

DeToekomst-Bakhuizen

Meerjarenplan 2023 - 2027

**Directeur** Bento Busse  
**Adres**  Ageommeleane 14  
**Plaats**  Bakhuizen  
**Telefoon** 0514581214   
**E-Mail**  info@rkpctoekomst.nl  
**Datum**  13-7-2023

**Inhoudsopgave**

1. 1. Voorwoord directeur
   1. 1.1. Voorwoord directeur

Voor u ligt het meerjarenplan van RKPC De Toekomst*.* In dit plan zullen we u als lezer meenemen in de koers voor de komende 4 jaren. Een plan waarin we op basis van evaluatie weer verder kijken naar de toekomst. Vanuit visie doen we dit in gezamenlijkheid en met een positieve blik. De afgelopen jaren waren dynamisch en zorgden voor behoorlijk wat uitdagingen. Toch hebben deze jaren ons ook mooie inzichten gegeven waar we weer mee verder kunnen. Dit alles is terug te vinden in de projecten die voortkomen uit de ambities.   
Kinderen op een school van de BMS mogen en hun talenten ontdekken en ontwikkelen en leren bovendien wat fijn samenleven is. Ook op onze RKPC De Toekomst staan we voor je klaar, iedere dag opnieuw, vol geloof, hoop en liefde.  
  
Namens team RKPC De Toekomst  
Bento Busse

1. 2. Inleiding
   1. 2.1. Aanleiding

De strategische periode van RKPC DE Toekomst 2019-2023 is voorbij. Dat vraagt om terugblikken en vooruitkijken. Een nieuwe strategische periode betekent nieuwe doelen en daarmee nieuwe ‘stippen op de horizon’. Een plan dat richting geeft aan onderwijs passend bij een snel veranderende toekomst tot en met 2027.

* 1. 2.2. Totstandkoming meerjarenplan

**Procedure vanaf het punt dat het meerjarenplan klaar is van de BMS, proces beschrijven van je genomen stappen binnen je eigen team.**

Terugblikken om vervolgens beter vooruit te kunnen kijken naar de toekomst; één van de redenen waarom de schooljaarplannen (voortvloeiend uit het schoolplan 2019-2023) jaarlijks geëvalueerd zijn. Tot slot is het schoolplan 2019-2023 als geheel geëvalueerd. De evaluatie is uitgevoerd door coördinatoren, CPO-ers en directie in samenwerking met het team. Er is gekeken naar welke ambities en doelen er gerealiseerd zijn en ook naar de ambities en doelen die niet (geheel) zijn gerealiseerd. Dit heeft geleid tot een beschrijving van zaken die behouden, verbeterd of veranderd moesten worden binnen *[IKC/school].*

Het koersplan van de BMS is hierbij de onderlegger waarnaar alles terug herleid kan worden. Naast leerkrachten, CPO-ers en de directeur zijn ook leerlingen, ouders en de kinderopvang betrokken geweest bij de totstandkoming van dit meerjarenplan.

* 1. 2.3. Van meerjarenplan tot jaarplan

Na instemming met het meerjarenplan worden jaarlijks jaarplannen geschreven. Hiervoor zijn haalbare, SMART doelen opgesteld en starten we met de doelen die de hoogste prioriteit hebben. Er wordt gebruik gemaakt van Schoolmonitor, waar coördinatoren voor hun eigen vakgebied de projecten beschrijven, hierdoor kan de schrijfstijl per project verschillen. Binnen het jaarplan wordt gebruik gemaakt van de PDCA-cyclus.

* 1. 2.4. Instemming en vaststelling

Het College van Bestuur van de Bisschop Möller Stichting en de directeur van de school, hebben het schoolplan na instemming van de MR, vastgesteld.

Het vastgestelde document is – conform regelgeving – naar de Inspectie van het Onderwijs gezonden ter kennisname.

