

# Schoolplan

2019-2020 | **2020-2021** | 2021-2022 2022-2023 2023-2024 2024-2025



**PCPO**  
KRIMPENERWAARD



**Ichthus**  
school met een hart

# Inhoud

Kwalitatief goed christelijk onderwijs	2
Motivatie & missie	2
Definitie & visie	2
Bestuursdoelen & schooldoelen	3
Een nadere uitwerking van bovenstaande uitgangspunten	3
Onderwijskundig beleid	4
Een uitwerking van de missie en visie	4
Organisatie	4
Veiligheid en welbevinden	4
Burgerschap	4
Taalachterstanden	5
Personeelsbeleid	6
Werving en selectie	6
Scholing	6
Goed werkgeverschap	7
Maatregelen werkdruk	7
Evenredige vertegenwoordiging	8
Kwaliteitszorg	9
Cyclus	9
Voornemens/planning komende jaren	9
Jaarplan 2020-2021	10
Input	10
Schoolontwikkelingspunten in meerjarenperspectief	11
Afstemming onderwijs/ononderbroken ontwikkeling	17
Doorlopende leerlijnen	17
Financieel beleid	18
Keuzen inzet lumpsumgelden	18
Sponsorbeleid	18
Ouderbijdrage	18
Akkoord	19

# 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.

## Bestuursdoelen & schooldoelen

Vanuit de hierboven geschetste drijfveren stelt het bestuur richtlijnen vast voor de ontwikkeling op de afzonderlijke scholen vallend onder de Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs in de Krimpenerwaard. Deze richtlijnen staan beschreven in het Koersplan. Het 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 Passend Onderwijs vorm willen geven 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 in de vorm van zorg voor beschikbare hard- en software voor alle kinderen in midden- en bovenbouw'.

3

## 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 PCB Ichthus waar ook de schoolgids in te zien is.

 <p><a href="https://www.pcpokrimpenerwaard.nl/">https://www.pcpokrimpenerwaard.nl/</a></p>	 <p><a href="https://www.pcb-ichthusschool.nl/">https://www.pcb-ichthusschool.nl/</a></p>
---	--

# Onderwijskundig beleid

## Een uitwerking van de missie en visie

Wij willen vanuit onze maatschappelijke opdracht ieder kind maximaal tegemoet komen 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 tegemoet komen 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](http://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. Op één school is dit systeem voor de onderbouw doorbroken en omgebouwd naar halfjaarlijkse overgang met behulp van fasen onderwijs. Hoe de speciale leerlingenzorg gecoördineerd wordt en vorm krijgt, staat beschreven in de schoolgids.

## 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 schriftelijk te bevragen op de aspecten welbevinden en pestbeleving. Eens in de vier jaar worden de kinderen in de groep 6-8 bevroegd op alle facetten van het schoolleven door middel van een tevredenheidspeiling.

## 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.

Op de Ichthusschool maken we dit concreet door:

- Iedere dag te beginnen met de dagopening en 3x per week een Bijbelverhaal te vertellen.
- Kinderen middels de Kanjertraining te leren hoe respectvolle omgang eruit ziet. Zie op onze website: Sociaal veiligheidsprotocol
- Kinderen kennis bij te brengen over andere culturen, godsdiensten en religies
- Zie verder: de beleidsnotitie Burgerschap (deze is op te vragen bij de directie)

### **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.

# 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 het lokaal identiteitsdocument) 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 en onderwijsassistenten. Leerkrachten in Opleiding (LIO) krijgen bij voldoende functioneren de mogelijkheid om aan te sluiten bij interne wervingsrondes in geval van vacatures.

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 pro-actief gezocht worden naar passende personeelsleden. Dit gebeurt bijvoorbeeld eenmaal per jaar 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.

Actuele onderwerpen die op dit moment in het oog springen zijn: een stichtingsbreed aanbod voor alle schooldirecteuren om te komen tot herregistratie en stichtingsbrede aandacht voor het thema 'naar inclusiever onderwijs'. 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. Zie voor een verdere uitwerking het beleidsstuk 'gesprekkencyclus' van de PCPO Krimpenerwaard.

### 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, 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**

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 er bij 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.













