, erkende ongelijkheid die de samenwerking verrijkt.

Werken aan een teamcultuur waarin reflectie en feed forward de standaard is.

Blijven leren en groeien is het doel van elke medewerker en in ontwikkeling blijven is de basis.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Werken met specialisten in het team, erkende ongelijkheid die de samenwerking verrijkt.	<p>Elke leerkracht is vanuit zijn/haar eigen expertise aan het werk met de professionele ontwikkeling van zichzelf en daarbij voor het team.</p> <p>Het samen sterk zijn en samenwerken voor goed onderwijs is ieders drijfveer.</p>	<p>Voor rekenen, taal, lezen, gedrag, hoogbegaafdheid, zijn specialisten. 2019.</p> <p>Het MT wordt opgeheven augustus 2019 en de regiegroepen omgezet in ontwikkelteams.</p> <p>Voor rekenen, taal, lezen, gedrag, hoogbegaafden zijn specialisten in de bouw. Iedere collega draait mee in een ontwikkelteam 2023.</p>	2021 - 2023
Werken aan een teamcultuur waarin reflectie en feed forward de standaard is.	<p>Collega's vinden en zoeken elkaar om blijvend te werken aan feed forward t.b.v. hun eigen ontwikkeling en groei met als doel gezamenlijk sterk te staan vanuit de schooldoelen en de dagelijkse praktijk.</p> <p>Er is sprake van een positieve teamcultuur.</p>	<p>Stimuleren gesprek en ontwikkeling rond teamcultuur (o.a. via training & tweedaagse na verbouwing).</p> <p>Tweejaarlijkse evaluatie via scan PLG (WMK).</p>	2020 - 2023
Blijven leren en groeien is het doel van elke medewerker, dat is de basis.	<p>Elke medewerker heeft een specialisme op een onderdeel van de schoolontwikkeling en zet deze in t.b.v. die ontwikkeling.</p> <p>Elke medewerker neemt zijn/haar eigen ontwikkeling op en heeft een lerende houding.</p>	<p>Medewerkers gebruiken een portfolio.</p> <p>Medewerkers gebruiken o.a. BARDO en overlegmomenten om kennis te delen.</p>	2020 - 2023
Vermindering werkdruk	De ervaren werkdruk is voor medewerkers op een aanvaardbaar niveau.	<p>Stimuleren van het delen van goede voorbeelden en ervaringen van een effectieve werkaanpak.</p> <p>Werkverdelingsplan teambreed evalueren.</p> <p>Taakbeleid doornemen, taken schrappen en evenredig verdelen.</p>	2020 - 2021

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 kwaliteitscyclus 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. Deze half jaarlijkse 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. Specifieke zaken leggen we vast in ParnasSys bij de leerling.

Kwaliteit voor iedere leerling

De leerlingresultaten leggen we vast in ParnasSys, ons leerlingvolgsysteem. Hierin registreren we dat vanuit het kader van de inspectie noodzakelijk is, dat levert ons nl. voldoende informatie op voor ons dagelijks handelen. Dit zijn de methode toetsen van de hoofdvakken rekenen, spelling, en lezen.

Wij verzamelen vanaf binnenkomst met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. Voor de kennisgebieden taal en rekenen/wiskunde gebeurt dit vanaf groep 3 met betrouwbare en valide toetsen van Cito en/of DIA volgtoetsen die tevens een indicatie geven van de bereikte referentieniveaus. Leraren vergelijken deze informatie met de verwachte ontwikkeling. Deze vergelijking maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren, analyseren wij minimaal half jaarlijks waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen.

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.

We werken vanaf groep 4 met rekenen en spelling aan de doelen vanuit SNAPPET, waarbij we wekelijks zicht hebben en houden of de groei van de ontwikkeling op het gewenste niveau zit. Twee keer per jaar passen we streefdoelen aan op basis van de analyse van de halfjaarlijkse CITO of DIA toets.

Voor het werken aan kwaliteitszorg in het team, om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen: Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en DIA en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider met de Intern Begeleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau. Om de resultaten van ons onderwijs te evalueren, hebben we een eigen norm per groep geformuleerd op basis van onze leerlingenpopulatie. Voor de groepen 3-8 geldt hierbij 50 % van de leerlingen haalt een A of B score op CITO en max. 75 % een A-B-C score.

Keuzes voor het beredeneerde aanbod van de groep als geheel zijn te vinden in het groepsplan. Hierin waarin we met doelen voor rekenen en spelling en vanaf groep 4 vanuit SNAPPET en methodelijnen vanaf groep 3 werken. Bij de themaplanning in de groepen 1-2, die gebaseerd is op het cyclisch halfjaarlijks, werken we met de ononderbroken ontwikkelingslijnen vanuit de leerlijnen jonge kind binnen ParnasSys.