1. 3. Evaluatie planperiode 2019-2023
   1. 3.1. Kwaliteitskaart

Een van de instrumenten om te analyseren, is de kwaliteitskaart van onze school aangedragen door de BMS. Daarin zijn diverse analyse instrumenten verwerkt zoals; Audit (vanuit de BMS), Resultaten (inclusief eindopbrengsten), NCO-rapportages, Monitor Sociale Veiligheid, KMPO (ouder-, leerling-, medewerkers tevredenheidsonderzoek).  
  
  
De afgelopen jaren zijn de resultaten van onze school op het gebied van kwaliteit bijeen gebracht in de zogenoemde 'Kwaliteitskaart'. Deze Kwaliteitskaart geeft in één oogopslag een beeld van hoe de school ervoor staat: de bevindingen van de audit, de leeropbrengsten, de stand van zaken m.b.t. documentatie en passend onderwijs. Hieronder vindt u een korte weergave van de inhoud van de laatste Kwaliteitskaart 2022 - 2023.  
  
Audit - groen  
Deze is afgenomen in september 2021  
Alle onderdelen zijn als voldoende beoordeeld.   
  
Leerresultaten - geel  
Verbetering van differentiatie en doelgerichtheid door gebruik te maken van eerdere resultaten en doelen.  
Meer gebruik van "controle van begrip".  
  
Schoolklimaat - groen  
Najaar 22  
De kinderen op school voelen zich over het veilig.   
Structurele aandacht en inzet kanjer heeft positief effect.   
  
Documentatie - geel  
Niet alle documentatie is op orde. We hebben het hier over het schoolplan, de schooljaarplannen en -verslagen, zorgdocument, SOP en de inzet van de NPO-gelden zijn goed alleen in de schoolgids miste een aantal elementen maar zijn nu aangepast  
  
Passend onderwijs - groen

* 1. 3.2. Continuïteit

Ondanks de krimp in de regio, geven de prognose aan dat het leerlingen aantal in de komende jaren stabiel blijft.  
  
De aantallen zijn;  
  
 per 1 oktober 2020 --> 99 leerlingen  
  
 per 1 oktober 2021 --> 99 leerlingen  
  
 per 1 februari 2023 --> 101 leerlingen  
  
We hebben 5 groepen deze zijn verdeeld in groep 1/2, 3/4, 5/6, 7 en 8.

* 1. 3.3. Personeel

Het team bestaat uit 12 medewerkers.  
Er zijn 8 leerkrachten en twee onderwijsassistenten.  
Daarnaast een coördinator Passend Onderwijs en een directeur.  
Er zijn drie vrijwilligers: een conciërge, tuinman en een onderwijs assistent.

* 1. 3.4. Financiën

Ieder jaar stelt de directeur van de school in het najaar een begroting op. In het begrotingsgesprek en het PDCA-gesprek wordt deze besproken en vervolgens vastgesteld. De basis voor het maken van een goede begroting is ene reële leerling prognose en de inzet van personeel. Het opstellen van de begroting moet verder passend zijn bij de ontwikkeling van de school en de plannen die worden opgesteld. De investeringen die worden opgenomen staan uitgewerkt in het investeringsplan. In het PDCA-gesprek vindt de verantwoording plaats.  
  
De directeur houdt gedurende het schooljaar de begroting en exploitatie nauwlettend in de gatend. Bij grote en/of onvoorziene verschillen wordt meteen contact gezocht met de controller van de BMS zodat niemand voor verrassingen komt te staan aan het eind van een kalenderjaar.  
De begroting wordt inzichtelijk gemaakt in team en geledingen. Er vinden tevens gesprekken plaats over de inzet van de gelden voor Passend onderwijs, Werkdrukgelden en afgelopen twee jaren ook de NPO-gelden. Alle input wordt meegenomen om te komen tot een goede en gedragen verdeling en inzet.  
  
De gelden voor Passend onderwijs worden ingezet in de formatie en verdeling van de groepen. De inzet van de Werkdrukgelden staan beschreven in het Werkverdelingsplan dat jaarlijks wordt vastgesteld. Voor de inzet van de NPO-gelden verwijs ik ook naar de plannen.  
Andere subsidies die wij ontvangen hebben zijn o.a. voor Fries en cultuur.