## Voornemens/planning komende jaren

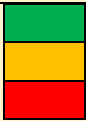
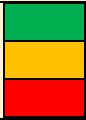




In het meerjareninvesteringsplan bij de jaarlijkse begroting staat aangegeven wanneer lesmethoden aan vervanging toe zijn. Ook kan het zijn dat er andere zaken in de toekomst een plek moeten krijgen in de verbeterplannen. Om dit onder de aandacht te houden, wordt hieronder een lijst van acties opgenomen en ingepland. In de inputlijst voor het jaarplan (pagina 10), wordt onder 'g' naar deze lijst verwezen.

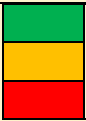
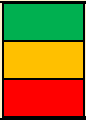
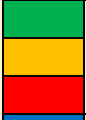



Voorgenomen vernieuwing, verbetering, verandering:	op te nemen vanaf jaarplan van:					
	2020 -2021	2021- 2022	2022 -2023	2023 -2024	2024- 2025	2025 -2026
Nieuwe methode voor technisch en begrijpend lezen	X					
Nieuwe methode voor verkeer	X					
Nieuwe methode voor beeldende vorming		X				
Nieuwe methode voor muziek		X				
Nieuwe methode voor Bijbelse Geschiedenis			X			
Meer aandacht voor andere culturen			X			
Nieuwe methode voor schrijven			X			
Nieuwe methode voor Engels				X		
Eigenaarschap	X	X	X	X		
Aandacht voor 21st century skills		X	X			













Input		Actuele status											
		Legenda: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: red;"></td> <td>te ontwikkelen</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: yellow;"></td> <td>In ontwikkeling</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: green;"></td> <td>Afgerond</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: blue;"></td> <td>Geborgd</td> </tr> </table>					te ontwikkelen		In ontwikkeling		Afgerond		Geborgd
	te ontwikkelen												
	In ontwikkeling												
	Afgerond												
	Geborgd												
Inventarisatie en statusupdate (Tussen haakjes de verantwoordelijken per ontwikkeling)													
a	<b>Evaluaties jaarplan vorig cursusjaar (jaarlijks in steekwoorden):</b> -Implementatie van de nieuwe rekenmethode ( <b>Werkgroep</b> ) -Meer- en hoogbegaafdheid ( <b>IB`ers en Eric</b> ) -Lees methode in groep 3 ( <b>Werkgroep</b> ) -Implementatie Kanjertraining + invoering `Wonderlijk gemaakt` ( <b>Werkgroep + Kanjercoördinatoren</b> ) -Eigenaarschap ( <b>Werkgroep</b> )		X	X	X								
b	<b>Koersplan PCPO 2019-2023 (1 x per 4 jaar)</b> 1. Eigenaarschap op alle niveaus ( <b>werkgroep eigenaarschap</b> ) 2. Breed onderwijsaanbod van 2 tot 14 jaar ( <b>aansturing vanuit DB</b> ) 3. Geen kind de Waard uit – inclusiever onderwijs ( <b>allen + aansturing vanuit DB &amp; MT &amp; IB</b> ) 4. Innovatief en vernieuwend in onderwijs. ( <b>Allen + ICT werkgroep</b> ) 5. Scholen van de PCPO Krimpenerwaard staan bekend als goed en aantrekkelijk vanwege rijk leerstofaanbod, specialistische leraren en goed werkgeverschap ( <b>Allen</b> )	X X	X	X									
c	<b>Tevredenheidsonderzoeken 2019 (1 x per 4 jaar)</b> - Huiswerkafspraken schoolbreed vastleggen (door medewerkers genoemd) ( <b>Bouwcoördinatoren sturen dit aan en borgen dit met betrokkenen</b> ) - Aandacht houden voor leer- en gedragsproblemen (door leerlingen en ouders genoemd) ( <b>Allen en aansturing Kanjercoördinatoren</b> ) - Meer aandacht voor verlengde instructie (door leerlingen genoemd) ( <b>Allen en aansturing IB`ers</b> ) - Inspraak en verantwoordelijkheid van kinderen stimuleren en vergroten (door leerlingen genoemd) ( <b>Allen en aansturing werkgroep eigenaarschap</b> )	X	X X X										
d	<b>SWOT-analyse 2020 (1 x per 4 jaar)</b> -Borgen van (nieuwe) ontwikkelingen ( <b>Alle werkgroepen zijn verantwoordelijk voor hun deel</b> ) -Meer uitdaging voor kinderen (ook voor degene die niet in de Acadingroep zitten) ( <b>Allen en aansturing IB`ers</b> ) -Meer buitenschoolse activiteiten organiseren ( <b>Marja, Rita en Martina</b> ) -Identiteit nog meer zichtbaar maken ( <b>Allen en aansturing door identiteitscommissie</b> )	X X	X X										
e	<b>Inspectierapportage (de meest actuele versie)</b> - Aandacht voor technisch en begrijpend lezen ( <b>Allen + aansturing nieuwe werkgr.</b> ) - Meer afstemming op verschillen in ontwikkeling van kinderen ( <b>Allen + aansturing IB`ers</b> ) - Borging van de groepsplannen ( <b>Allen + aansturing IB`ers</b> ) - Differentiatie in de instructie en verlengde instructie regelmatig inplannen ( <b>Allen + bespreken in groepsbesprekingen tussen leerkracht en IB`er</b> ) - Verdieping en specialisatie in het team, bijv. door intervisie ( <b>Allen + aansturing vanuit MT/IB</b> )	X	X X X	X									
f	<b>(Nieuwe) ontwikkelingen van binnenuit en van buitenaf</b>												
g	<b>In te plannen acties uit lijst van voornemens (pagina 9)</b> - Nieuwe methode voor technisch en begrijpend lezen ( <b>nieuwe werkgroep</b> ) - Nieuwe methode voor verkeer ( <b>nieuwe werkgroep i.o.m. School op seef werkgr.</b> )	X X											

