

Schoolplan

2023-2024 | **2024-2025** | 2025-2026 2026-2027 2027-2028 2028-2029



PCPO
KRIMPENERWAARD

Geloof in onderwijs



Ichthus

school met een hart

Akkoord

Namens Stichting PCPO Krimpenerwaard,

Datum:

Dhr. G. (Gert) Tissink, bestuurder

1

Namens team,

Datum:

Dhr. J. (Jaco) Vink, directeur

Namens MR,

Datum:

Mw. M. (Martina) Boersma

Inhoud

Akkoord _____	1
Inhoud _____	2
Kwalitatief goed christelijk onderwijs _____	3
Motivatie & missie _____	3
Definitie & visie _____	3
Bestuursdoelen & schooldoelen _____	4
Een nadere uitwerking van bovenstaande uitgangspunten _____	5
Onderwijskundig beleid _____	6
Een uitwerking van de missie en visie _____	6
Organisatie _____	6
Veiligheid en welbevinden _____	6
Burgerschap _____	6
Taalachterstanden _____	7
Personeelsbeleid _____	8
Werving en selectie _____	8
Scholing _____	8
Goed werkgeverschap _____	9
Maatregelen werkdruk _____	9
Evenredige vertegenwoordiging _____	10
Kwaliteitszorg _____	11
Cyclus _____	11
Afstemming onderwijs/ononderbroken ontwikkeling _____	7
Doorlopende leerlijnen _____	7
Financieel beleid _____	12
Keuzen inzet lumpsumgelden _____	12
Sponsorbeleid _____	12
Ouderbijdrage _____	12
Input en planning _____	13
Onderzoek, evaluatie en plannen _____	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Voornemens/planning komende jaren _____	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Schoolontwikkelingspunten in meerjarenperspectief _____	17

Kwalitatief goed christelijk onderwijs

Motivatie & missie



Het bestaansrecht van onze school komt voort uit de levensbeschouwelijke identiteit. Deze christelijke identiteit is verweven in al ons denken en doen. Wij geloven dat kinderen geen product van toeval zijn, levend in een jungle waar het recht van de sterkste of de slimste telt, maar wij geloven in kinderen als een geliefd en gewild schepsel met een levensdoel en –bestemming.

Wij geloven ook dat wij als mens verantwoordingsplicht hebben tegenover onze Schepper. Hij geeft ons de mogelijkheid om ons leven in te richten volgens Zijn richtlijnen (de 10 woorden) én geeft door tussenkomst van Jezus Christus perspectief op een leven dat verder reikt dan dit aardse leven.

Voor het onderwijs betekent dit een constructieve drijfveer om ieder kind, iedere ouder, zonder oordeel, het beste te gunnen. Het bieden van kwaliteit is dan niet enkel een voldoen aan vereisten van buitenaf, maar krijgt vooral gestalte vanuit een overtuigende motivatie van binnenuit.

Wij dienen verantwoordelijk om te gaan met de ons door de overheid aangereikte middelen. Daarom leggen wij verantwoording af aan de overheid, aan de stakeholders en aan Hem die de oorspronkelijke eigenaar is van mensen en middelen.

Deze extra dimensie in het leven, leven in relatie met mensen en met God, leven vanuit geloof, hoop en liefde geeft ons onderwijs méérwaarde.

Definitie & visie

Kwalitatief goed onderwijs bieden, laat zich lastig definiëren. Door kinderen een vruchtbare bodem van basisvertrouwen in het leven, in de mensen en in zichzelf bij te brengen hopen we dat we het beste uit hen naar boven kunnen halen (talentontwikkeling) én hopen we hen mede te vormen tot gelukkige mensen die voldoende en passende bagage aan kennis en vaardigheden hebben meegekregen om de levensreis inclusief alle weerbarstigheid en onvolkomenheid (gebrokenheid) aan te kunnen (vorming).

Onderwijs en opvoeding zijn onlosmakelijk verbonden. Op school ligt het zwaartepunt op onderwijs. Dit onderwijs voorziet in een brede en algemene basisontwikkeling op het gebied van kennis en vaardigheden. Naast meetbare doelen, beschreven in de diverse lesmethoden bij de kennis- en vormingsvakken, zijn er minder exact meetbare doelen: nastreven van geluk, bieden van veiligheid, zorgen voor evenwichtige ontwikkeling, stimuleren van brede interesse enzovoort. Voor alles geldt dat we ernaar streven dat ieder individu opgroeit tot een persoon die voortdurend harmonie nastreeft in het leven met anderen, met zichzelf en met God.

Kinderen mogen zijn zoals ze zijn en worden zoals ze bedoeld zijn. Dit laatste klinkt mooi, maar laat zich lastig verenigen met het heersend maatschappelijk denken in termen van economisch nut. Wij werken vanuit de overtuiging dat kinderen zo veel meer zijn dan hun ontwikkelingsgrafiek uitgedrukt in vaardigheidsscores laat zien.