1. 4. De BMS
   1. 4.1. De BMS

De Bisschop Möller Stichting (BMS) is een stichting voor katholiek en algemeen bijzonder basisonderwijs. Wij zijn een zelfstandig schoolbestuur voor 33 basisscholen verspreid in Friesland. Met ongeveer 600 medewerkers verzorgen wij betekenisvol onderwijs voor meer dan 6200 leerlingen. Doordat we onderwijs aanbieden dat meebeweegt met veranderingen in de samenleving bieden we kinderen van 4 tot en met 12 jaar een stabiele basis en houvast.

We zijn één stichting, maar binnen de BMS is er ruimte voor eigenheid binnen de scholen. Elke school is uniek. Zo werken we op steeds meer locaties samen met een partner voor kinderopvang. Samen vormen zij een Integraal Kind Centrum (IKC), een voorziening waar onderwijs en kinderopvang integraal en als een logisch geheel zijn samengebracht om onderwijs en opvoeding te bieden aan kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar. Ook hebben we dorpsscholen en scholen met uitgesproken onderwijsconcepten zoals Jenaplan, Dalton en Montessori. Door ons veelzijdige aanbod en onze diversiteit in onderwijs(concepten) bieden we kleurrijk en innovatief onderwijs dat optimaal aansluit bij de mogelijkheden van ieder kind.

We beschikken binnen de BMS over een stafbureau waarin de afdelingen Onderwijs, HR, ICT en Secretariaat zijn vertegenwoordigd. Onder deze afdelingen vallen ook medewerkers Facilitair, IKC-vorming en Identiteit begeleiding. De BMS Huisacademie en het BMS-supportteam zijn tevens onderdeel van het stafbureau dat wordt aangestuurd door de bestuurder. De bestuurder heeft onder meer samen met de directeur Strategie en Onderwijs en de controller zitting in het Bestuurlijk Management Team (BMT).

* 1. 4.2. De relatie tussen de BMS IKC/scholen (Kring)

Vanuit onze visie hanteren we in onze sturing het principe van de wederkerigheid. Scholen krijgen nadrukkelijk de ruimte om binnen de gemaakte afspraken over visie, missie en strategie hun eigenheid te ontdekken, te ontwikkelen en inhoud en vorm te geven. De BMS biedt daarvoor de inhoudelijke kaders zoals vastgelegd in de visie en missie op onderwijs en is verder uitgewerkt in het kwaliteitskader en de onderwijs kwaliteitsagenda. De bestuurder van de BMS draagt zorg en is verantwoordelijk voor het besturen van de organisatie, waaronder het uitvoering geven aan de besturingsfilosofie, het geven van richting, de verwerving van de nodige middelen, het besteden en beheren van die middelen en het adequaat doen functioneren van de BMS als organisatie in het algemeen.

* 1. 4.3. Missie en visie BMS

Met een divers aanbod van kleurrijk en innovatief katholiek en algemeen bijzonder basisonderwijs voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar, helpen we kinderen zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen tot evenwichtige en gelukkige kinderen die volop in het leven staan. Dat doen we door het verzorgen van betekenisvol onderwijs dat optimaal aansluit bij de mogelijkheden van ieder kind en waarbinnen kinderen de tijd en ruimte krijgen om te groeien en te leren (en leven) van en met elkaar.

* 1. 4.4. Identiteit BMS

Om bij te dragen aan de missie laten we ons inspireren door de katholieke traditie. Wij geven inhoud en vorm aan onze katholieke identiteit op de manier zoals geformuleerd in de brochure ‘’Vormende Identiteit: vertrouwen in iedereen’’, die een handreiking biedt aan de scholen. In de brochure zijn drie pijlers geformuleerd die mede de basis vormen van waaruit onze scholen de identiteit uitdragen.