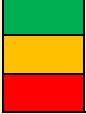
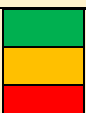
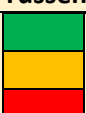



## Schoolontwikkelingspunten in meerjarenperspectief

Ontwikkelpunt		Planning				
1	<b>Eigenaarschap</b>	2020-2021 (huidig cursusjaar = jaartaljaar)	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
	<b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)					
	<b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)					
	<b>Wie?</b> <u>Harriet, Froukje, Alinda en Eline</u>					
	<b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)					
	<b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)					
	<b>Beoogd eindresultaat:</b>			x		
	<b>Tussendoel 2020-2021</b>					
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
	• ...					
	<b>Tussendoel 2021-2022</b>					
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
	<b>Tussendoel 2022-2023</b>					
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
	Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.					
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>						
	Hier voer je een korte toelichting in					
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie					
	en in rood als het niet gelukt is.					
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>						
	Hier voer je een korte toelichting in					
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie					
	en in rood als het niet gelukt is.					
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>						
	Hier voer je een korte toelichting in					
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie					
	en in rood als het niet gelukt is.					
	In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.					
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2024</b>						
	onv					
	vol					

Ontwikkelpunt		Planning			
<b>2</b>	<b>Implementatie nieuwe rekenmethode</b>				
<b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)		2020-2021 (huidig cursusjaar = jaarpplanaar)	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)					
<b>Wie?</b> <u>Mieke, Martina</u> , Carla en Esther					
<b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)					
<b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)					
<b>Beoogd eindresultaat:</b>					
<b>Tussendoel 2020-2021</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
<b>Tussendoel 2021-2022</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
<b>Tussendoel 2022-2023</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.					
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
 <p>In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.</p>					
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2023</b>					
 onv					
 vol					

Ontwikkelpunt		Planning			
<b>3</b>	<b>Borging invoering `Kanjertraining` en `Wonderlijk gemaakt`</b>				
<b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)		2020-2021 (huidig cursusjaar = jaarpiaar)	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)					
<b>Wie?</b> <u>Lisette, Mariska</u> , Heleen (3 Kanjercoördinatoren), Gonny, Eric					
<b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)					
<b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)					
<b>Beoogd eindresultaat:</b>					
<b>Tussendoel 2020-2021</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
<b>Tussendoel 2021-2022</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
<b>Tussendoel 2022-2023</b>					
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>					
Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.					
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>					
 <p>Hier voer je een korte toelichting in In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>					
 <p>In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.</p>					
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2023</b>					
 onv					
 vol					