Uitwerking identiteit, kernwaarden, missie, motto en visie van de Ichthus

In het schooljaar 2023-2024 hebben we als team in meerdere overlegmomenten nagedacht over onze identiteit, onze kernwaarden, onze missie, ons motto en onze visie. Hieronder is daar een samenvatting van:

Identiteit:

Het geloof in God en Jezus Zijn Zoon is het fundament van ons werk en van ons leven. Dit vormt het hart van onze identiteit. De Bijbel doet ons God kennen als Schepper en als liefdevolle Vader. Jezus' liefde is onze inspiratiebron, die ons helpt en leidt in ons werk en die willen we volgen en dienen.

Kernwaarden:

Geloof, liefde, vertrouwen, betrokkenheid, veiligheid en structuur.

4

Missie:

We leren jou ontdekken wie je bent, dat je een parel in Gods hand bent, met eigen talenten & vaardigheden. Dat je mag groeien en trots mag zijn op alle successen die je behaalt. Ons doel is dat je van school gaat met voldoende (zelf)kennis en vaardigheden die je kan gebruiken in de toekomst. De Ichthusschool biedt jou daarvoor veiligheid en structuur. Uiteindelijk hopen wij dat jij vol vertrouwen in je geloof, jezelf en iedereen om je heen liefdevol en trots in de maatschappij mag staan. Dat je mag genieten van alle mooie dingen en dat je nog verder mag groeien in de talenten die God jou heeft gegeven.

Motto:

School met een hart, waar we samen leren en samen groeien.

Visie:

- We vinden het belangrijk dat kinderen zich geborgen en veilig voelen, dat er een goede sfeer is en dat de kinderen met plezier naar school gaan.
- Kinderen leren door instructie en door zelfstandig oefenen door alleen of samen te werken en te spelen.
- Basisvaardigheden (zoals lezen, schrijven en rekenen) en kennis vormen de kern van ons onderwijs.
- We hebben hoge verwachtingen en stellen doelen passend bij het kind.
- We bieden kinderen een duidelijke structuur waarbinnen zij zich kunnen ontwikkelen.
- We leren kinderen zelfredzaam en zelfstandig te zijn.
- We werken met één team vanuit één pedagogische visie en spreken dezelfde taal.
- Ouders, leerkrachten en kinderen werken samen aan de toekomst.

Bestuursdoelen & schooldoelen

Vanuit de hierboven geschetste drijfveren stelt het bestuur van de Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs in de Krimpenerwaard het Koersplan op. Dit Koersplan geeft mede richting aan de scholen. Het plan omvat ook alle gemeenschappelijke ontwikkelpunten om de gezamenlijke missie vorm te geven. De uitspraak dat wij willen toewerken naar steeds Inclusiever Onderwijs door te streven naar 'geen kind de school uit' is dan ook missionair ambitieus te noemen en kan gerealiseerd worden als scholen hiertoe de medewerking, de middelen en het vertrouwen van de overheden krijgen. Naast dit hogere doel, staan onder andere ook doelen beschreven als 'toegankelijkheid voor ICT, aandacht voor Burgerschap, het bieden van een uitdagende en leerrijke leeromgeving enz.'

Een nadere uitwerking van bovenstaande uitgangspunten

Meer informatie is te lezen op de website van de Scholenstichting PCPO Krimpenerwaard waar o.a. het Koersplan voor de komende jaren gepubliceerd is en op de website van de Ichthusschool waar ook de schoolgids en jaargids in te zien zijn.



<https://www.pcpokrimpenerwaard.nl>



<https://www.pcb-ichthusschool.nl>

Onderwijskundig beleid

Een uitwerking van de missie en visie



Wij willen vanuit onze maatschappelijke opdracht ieder kind maximaal tegemoetkomen om zijn of haar ontwikkeling te stimuleren, talenten te (h)erkennen en kansen te geven. Tegelijkertijd kunnen en willen wij ons onderwijs niet zó inrichten dat ieder kind individueel onderwijs en begeleiding ontvangt. Door een voortdurende wisselwerking van 'het belang van het individu' en 'mogelijkheden van de groep' geloven wij dat kinderen leren om zich voor te bereiden op een maatschappij waarin iedereen anders is en gemeenschappelijk belangen moeten worden verwerkelijkt. Op onze scholen zie je dan ook dat op het niveau van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, op Stichtingsniveau, op schoolniveau én op groepsniveau steeds zichtbaar wordt dat we maximaal tegemoetkomen aan diversiteit, maar steeds binnen de begrensde mogelijkheden.

Het Samenwerkingsverband faciliteert (via de BPO-uren) ambulante begeleiding voor kinderen met bijzondere zorg. Zie voor meer informatie de website van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland: www.swv-po-mh.nl

De Stichting zorgt dat kennis gedeeld en middelen en mogelijkheden zo eerlijk mogelijk verdeeld worden over de scholen én dat dit op maat naar scholenbehoefte wordt aangepast. Het helpen en versterken van elkaar zodat kinderen de zorg krijgen die passend is, is een uitgangspunt van de Stichting. Delen en verdelen.