**1. We zijn geworteld in de katholieke traditie**  
  
Voor ons geldt het katholiek sociaal denken als bron van inspiratie voor inspirerend en sociaal handelen binnen de BMS en de scholen. In het katholiek sociaal denken is ieder mens uniek en nemen mensen de verantwoordelijkheid voor hun eigen en andermans ontwikkeling, voor het goed samen leven en hun eigen doen en laten. Het gaat om liefde tot naasten en mensen in de nabijheid, leven van het moment, geen tekortdoen aan mensen, aandacht voor ontmoeting en leren hoe je samen kunt leven. Maar het gaat ook om het vieren van belangrijke momenten in het leven; momenten waarop even stil wordt gestaan.

**2. We worden gevoed vanuit de geïnspireerde levenshouding en de waarden op de scholen**  
  
De katholieke spiritualiteit is zichtbaar in de cultuur van de BMS en onze scholen. Deze spiritualiteit is zichtbaar in het leven op de scholen en in hoe er wordt geleerd, hoe er wordt gevierd, hoe mensen elkaar tot dienst zijn, hoe mensen met elkaar omgaan en in hoe de schoolgemeenschap wordt gevormd. Het eigene van de BMS en onze scholen wordt gekleurd door de bijzondere plaats die de katholieke traditie inneemt en daarmee onze levenshouding inspireert.   
  
We hebben respect voor de katholieke identiteit op de scholen, maar ook in de manier waarop de cultuur binnen de scholen wordt verbonden met de pedagogische en onderwijskundige visie van de school. We gaan uit van een geïnspireerde levenshouding waarin leven van vertrouwen, persoonlijke vorming, leven vanuit perspectief en geloven in het mysterie van het leven centraal staan.

**3. We geven vorm aan de profilering van de identiteit op de scholen**

Onze scholen geven vorm aan de profilering van hun eigen identiteit. Ten eerste door in de dagelijkse onderwijspraktijk het vieren, leren, dienen en de gemeenschapsvorming zichtbaar te maken. Ten tweede door als school verbinding te zoeken met de omgeving en zichtbaar te zijn in die omgeving. En tot slot door in de school vraagstukken te behandelen die gaan over ethiek en zingeving.

Dat we ons laten inspireren door de katholieke traditie is vooral terug te vinden in de verhalen, rituelen en vieringen. Samen met onze kernwaarden vormen zij de basis en de verbinding tussen onze scholen. We hebben een open geïnspireerde houding, zijn nieuwsgierig en denken in kansen en mogelijkheden. Dit zijn niet alleen woorden, het zit verweven in ons gedrag dat te voelen is in de scholen. Dat uit zich onder andere in het feit dat alle kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar welkom zijn op onze scholen. We willen de veilige veste zijn voor kinderen en proberen zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de ondersteuningsvragen van kinderen, ondanks de beperking dat we natuurlijk te maken met de grenzen van onze mogelijkheden per school.

* 1. 4.5. Kernwaarden BMS

Onze identiteit is het vertrekpunt voor de kernwaarden (kwaliteit, spiritualiteit, gemeenschapszin) die richtinggevend zijn, ons houvast bieden en onze houding en gedrag bepalen. We worden gevoed door deze kernwaarden, net als dat we worden gevoed vanuit de geïnspireerde levenshouding.

**Kwaliteit**  
  
We gaan voor kwaliteit en willen het daarom elke dag een beetje beter doen. Zowel voor onze kinderen, de ouder(s)/ verzorger(s) als onze gemeenschap. Daarbij gaat het er om dat we de basis op orde hebben, maar ook aandacht besteden aan continue leren en verbeteren. Dat uit zich doordat we ruimte maken voor ontwikkeling; van onze kinderen, onze medewerkers en ons als organisatie.

**Spiritualiteit**  
  
Spiritualiteit verwijst naar zingeving, waarden en deugden. We hebben aandacht voor het continue reflecteren op het eigen zijn. Daarbij gaat het om persoonlijke groei en beleven, gericht op de ontwikkeling van de eigen kern. Dat uit zich doordat we ruimte bieden voor het verkennen van het denken, de waarden en de overtuigingen en de tijd te nemen voor reflectie. Het verwijst naar de diepste bedoeling van het bestaan.