- Tweejaarlijks een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit ParnasSys. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- De schoolleider, Intern Begeleider of een interne specialist op een vakgebied onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor vakdidactiek, onder andere door middel van flitsbezoeken/ observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend onderdeel. Zij organiseren met het oog daarop twee-jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit MijnBardo. De school kiest/stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda

maakt inzichtelijk: 1) welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse; 2) op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.

- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van Revitanu.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan.

Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en is voor iedereen inzichtelijk op de website.

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

Onze kwaliteitseisen op onze school

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.

Binnen de sociaal emotionele ontwikkeling volgen we de kinderen met ZIEN en willen we dat minimaal 95% van de kinderen zich gezien weet en een optimaal welbevinden ervaart.

Alle kinderen leveren resultaten passend bij hun niveau. Hiervoor is onze uitstroom gemiddeld en hoger. We hanteren verder de normen van het CPS voor een sterke school met 50% A en B en 75% A-B-C scores op de cito half jaartoetsen.

8.2. Organisatie

Ons schoolgebouw

Vanuit onze visie en missie willen we de komende jaren extra / blijvend aandacht geven aan de duurzaamheid van ons schoolgebouw. In de keuzes die we maken bij investeringen en onderhoud bij de aankomende verbouwing, waarin we ons gebouw zo willen inrichten dat het SBao en SO ook een centrale plek in Zeewolde krijgen, 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 extra aandacht geven aan het bewust en zo effectief mogelijk inzetten van de gelden rond zorg en inclusief onderwijs. Hiervoor zijn en gaan medewerkers aan de studie om meer expertise op vakgebieden en hoogbegaafdheid en inclusief onderwijs te ontwikkelen. Het werken met specialisten in de school en de inrichting van het gebouw rondom het werken met leerpleinen en UNIT onderwijs bepalen de financiële keuzes.

Verantwoording & 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 schooldoelen en het goed functioneren van de school.

Naast de MR is ook een identiteitscommissie 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

- Inzet Snappet bij volgen van leerling
- Van Cito naar DIA / eigen toetsen

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
DIA als analyse middel	We werken met de DIAtaal toetsen voor de halfjaarlijkse analyse en bij de eindtoets van groep 8.	<p>We oriënteren ons op de manier van werken van DIAtaal.</p> <p>We kiezen voor de invoering van DIAtaal toetsen vanaf groep 5.</p> <p>We kiezen voor de invoering van DIAtaaltoetsen vanaf groep 3 (komen later medio 2021?).</p>	2019 - 2021
SNAPPET als middel t.b.v. eigenaarschap bij de kinderen	De kinderen werken met een hoge betrokkenheid aan hun eigen doelen bij rekenen , spelling en taal passend bij hun streefniveau.	<p>Leerkrachten van groep 4-8 gaan op SNAPPET training.</p> <p>Er is een SNAPPET coördinator/specialist in elke BOUW.</p>	2019 - 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.
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	Uitzonderingen worden alleen gemaakt na instemming van de MR.
Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht?	Zie hoofdstuk 8 kwaliteitszorg
Wat biedt de school qua extra ondersteuning in relatie tot het SOP?	Zie hoofdstuk 5
Hoe volgt de school de leerlingen?	Zie hoofdstuk 6
	Zie hoofdstuk 8.1
	De school hanteert de volgende onderwijstijden voor groep 1-8:
	Maandag 8:30-12:00 en 13:15-15:15
	Dinsdag 8:30-12:00 en 13:15-15:15
	Woensdag 8:30-12:30 (gr 2-8)
	Donderdag 8:30-12:00 en 13:15-15:15
	Vrijdag 8:30-12:00 (gr 1-8) en 13:15-15:15 (gr 5-8)
	We monitoren de taalontwikkeling van onze leerlingen.
	Wanneer leerlingen met een taalachterstand 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 onderwijssteuner. Dit wordt gecoördineerd door de IB-er.
Hoe gaat de school om met taalachterstanden?	Zie hoofdstuk 6>3 doel NT-2 specialist.

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 via de methode Wonderlijk Gemaakt, beeldende vorming en gym.
Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?	Ons onderwijsaanbod is gerelateerd aan de kerndoelen: dit zijn de doelen die de leerlingen gezien onze populatie 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.
Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?	De uitstroom op de gewenste referentie niveaus is passend bij de schoolpopulatie
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
Wat is het veiligheidsbeleid en hoe zijn de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid georganiseerd?	Zie hoofdstuk 5 en 6 Monitoring van de veiligheid doen we via het systeem van de Kanjertraining Hierin nemen we onder andere jaarlijks een vragenlijst af onder de leerlingen van de groepen 5-8. De coördinatie van het anti-pestbeleid is belegd bij de Intern Begeleider.
Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?	Het veiligheidsbeleid en rouwprotocol is te vinden op de website en de jaarlijkse schoolgids.
Hoe zorgt de school voor bevoegd en bekwaam personeel?	Zie hoofdstuk 5 en 6 sociale veiligheid en BHV
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 7
Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?	Zie hoofdstuk 5,3 en 7
Wat is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?	Zie hoofdstuk 5 en 7 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