Het samenwerkingsverband heeft mede als doel gesteld om te werken aan een brede talentontwikkeling en PCPO Krimpenerwaard denkt binnen een professionele leergemeenschap na over een passend aanbod voor hoog intelligente kinderen én is een experiment gestart om te onderzoeken hoe praktijkonderwijs invulling zou kunnen krijgen op de scholen.

Organisatie

De scholen binnen Stichting PCPO Krimpenerwaard kiezen voor het klassieke schoolconcept leerstofjaarklassensysteem. Hoe de speciale leerlingenzorg gecoördineerd wordt en vorm krijgt, staat beschreven in de schoolgids van iedere specifieke school.

Veiligheid en welbevinden

Wij vinden het heel belangrijk dat de schoolomgeving voor alle kinderen volstrekt veilig is, zowel fysiek als sociaal. Hiertoe zijn dan ook allerlei maatregelen genomen om deze veiligheid te creëren, te meten en te borgen. Iedere school beschikt over een integraal sociaal veiligheidsplan waarin onder andere een gedrags- en een pestprotocol zijn opgenomen. Concreet zorgen we dat het welbevinden wordt bewaakt door het aanstellen van contact- en vertrouwenspersonen (extern en intern), de kinderen in de bovenbouw jaarlijks anoniem digitaal te bevragen op de aspecten welbevinden en pestbeleving. Eens in de vier jaar worden de kinderen in de groep 6-8 bevraagd op alle facetten van het schoolleven door middel van een tevredenheidsspeiling.

Burgerschap

De kinderen op onze scholen maken deel uit van een gemeenschap. Op school, thuis, maar ook lokaal, nationaal en internationaal. Wij vinden het belangrijk dat kinderen leren respectvol en

begripvol om te gaan met verschillen in denken en doen. Daarvoor is het aanbrengen van feitelijke kennis noodzakelijk over diversiteit in besturen, rassen, geloven, culturen, seksualiteit enz. enz. We vinden het ook belangrijk dat kinderen leren om beargumenteerd en/of vanuit geloof een mening te vormen ten aanzien van diezelfde zich aandienende diverse wereld.

Zie ook: [beleidsnotitie Burgerschap](#)

SCHOOLSPECIFIEKE LINK INVVOEGEN (moet nog geregeld worden!)

Taalachterstanden

Kinderen afkomstig uit niet-Nederlandstalige landen worden op onze scholen toegelaten als 4- of 5-jarige óf nadat zij minimaal een jaar aan de tussenvoorziening Internationale Schakelklas hebben deelgenomen.

Afstemming onderwijs/ononderbroken ontwikkeling

Op de meeste scholen wordt onderwijs verzorgd binnen een leerstofjaarklassensysteem. Dit onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van ieder kind door het aanbod op inhoud en instructie af te stemmen. De wijze waarop dit ingevuld wordt verschilt per school. In de afzonderlijke schoolgidsen staat dit verder uitgewerkt.

De scholen hebben beleid vastgesteld voor wat betreft doorstroom (hoe om te gaan met herfstkleuters, doubleren etc.), speciale leerlingenzorg en soms specifieke onderwijskundige invullingen op basis van visie of schoolontwikkeling.

Doorlopende leerlijnen

De ontwikkeling van het kind omvat vele facetten. Sociaal, geestelijk, lichamelijk, verstandelijk. De gebruikte lesmethoden zijn leidraad voor een logische opbouw van leerstof en didactiek. Met behulp van ICT wordt adaptief onderwijs en onderwijs-op-maat mede vormgegeven.

Daarnaast is de klas ook een oefenplaats voor de maatschappij. Kinderen leren elkaar kennen en accepteren in verscheidenheid aan beleving, ervaring, interesse, kennis en kunde. Sociaal-acceptabele en respectvolle omgang met anderen in woord en daad zal worden gestimuleerd. Ook hierbij kunnen lesmethoden helpend zijn.

Personeelsbeleid

Werving en selectie

Personeelsleden op onze scholen worden benoemd op bestuursniveau. Tegelijk willen we dat werknemers een plek krijgen in een omgeving die het best past bij hun levensovertuiging of beleefde werkelijkheid. Personeelsleden zijn daarom niet zondermeer uitwisselbaar tussen de individuele scholen. Een aanstelling op lokaal niveau dient aan te sluiten bij de uitwerking van de levensbeschouwelijke visie (verwoord in [de identiteitsnota](#)) én de pedagogische of didactische visie.

In tijden van schaarste op de arbeidsmarkt zal de PCPO investeren in tijdige en soms dus boventallige werving op bovenschools niveau. Ook de individuele scholen worden gestimuleerd om te investeren in nieuwe personeelsleden onder andere door plaatsen beschikbaar te stellen voor stagiaires onderwijsassistent en leerkracht. Leerkrachten in Opleiding (LIO) krijgen bij voldoende functioneren de mogelijkheid om aan te sluiten bij interne wervingsrondes in geval van vacatures.