**Gemeenschapszin**  
  
Gemeenschapszin betekent voor ons dat onze scholen de plek willen zijn waar mensen leren om een samenleving te vormen samen met anderen. We leggen de nadruk op sociale verantwoordelijkheid om vanuit zingeving en waarden een bijdrage te leveren aan het gemeenschappelijk goede (common good). Dat uit zich onder andere doordat we onze kinderen helpen om een gemeenschap te vormen die gastvrij is en waar naar kennis en waarheid wordt gestreefd.

1. 5. Wij zijn RKPC de Toekomst
   1. 5.1. RKPC de Toekomst

Een stukje geschiedenis :  
Tot 1820 had het dorp Bakhuizen geen school. Soms gingen de kinderen in Oudemirdum naar school. Vanaf ongeveer 1820 was er neutraal onderwijs in Bakhuizen; eerst in een school, die door de inwoners zelf was opgericht (op een terp tussen T. de Boerstraat en Middenpaed, achter het huis van Yme van der Wal), later in een door de overheid gefinancierd gebouw van twee lokalen, waarschijnlijk op ongeveer dezelfde plaats. Vanaf 1873 verhuisde de school naar een nieuw gebouw aan de T. de Boerstraat ("Ald Skoalle"). In 1902 werd de eerste Christelijke school opgericht aan de Bakwei en in 1922 werd de Katholieke school naast de R.K. kerk in gebruik genomen. Vanaf 1938 was er in Bakhuizen ook een R.K. kleuterschool ("St. Jozef"), ingebouwd in en geleid door zusters van het klooster Mariahof.  
  
In het begin van de zeventiger jaren werd er gesproken over het samen bouwen van een nieuwe vleugelschool voor lager onderwijs. Maar dat lukte toen niet. In 1975 werd er een nieuwe R.K. Antoniusschool aan de Ageommeleane betrokken en in 1977 was de P.C. school Christophorus Munsterus klaar. In 1985 volgde de integratie van kleuter- en lagere school tot basisschool. Na verbouw van de scholen, trokken de kleuters in 1987 bij de lagere scholen in. Ook de kleuterschool te Hemelum werd een basisschool. De P.C. school verloor meer dan de helft van de leerlingen en dreigde te klein te worden. De schoolvereniging van de P.C. school wilde de verworvenheden van bijna 100 jaar christelijk onderwijs niet zomaar verloren laten gaan. Besturen en teams van beide scholen zijn gaan zoeken naar mogelijkheden om één school te maken, waarin beide identiteiten zich konden vinden. Toen dat mogelijk bleek is in 1992 RKPC basisschool "De Toekomst" ontstaan; gehuisvest in het gebouw van de voormalige R.K. school. De namen van de oorspronkelijke scholen worden bij de hoofdingang zorgvuldig bewaard.  
De naam van de school "De Toekomst" wil een verbinding zijn tussen het verleden en de tijd die nog komt. De school staat op het grondgebied van een voormalige boerderij, die dezelfde naam droeg. Met deze schoolnaam willen we vooral vooruit zien naar een goede toekomst voor de kinderen. De visie van onze bijzondere school is, dat voor ieder van ons er een toekomst met perspectief is.

* 1. 5.2. Samenwerkingspartner

Wij hebben sinds dit schooljaar buitenschoolse opvang binnen onze school. Deze opvang wordt verzorgd door SKIK op donderdagmiddag. Ook zijn er gastouders in Bakhuizen die kinderen opvangen. Ons IKC (Integraal Kindcentrum) is in ontwikkeling. Op dit moment staat er een renovatie gepland. Zodra deze is afgerond gaat SKIK in onze school ook de kinderopvang en peuterspeelzaal verzorgen.