Ontwikkelpunt		Planning			
5	<b>Borging afspraken nieuwe leesmethode groep 3</b>				
	<b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)	2020-2021 (huidig cursusjaar = jaarlanaar)			
	<b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)				
	<b>Wie?</b> <u>Elma, Harriet, Jolanda, Lianne, Henriëtte, Mieke</u>				
	<b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)				
	<b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)				
	<b>Beoogd eindresultaat:</b>			x	
	<b>Tussendoel 2020-2021</b>				
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>				
	• ...				
	<b>Tussendoel 2021-2022</b>				
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>				
	<b>Tussendoel 2022-2023</b>				
	<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>				
	Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.				
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>					
	Hier voer je een korte toelichting in				
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie				
	en in rood als het niet gelukt is.				
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>					
	Hier voer je een korte toelichting in				
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie				
	en in rood als het niet gelukt is.				
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>					
	Hier voer je een korte toelichting in				
	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie				
	en in rood als het niet gelukt is.				
	In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.				
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2024</b>					
	<b>onv</b>				
	<b>vol</b>				

Ontwikkelpunt	Planning			
<b>6</b>	<b>Uitzoeken van een nieuwe methode voor technisch en begrijpend lezen</b>			
<p><b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)</p> <p><b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)</p> <p><b>Wie?</b> <u>Mariska, Eric en Mieke</u></p> <p><b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)</p> <p><b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)</p>	2020-2021 (huidig cursusjaar = jaarplanjaar)	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Beoogd eindresultaat:</b>				
<b>Tussendoel 2020-2021</b>				
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>				
<b>Tussendoel 2021-2022</b>				
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>				
<b>Tussendoel 2022-2023</b>				
<i>Dit jaar willen we bereiken dat...</i>				
<i>Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.</i>				
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>				
	<p>Hier voer je een korte toelichting in</p> <p>In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>			
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>				
	<p>Hier voer je een korte toelichting in</p> <p>In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>			
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>				
	<p>Hier voer je een korte toelichting in</p> <p>In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.</p>			
	<p>In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.</p>			
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2023</b>				
	<p><b>onv</b></p>			
	<p><b>vol</b></p>			



Ontwikkelpunt		Planning			
<b>7</b>	<b>Uitzoeken van een nieuwe methode voor verkeer</b>				
<b>Verantwoording</b> (vanwaar dit verbeterpunt, wanneer opgestart etc.)		2020-2021 (huidig cursusjaar = jaarlanaar)	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Wat?</b> (zo concreet mogelijk beschrijven wat bereikt gaat worden)					
<b>Wie?</b> <u>Froukje, Jolanda, Heleen, Henriëtte</u>					
<b>Wanneer?</b> (welke acties worden wanneer uitgevoerd of op de agenda geplaatst?)					
<b>Verantwoordelijke</b> (wie bewaakt de voortgang op proces en product?)					
<b>Beoogd eindresultaat:</b>				x	
<b>Tussendoel 2020-2021</b>					
<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
• ...					
<b>Tussendoel 2021-2022</b>					
<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
<b>Tussendoel 2022-2023</b>					
<b>Dit jaar willen we bereiken dat...</b>					
Aan het eind van het jaar (laatste centrale teamvergadering) stellen we vast of gemaakte voornemens uitgevoerd zijn en wat dit betekent voor het volgende jaar.					
<b>Tussenevaluatie 1   cursusjaar 2020-2021</b>					
■	Hier voer je een korte toelichting in				
■	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.				
■					
<b>Tussenevaluatie 2   cursusjaar 2021-2022</b>					
■	Hier voer je een korte toelichting in				
■	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.				
■					
<b>Tussenevaluatie 3   cursusjaar 2022-2023</b>					
■	Hier voer je een korte toelichting in				
■	In de kolom hiernaast, zet je een kruisje bij groen indien alles is gerealiseerd, in oranje bij deelrealisatie en in rood als het niet gelukt is.				
■					
■	In het laatste jaar moeten alle voornemens groen zijn én afspraken e.d. vastgelegd (borging). Als dit laatste niet gebeurd is, volgt eventueel nog een extra borgingsjaar.				
<b>Eindevaluatie 4 optioneel (borging)   cursusjaar 2023-2024</b>					
■	<b>onv</b>				
■	<b>vol</b>				

## 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 vorm gegeven.

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.

# 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%.

18

## 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 alle schoolgidsen is een specifieke beschrijving van de ouderbijdrage opgenomen.

# Akkoord

Namens Stichting PCPO,

Datum:

Dhr. G. (Gert) Tissink, directeur-bestuurder

Namens team,

Datum:

Dhr. J. (Jaco) Vink, directeur

Namens MR,

Datum:

Mevr. M. (Margreeth) de Bruijn-Marchand