Vanwege het actuele lerarentekort investeert PCPO Krimpenerwaard in zgn. opleidingsplekken. Dit betreft betaalde functies waarbij aanstaande leraren (zij-instroom, duale student), gekoppeld aan een ervaren leerkracht, in een traject van werken en leren worden opgeleid. Met Hogeschool De Driestar wordt samengewerkt volgens de principes van 'Samen Opleiden' ([Samen in ontwikkeling](#)), waarbij PABO-studenten deels op de Hogeschool (theorie) en deels op de basisschool (praktijk) hun opleiding doorlopen.

De route van aanstellen is altijd: eerst intern werven binnen de Stichting zodat mensen de mogelijkheid krijgen om te switchen van school. Daarna zal er extern verder gezocht worden. Dit laatste kan via lokale en landelijke dagbladen, via al dan niet gerichte werving op social media en door vacatures bekend te maken op Hogescholen. Bij een bovenschoolse aanstelling zal een gesprek worden gevoerd met de directeur-bestuurder en bij een vacature op schoolniveau wordt dit plaatselijk ingevuld. Daar zijn minimaal bij betrokken: de schooldirecteur, een teamlid een MR-lid (teamlid of ouder) en een lid van de Schooladviesraad. Zij leggen bij overeenstemming een advies tot



benoeming voor aan de directeur-bestuurder. Zie voor een verdere uitwerking het beleidsstuk '[Werving en selectie](#)' van de PCPO Krimpenerwaard.

Naast de werving bij vacatures zal er ook steeds proactief gezocht worden naar passende personeelsleden. Dit gebeurt bijvoorbeeld via een loopbaanevent waar informeel kennis gemaakt kan worden met de Stichting en de scholen. Op deze wijze wordt bevorderd dat de PCPO als aantrekkelijk werkgever op het netvlies van potentiële kandidaten kom te staan.

Scholing

De PCPO gelooft in de kracht van voortdurende scholing. Scholing werkt inspirerend en verrijkend. De school dient ook mee te bewegen met allerlei ontwikkelingen of -sterker nog- deze voor te zijn zodat de kinderen voldoende toegerust worden om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

De PCPO gelooft niet in het afdwingen of opleggen van verplichte scholing. Zij zorgt graag voor een passend aanbod en stimuleert deelname aan trainingen e.d. Deze trainingen kunnen

bovenschools worden aangeboden, in teamverband of individueel. Eigen initiatief wordt ook gewaardeerd mist deze past binnen de persoonlijke- en/of schoolontwikkeling.

Omdat binnen de organisatie veel kennis en ervaring aanwezig is, wordt hier gebruik van gemaakt door personeelsleden in te zetten om anderen te onderwijzen. Naast deskundigen van buiten de organisatie worden personeelsleden ook ingezet in de eigen opleidingsacademie, de Knikkeracademie. Een andere vorm van collegiale consultatie en organisatieontwikkeling krijgt gestalte middels PLG's, professionele leergemeenschappen. Met regelmaat worden ook zgn. kweekvijvertrajecten aangeboden gericht op (midden-)management en interne begeleiding.

Actuele onderwerpen die op dit moment in het oog springen zijn: stichting brede aandacht voor het thema 'naar inclusiever onderwijs', ICT-vaardigheden en mediawijsheid. Daarnaast wordt de inzet van informatie- en communicatietechnologie gestimuleerd door investering in middelen, het uitwisselen van kennis en het uitvoeren van collegiale consultatie. De Stichting wordt hierbij mede ondersteund door een [beheersorganisatie](#) die zich met name richt op het basisonderwijs.

Wij willen dat personeelsleden vooral intrinsiek gemotiveerd zijn voor scholing. Tegelijk is er ook sprake van verantwoording van scholingsuren. Deze verantwoording vindt structureel plaats binnen de gesprekkencyclus.

Goed werkgeverschap

Goed werkgever zijn is een morele plicht ten opzichte van de werknemers. Goed werkgeverschap betaalt zichzelf ook terug. Daar waar werknemers zich gewaardeerd weten, vertrouwen krijgen van en hebben in hun werkgever, zullen zij zich loyaal opstellen en gemotiveerd hun werk doen. En dat komt de kinderen ten goede.

De PCPO is een relatief kleine, maar krachtige, vitale organisatie. De lijnen zijn kort, de bureaucratie gering. De werknemers worden ondersteund door medewerkers van het stafbureau. De sfeer kenmerkt zich als vertrouwelijk waar mogelijk en zakelijk waar nodig.