* 1. 5.3. Omgeving

Basisschool de Toekomst staat op de Ageommeleane; een doorgaande straat in een rustige buurt in Bakhuizen. Het dorp heeft een hechte gemeenschap met een actief verenigingsleven en een ons-kent-ons cultuur. Het opleidingsniveau, inkomen en positie op de arbeidsmarkt van de inwoners bepalen de statusscore van het dorp. Bakhuizen scoort wat dat betreft laag.  
De school wordt op 1 februari 2023 bezocht door 102 kinderen uit Bakhuizen en omliggende dorpen Mirns en Rijs. Het merendeel van de leerlingen is Friestalig. Een gering aantal kinderen kan het Fries enkel verstaan en spreekt thuis Nederlands.  
De kinderen op de Toekomst zijn over het algemeen erg actief en enthousiast. Het zijn praktische leerlingen die hun emoties uiten met daden en graag praktijkgericht aan het werk zijn. De eerder genoemde ons-kent-ons mentaliteit vertaalt zich binnen de school naar een sfeer waarin leerlingen sterk op elkaar reageren en enigszins moeite hebben met vernieuwingen en het onbekende.  
Op basisschool de Toekomst leren we de kinderen problemen en gevoelens bespreekbaar te maken via de Kanjertaal. Daarnaast worden in alle groepen door gecertificeerde leerkrachten Kanjerlessen gegeven om de sociale vaardigheden te versterken en het verantwoordelijkheidsgevoel van onze leerlingen te vergroten.

* 1. 5.4. Missie

RKPC de Toekomst is:  
  
De school in een dorp van rijke tradities gelegen aan het IJsselmeer  
  
De school voor ieder kind uit het dorp waar het kind zich welkom weet en geborgen voelt.  
  
De school die wil werken aan een goed school- en leerklimaat.  
  
De school die wil investeren in de relatie kinderen, de ouders, het dorp en de kerken.

* 1. 5.5. Visie

Een plek voor kinderen waar:  
- het kind zich welkom weet en geborgen voelt.  
- wordt gewerkt aan een goed school en leerklimaat.  
- geïnvesteerd wordt in de relatie kinderen, de ouders, het dorp en de kerken.  
Deze ontwikkeling willen wij vormgeven de kernwaarden van de Bisschop Möller Stichting: "ons geloof iin de menselijke waardigheid, heel de mens en in de bonum commune" zoals verder toegelicht in de  
Guiding Principles.  
De Guiding Principles geven aan waarvoor wij staan, wie we zijn en - vooral – wie we willen zijn. Hieruit volgend zijn de waarden (de 5 V's):  
  
Verwonderen – verschil – vertrouwen – veiligheid – vrijheid in gebondenheid.  
  
We willen voortdurend werken aan veiligheid, aandacht en zorg en ‘in vrijheid gebonden afspraken’ in onze school.  
Dat geeft kinderen, houvast, structuur, perspectief en vertrouwen in het ontwikkelen van de 21ste eeuwse vaardigheden die nodig zijn om je staande te houden in deze complexe wereld.  
Wij willen kinderen het vertrouwen geven in een goede toekomst.  
Dat doen we door een optimale sociale, cognitieve en creatieve ontwikkeling van kinderen te stimuleren.  
Wij willen een goede relatie onderhouden met elkaar en de omgeving.  
  
In ons team gelden de volgende principes als basis:  
· Structuur: Een heldere, open organisatie binnen de groep en in het team.  
· Duidelijkheid: Iedereen weet wat er van hem/haar verwacht wordt.  
· Discipline: We mogen elkaar aanspreken op gemaakte afspraken.  
RKPC De Toekomst is een school welke zich baseert op een katholieke en PC traditie. De kinderen worden benaderd vanuit een christelijke levensvisie waarbij de Rooms Katholieke, zowel als de  
Protestants Christelijke traditie aandacht krijgen.  
Onze katholieke / protestants christelijke traditie is uitgangspunt in ons samenwerken, waardoor we ons laten verwonderen en waarbinnen we het verschil erkennen en laten zijn.  
Wij geloven dat tradities uit het verleden en heden de toekomst mee vormgeven. In de school wordt dit gedaan vanuit een concept waarin positieve samenwerking en zelfstandigheid centraal staan.  
  
De school maakt nadrukkelijk gebruik van de omgeving, het is een mini-samenleving waarin de buurt naar binnen wordt gehaald en waarin de kinderen de buurt verkennen.

* 1. 5.6. Basiskwaliteit

Het ontwikkelingsaanbod in school voor 4 tot 12 jaar is ononderbroken.  
De ontwikkeling richt zich op de groei langs leer- en ontwikkelingslijnen, waar gekeken wordt naar onderwijsbehoeften.  
De kinderen krijgen een kans hun talenten te ontdekken en hun kennis en vaardigheden te vergroten door het onderwijs thematisch en betekenisvol aan te bieden.  
Een thema wordt van groep 1 t/m 8 vanuit verschillende invalshoeken, op verschillende manieren en vanuit verschillende vakgebieden bekeken.  
Het deel wordt weggezet in een groter geheel. Zij worden zo uitgedaagd om te onderzoeken, creatief en kritisch te denken, verantwoordelijkheid te dragen, samen te werken en hun talenten te gebruiken.  
Kinderen werken op hun eigen niveau binnen instructiegroepen om aanbod en aanpak zo optimaal en effectief mogelijk te maken.  
De opvang sluit naadloos aan bij deze ontwikkellijn en biedt uitdagende activiteiten die aansluiten bij deze lijn.  
Daarnaast is er voor de oudere kinderen de mogelijkheid om huiswerkbegeleiding te krijgen. De school moet een plek zijn waar de kinderen zich goed kunnen ontwikkelen in de veilige setting van een groep  
die motiveert en corrigeert.  
De ouders zijn een belangrijke pijler, als educatieve en ondersteunende partner

* 1. 5.7. Hoe organiseer je je school/IKC

Daar wij een kleine school heb je een klein team met wie alle zaken moet doen.  
We hebben elke twee weken een bordsessie hebben waarin we lopende zaken doornemen.  
De bordsessie is zo ingericht dat we de organisatorische en onderwijskundige zaken bespreken.  
We hebben teamvergaderingen om de onderwijskundige zaken uitgebreider te bespreken.  
Daarnaast hebben we werkgroepen die verantwoordelijk zijn voor deelgebieden.

* 1. 5.8. Hoe werk je dagelijks aan je kwaliteit

Bij RKPC de Toekomst streven we er dagelijks naar om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren. We geloven dat dit essentieel is om onze leerlingen de best mogelijke onderwijservaring te bieden.   
  
Om dit te bereiken, werken we volgens een gestructureerde aanpak die gericht is op continue verbetering. We hebben een cirkelmodel ontwikkeld dat ons helpt om systematisch aan onze kwaliteit te werken. Dit model bestaat uit vier stappen: plan, do, check en act.  
  
In de eerste stap, het plannen, stellen we doelen en maken we een plan van aanpak. We kijken naar de behoeften van onze leerlingen en formuleren concrete doelen die we willen bereiken. Hierbij betrekken we ook de input van ons team en de ouders van onze leerlingen.  
  
Vervolgens gaan we over naar de tweede stap, het uitvoeren van het plan. We zorgen ervoor dat alle betrokkenen op de hoogte zijn van de doelen en de acties die we gaan ondernemen. Ons team werkt nauw samen om ervoor te zorgen dat het plan wordt uitgevoerd zoals gepland.  
  
In de derde stap, het controleren, evalueren we de resultaten van onze inspanningen. We verzamelen gegevens en analyseren deze om te beoordelen of we onze doelen hebben bereikt. Deze evaluatie is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, zoals leerresultaten, tevredenheidsonderzoeken en observaties.  
  