De werkgever durft te investeren in mensen en middelen met oog voor de langere termijn. Dit zorgt er voor dat er in tijden van krapte op de arbeidsmarkt meestal toch voldoende mensen zijn. De PCPO stimuleert om PABO-studenten mede op te leiden binnen de organisatie en hen bij voldoende functioneren een baan aan te bieden, óók als er nog geen vacatureruimte is. Bij alle medewerkers worden mogelijkheden geboden om eigen talent in te zetten en eigenaarschap te ontwikkelen. Steeds zal ook gezocht worden naar een takenpakket passend bij de persoon en de functie. De persoonlijke ontwikkeling gaat bij voorkeur gelijk op met de organisatieontwikkeling. Uiteraard is het goed en belangrijk dat gewerkt wordt aan kwaliteitsverhoging van iedere medewerker en daarmee van de organisatie als geheel, maar dit kan ook betekenen dat hierdoor mogelijkheden worden gecreëerd voor de medewerker om zich buiten de organisatie verder te ontwikkelen. Aan de andere kant geldt dit ook voor personeelsleden die vast dreigen te lopen in hun ontwikkeling. Zij zullen worden ondersteund door middel van coaching of scholing, en krijgen ook kansen via de weg van mobiliteit. En als dat onvoldoende progressie geeft, worden medewerkers verder begeleid naar een andere functie of een baan buiten de organisatie. 'Iedere medewerker gezond en gelukkig' is het streven. Voor zover dit in de invloedssfeer ligt van de werkgever, zal zij er alles aan doen om dit te bevorderen.

Maatregelen werkdruk

De PCPO (h)erkent dat het beroep van onderwijsgevende of schooldirecteur complex is en veel energie vraagt. Er zal dan ook altijd worden gezocht naar maximale ondersteuning van de personeelsleden zodat zij zich kunnen concentreren op hun vak, hun passie. De door het rijk toegekende budgetten voor werkdrukverlaging worden dan ook met volledige inspraak van het personeel ingezet. Op verschillende scholen is gekozen voor de inzet van een vakdocent bewegingsonderwijs en extra ondersteuning in de vorm van onderwijsassistentie. Verder wordt

steeds gezocht naar mogelijkheden om efficiënt te werken onder andere door taken centraal voor te bereiden op bovenschools niveau (dit document is daar een voorbeeld van), de administratie terug te brengen tot gewenste proporties en de werknemers te voorzien van de middelen die hen in staat stellen het werk goed uit te voeren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de investering in laptops voor alle kinderen in de midden- en bovenbouw.

De formatie- en jaarplannen zullen steeds in nauw overleg met de schoolteams worden gemaakt. Op deze wijze wordt binnen de financiële en organisatorische mogelijkheden gezocht naar het maximaal haalbare op het terrein van groepsgrootte, leerkrachtondersteuning en het voorkomen van onnodige en onevenredige belasting in de primaire taken (het dagelijks lesgeven) én de secundaire zaken (alle bijkomende activiteiten gedurende het jaar).

Evenredige vertegenwoordiging

10

Mannen en vrouwen zijn niet gelijksoortig, maar wel gelijkwaardig. Mannen en vrouwen hebben ieder hun eigen inzichten, intuïties en kwaliteiten. In de praktijk is er soms scheefgroei te zien bij de invulling van de verschillende functies. Als PCPO Krimpenerwaard zijn wij voor een evenwichtige verdeling van man-vrouw over de verschillende functies. In wervingsteksten zal iedereen die de grondslag van de Stichting onderschrijft van harte worden uitgenodigd om te solliciteren ongeacht sekse. Tegelijk zal erbij ontstane scheefgroei nadrukkelijker worden gefocust op de man of vrouw als dit aan de orde is. Op directieniveau is er sprake van gelijke vertegenwoordiging. Bij vacatures zal steeds worden bewaakt dat dit zo blijft. Op leerkrachtniveau echter is sprake van een ondervertegenwoordiging van mannen. Bij gebleken of te verwachten gelijke geschiktheid zal daarom de voorkeur uit gaan naar een man om evenredige vertegenwoordiging te stimuleren.

Kwaliteitszorg

Cyclus

De kwaliteit van het onderwijs kan afgemeten worden aan toetsresultaten, de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers, beoordelingen van toezichthouders intern en extern.

De ontwikkeling van het onderwijs krijgt vorm van binnenuit en wordt ook gestuurd van boven- en buitenaf. Het is de kunst om dit alles integraal en cyclisch vorm te geven zodat de scholen blijvend werken aan kwalitatief goed christelijk onderwijs, de missie van de Stichting.

Ieder jaar zal een nieuw jaarplan worden geschreven. Dit plan is een voortzetting op eerdere of lopende ontwikkelingen, evaluaties en peilingen.

Een beschrijving is weergegeven in het nog te actualiseren document [Kwaliteitsbeleid PCPO](#)

Financieel beleid

Keuzen inzet lumpsumgelden

De beschikbare gelden worden ingezet in de verhouding 80-20, personeel-materieel. De inzet van de middelen is altijd gericht op continuïteit en stabiliteit van de organisatie. Hierbij wordt steeds gezocht naar het maximaal haalbare binnen de begrensde financiële mogelijkheden. Gelabelde budgetten zoals werkdrukgeden zullen altijd volledig voor het bedoelde oogmerk worden ingezet.

Uitgangspunt is dat de beschikbare middelen maximaal worden ingezet voor het primaire proces. Voorkomen wordt dat te veel budget naar managementlagen gaat of op bovenschoolse opdrachten wordt ingezet. De PCPO Krimpenerwaard blijft in dit opzicht onder de landelijke norm van 4%.

12

Sponsorbeleid

Er is [Algemeen PCPO beleid](#) vastgesteld. Daarnaast hebben scholen hun eigen niet structurele specifieke sponsoracties. Deze zullen vooraf door de MR besproken worden en worden verantwoord via de nieuwsbrieven en de schoolgids.

Ouderbijdrage

De hoogte van de ouderbijdrage wordt vastgesteld door de plaatselijke MR. De ouderbijdrage is bedoeld voor de extra's waar LumpSum formeel niet in voorziet. Op sommige scholen worden schoolreis- en excursiegelden toegevoegd aan de ouderbijdrage. Omdat de bijdrage altijd een vrijwillig karakter heeft, zal er geen kind worden uitgezonderd bij de verdeling van de middelen. In de jaargids is een specifieke beschrijving van de ouderbijdrage opgenomen.

Input en planning

Evaluatie

Kan pas aan het eind van het schooljaar ingevuld worden!

Afgerond

Kan pas aan het eind van het schooljaar ingevuld worden!

In ontwikkeling (mee naar schoolplan 2024-2028)

Kan pas aan het eind van het schooljaar ingevuld worden!

13

Koersplan PCPO Krimpenerwaard 2023-2027

Thema's uit het Koersplan

1. Eigenaarschap
2. ICT-vaardigheden en mediawijsheid
3. Burgerschapsonderwijs
4. Basisvaardigheden en schoolambitie
5. Rijk leerstofaanbod
6. SAMen opleiden
7. Naar inclusiever onderwijs, waaronder meer- en hoogbegaafdheid

Tevredenheidsonderzoeken najaar 2023

Ouders

Ouders geven aan dat ze het fijn zouden vinden als er meer gevraagd wordt naar hun mening. Ouders willen meer geïnformeerd worden wat de school wil verbeteren. De school zou meer aandacht mogen besteden aan andere culturen. Ouders geven aan dat er meer tijd aan leerlingen besteed mag worden die extra hulp nodig hebben. Ouders zouden graag meer/beter geïnformeerd willen worden over de (extra) begeleiding van hun kind.

Medewerkers

Medewerkers geven aan dat er meer tijd aan creatieve vorming besteed zou kunnen worden. Daarnaast zou er nog planmatiger gewerkt kunnen worden aan verbeteractiviteiten. Medewerkers zouden het fijn vinden als de sociale resultaten van hun groep niet alleen met henzelf maar ook met het team besproken wordt.

Leerlingen

De leerlingen van groep 6-8 geven aan dat er meer tijd aan muziek en meer tijd aan andere volkeren/mensen besteed mag worden. De leerlingen zouden het fijn vinden als hun om de mening wordt gevraagd over de kwaliteit van de lessen. Ook zouden de leerlingen graag over allerlei zaken willen meebeslissen. Leerlingen in groep 6-8 zouden het fijn vinden als ze zelf hun werk zouden mogen kiezen. Kinderen zouden het fijn vinden als hen verteld zou worden wat er bereikt moet worden voor de volgende toets.

SWOT-analyse voorjaar 2024

Klik [hier](#) voor de input vanuit het team

Klik [hier](#) voor de input vanuit de SAR

Klik [hier](#) voor de input vanuit de oudergeleding van de MR

Inspectierapport

Niet van toepassing. Recent (afgelopen 4 jaar) is er geen inspectiebezoek geweest.

Methodevernieuwing volgens meerjareninvesteringsplan

2024-2025: Oriëntatie op thematisch werken, borging nieuwe methode Engels en borging Basicly

2025-2026: Oriëntatie op een methode voor thematisch werken of oriëntatie op een nieuwe methode voor geschiedenis

2026-2027: Borging methode thematisch werken of borging methode geschiedenis, oriëntatie op een nieuwe methode voor Bijbelse geschiedenis

2027-2028: Borging methode Bijbelse geschiedenis, oriëntatie voor een nieuwe methode voor biologie of aardrijkskunde

Voorgenomen vernieuwing, verbetering, verandering:

2024-2025

- 1. Meer- en hoogbegaafden onderwijs (Harriet, Henriëtte, Lisette en Mariska)**
 - Scholing van het team (19-9-`24) + implementatie van de bijbehorende map in groep 1-4.
 - Beleidsplan voor groep 1-4 voor de Ichthusschool opstellen + concreet aanbod geven aan deze doelgroep.
 - Afspraken signalering concretiseren, uitvoeren en borgen.
 - Routekaart verder inbedden in de school.
- 2. ICT (Pieter, Martina, Alinda/Henriëtte)**
 - Implementatie van Basicly (of een ander programma) in groep 1-8.
 - Invoeren van het nieuwe normenkader privacy en AVG.
 - Ontwikkelingen van Parro monitoren en evt. invoeren. Bijv. invullen van de agenda in Parro.
- 3. Borging methode Engels (Martina, Heleen, Alinda)**
 - In alle groepen wordt de nieuwe methode van Engels in gebruik genomen.
 - We borgen met elkaar de afspraken rondom de invoering en het gebruik van deze methode d.m.v. het schrijven van een kwaliteitskaart.
- 4. Oriëntatie op thematisch werken in groep 1-8 (Marja, Mieke, Froukje)**
 - We oriënteren ons als team om thematisch te gaan werken met de vakken geschiedenis, aardrijkskunde en biologie.
- 5. Kanjertraining/Wonderlijk gemaakt (Heleen, Lisette, Mariska en Jaco)**
 - Er wordt een kwaliteitskaart opgesteld met alle afspraken rondom de Kanjertraining en Wonderlijk gemaakt.
 - Afspraken vertrouwenspersoon vastleggen en duidelijk maken naar alle betrokkenen.

- Afspraken hoe ouders meer betrekken bij de Kanjertraining vastleggen en uitvoeren.
- 6. Zorg en begeleiding/opbrengsten (Lisette en Mariska)**
 - Groepsplan vernieuwen en als verlengstuk gebruik op de uitslagen van Leerling In Beeld.
 - Elk half jaar updaten van het document Zicht op ontwikkeling, bespreken met de groepsleerkrachten individueel maar ook teambreed.
 - Kanvasvragen structureel 2x per jaar bespreken tijdens groepsbesprekingen en teambreed.
 - Afspraken communicatie onderling en naar ouders aanscherpen over zorgleerlingen.
 - Ruimte voor intervisie gesprekken tijdens bouwvergaderingen over zorgleerlingen of andere zorgen in de groep.
 - Visieontwikkeling + praktische uitvoering rondom de evt. aanmeldingen van kinderen met speciale zorgbehoeften.
 - 7. Eigenaarschap (Eric, Jolanda, Esther)**
 - Doorgaande lijn (weektaak + planborden) in de school ontwikkelen.
 - 8. SAM-school (Harriet/Jaco)**
 - Uitvoering van een ontwikkelpunt uit het ontwikkelplan.
 - Elk schooljaar ruimte bieden voor een LIO-stagiaire naast allerlei andere stagiaires.
 - 9. Burgerschap (Hannah, Lianne, Gonny, Jaco)**
 - Beleidsdocument van de Ichthus updaten.
 - Activiteiten overzicht per groep aanpassen.
 - 10. Borging nieuwe methodes technisch en begrijpend lezen (Eric, Mariska en Nadine)**
 - Beleidsdocument afronden en vaststellen

2025-2026

- 1. Meer- en hoogbegaafden onderwijs (Harriet, Henriëtte, Lisette en Mariska)**
 - Ontwikkelingen van uit stichting beleidsdocument meer- en hoogbegaafden die nog niet opgenomen zijn in ons eigen beleidsdocument daarin opnemen.
- 2. ICT (Pieter, Martina, Alinda, Jaco)**
 - Verdere implementatie van Basicly in groep 1-8.
 - Schrijven van een ICT-beleidsplan voor de Ichthusschool.
 - Verhogen van de ICT-vaardigheden van alle collega's.
- 3. Uitzoeken van een nieuwe methode voor geschiedenis of een overkoepelende methode voor alle wereld oriënterende vakken (????)**
- 4. Kanjertraining/Wonderlijk gemaakt (Heleen, Lisette, Mariska en Jaco)**
 - We volgen dit jaar een teamtraining over de Kanjertraining.
- 5. SAM-school (Harriet/Jaco)**
 - Uitvoering van een ontwikkelpunt uit het ontwikkelplan.
 - Elk schooljaar ruimte bieden voor de LIO-stagiaire naast allerlei andere stagiaires.
- 6. Aan het einde van het schooljaar '24-'25 wordt dit jaarplan verder aangevuld met ontwikkelpunten.**

2026-2027

1. **SAM-school (Harriet/Jaco)**
 - Uitvoering van een ontwikkelpunt uit het ontwikkelplan.
 - Elk schooljaar ruimte bieden voor de LIO-stagiaire naast allerlei andere stagiaires.
2. **Uitzoeken voor een nieuwe methode voor Bijbelse Geschiedenis (????)**
3. **Borgen van een nieuwe methode voor geschiedenis of een overkoepelende methode voor alle wereld oriënterende vakken (????)**
4. **Uitzoeken van een nieuwe methode voor aardrijkskunde of biologie als er niet voor een overkoepelende methode voor alle wereld oriënterende vakken is gekozen(????)**
5. **Aan het einde van het schooljaar `25-`26 wordt dit jaarplan verder aangevuld met ontwikkelpunten.**

2027-2028

1. **SAM-school (Harriet/Jaco)**
 - Uitvoering van een ontwikkelpunt uit het ontwikkelplan.
 - Elk schooljaar ruimte bieden voor de LIO-stagiaire naast allerlei andere stagiaires.
 - Herregistratie erkend SAM-school.
2. **Kanjertraining/Wonderlijk gemaakt (Heleen, Lisette, Mariska en Jaco)**
 - We volgen dit jaar een teamtraining over de Kanjertraining.
3. **Uitzoeken van een nieuwe methode voor aardrijkskunde of biologie als er niet voor een overkoepelende methode voor alle wereld oriënterende vakken is gekozen(????)**
4. **Aan het einde van het schooljaar `26-`27 wordt dit jaarplan verder aangevuld met ontwikkelpunten.**

Legenda

Ori	Oriënteren	Oriëntatie op het te verbeteren punt of de geplande ontwikkeling
Inv	Invoeren	De bestudeerde ontwikkeling/verandering daadwerkelijk vormgeven
Imp	Implementeren	Na het invoeringsjaar is een verdere implementatie noodzakelijk
Com	Continueren	Vanuit de al ingezette ontwikkeling de verandering en afspraken borgen
-	Niets	Dit jaar wordt er nog niet begonnen aan deze ontwikkeling

Schoolontwikkelingspunten in meerjarenperspectief

1. Meer- en hoogbegaafden onderwijs	
Hoofdverantwoordelijke	Harriet, Henriëtte, Lisette en Mariska
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing van het team (19-9-`24) + implementatie van de bijbehorende map in groep 1-4. • Beleidsplan voor groep 1-4 voor de Ichthusschool opstellen + concreet aanbod geven aan deze doelgroep. • Afspraken signalering concretiseren, uitvoeren en borgen. • Routekaart verder inbedden in de school.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

17

2. ICT	
Hoofdverantwoordelijke	Pieter, Martina, Alinda/Henriëtte
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie van Basicly (of een ander programma) in groep 1-8. • Invoeren van het nieuwe normenkader privacy en AVG. • Ontwikkelingen van Parro monitoren en evt. invoeren. Bijv. invullen van de agenda in Parro.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

3. Borging methode Engels	
Hoofdverantwoordelijke	Martina, Heleen, Alinda
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • In alle groepen is er een heel jaar met de nieuwe methode van Engels gewerkt. • We borgen met elkaar de afspraken rondom de invoering en het gebruik van deze methode d.m.v. het schrijven van een kwaliteitskaart.

Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

4. Oriëntatie op thematisch werken in groep 1-8

Hoofdverantwoordelijke	Marja, Mieke, Froukje
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • We oriënteren ons als team om thematisch te gaan werken met de vakken geschiedenis, aardrijkskunde en biologie.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

5. Kanjertraining/Wonderlijk gemaakt

Hoofdverantwoordelijke	Heleen, Lisette, Mariska en Jaco
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een kwaliteitskaart opgesteld met alle afspraken rondom de Kanjertraining en Wonderlijk gemaakt. • Afspraken vertrouwenspersoon vastleggen en duidelijk maken naar alle betrokkenen. • Afspraken hoe ouders meer betrekken bij de Kanjertraining vastleggen en uitvoeren.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

6. Zorg en begeleiding/opbrengsten

Hoofdverantwoordelijke	Lisette en Mariska
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Groepsplan vernieuwen en als verlengstuk gebruik op de uitslagen van Leerling In Beeld. • Elk half jaar updaten van het document Zicht op ontwikkeling, bespreken met de groepsleerkrachten individueel maar ook teambreed.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kanvasvragen structureel 2x per jaar bespreken tijdens groepsbesprekingen en teambreed. • Afspraken communicatie onderling en naar ouders aanscherpen over zorgleerlingen. • Ruimte voor intervisie gesprekken tijdens bouwvergaderingen over zorgleerlingen of andere zorgen in de groep. • Visieontwikkeling + praktische uitvoering rondom de evt. aanmelding van kinderen het met Syndroom van Down.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

7. Eigenaarschap	
Hoofdverantwoordelijke	Eric, Jolanda, Esther
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Doorgaande lijn (weektaak + planborden) in de school ontwikkelen.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

8. SAM-school	
Hoofdverantwoordelijke	Harriet/Jaco
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering van een ontwikkelpunt uit het ontwikkelplan. • Elk schooljaar ruimte bieden voor een LIO-stagiaire naast allerlei andere stagiaires.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

9. Burgerschap	
Hoofdverantwoordelijke	Hannah, Lianne, Gonny, Jaco
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	

Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsdocument van de Ichthus updaten. • Activiteiten overzicht per groep aanpassen.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

10. Borging nieuwe methodes technisch en begrijpend lezen

10. Borging nieuwe methodes technisch en begrijpend lezen	
Hoofdverantwoordelijke	Eric, Mariska en Nadine
Medeverantwoordelijken	
Cyclus Kwaliteitsbeleid	
Verantwoording	
Einddoel:	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsdocument van de Ichthus updaten. • Activiteiten overzicht per groep aanpassen.
Tussendoel:	
Wat gaan we doen?	
Wanneer is het doel bereikt?	
Planning	