Tot slot, in de vierde stap, nemen we actie op basis van de evaluatie. Als we constateren dat we onze doelen niet hebben bereikt, identificeren we de oorzaken en stellen we bij waar nodig. We leren van onze ervaringen en gebruiken deze kennis om onze aanpak te verbeteren.  
  
Door deze cirkel van plannen, uitvoeren, controleren en actie te doorlopen, werken we dagelijks aan onze kwaliteit. We zijn toegewijd aan het bieden van een veilige en stimulerende leeromgeving waarin onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen

* 1. 5.9. Uitgangspunten

Uitgangspunten voor het nieuwe meerjarenplan  
  
Bij RKPC de Toekomst hechten we grote waarde aan onze Rooms-Katholieke en protestants christelijke identiteit. Deze identiteit vormt de basis voor ons onderwijs en de manier waarop wij met elkaar omgaan. In ons nieuwe meerjarenplan hebben we een aantal uitgangspunten geformuleerd die ons helpen om deze identiteit te waarborgen en verder te ontwikkelen.  
  
1. Respect en verdraagzaamheid: Bij RKPC de Toekomst vinden we het belangrijk dat onze leerlingen respectvol met elkaar omgaan en openstaan voor verschillende culturen en religies. We stimuleren een klimaat waarin iedereen zich veilig en geaccepteerd voelt, ongeacht achtergrond, geloof of overtuiging. We besteden aandacht aan normen en waarden, en leren onze leerlingen om respectvol te communiceren en conflicten op een vreedzame manier op te lossen.  
  
2. Maatschappelijke betrokkenheid: Als katholieke school voelen wij ons betrokken bij de samenleving en willen wij onze leerlingen stimuleren om ook maatschappelijk actief te zijn. We besteden aandacht aan thema's als duurzaamheid, rechtvaardigheid en solidariteit. We organiseren projecten en activiteiten waarbij onze leerlingen leren om oog te hebben voor de ander en zich in te zetten voor een betere wereld.  
  
3. Samenwerking met ouders en dorp: We hechten veel waarde aan de samenwerking met ouders en het dorp. Samen vormen we een gemeenschap waarin we elkaar ondersteunen en versterken. We betrekken ouders actief bij het onderwijs en de geloofsopvoeding van hun kinderen. Daarnaast werken we samen met de parochie om de verbinding tussen school en kerk te versterken.  
  
Met deze uitgangspunten streven wij ernaar om onze leerlingen een solide basis mee te geven, waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en betrokken burgers. We willen hen inspireren en begeleiden op hun weg naar volwassenheid, met respect voor hun eigenheid en die van anderen.

1. 6. Toekomstgericht onderwijs
   1. 6.1. Ambitie BMS

We realiseren ons dat de wereld snel en diepgaand aan het veranderen is en blijft veranderen. Wij willen ons onderwijs, dat kinderen voorbereidt op een gelukkig leven in die veranderende wereld, daarin mee laten groeien. Dat vraagt van ons dat we alert zijn in het ‘’nu’’ en nieuwsgierig zijn naar wat we niet kennen en kunnen. We weten namelijk niet welke ontwikkelingen zich in de toekomst voor zullen doen, maar de verwachtingen voor de volgende generatie kinderen zullen anders zijn dan nu.  
  
Toekomstgericht onderwijs gaat wat ons betreft dan ook verder dan het aanleren van kennis en vaardigheden waarmee je in de wereld kunt bestaan. Het vraagt om onderwijs en opvoeding dat ons in verbinding brengt met onze eigen unieke waarde. Kennis over wie je bent, over het belang om aanwezig te zijn in de wereld, om invloed uit te oefenen in de samenleving. We zien een leeromgeving voor ons waarin we vormgeven aan de ontwikkelzin van kinderen. Onderwijs waarin leren, leven en spelen belangrijke elementen zijn. Daar waar kinderen kunnen experimenteren en kunnen oefenen om zich te kunnen ontwikkelen tot evenwichtige en gelukkige kinderen die volop in het leven staan. Omdat we ons in de periode tot en met 2027 verder ontwikkelen, stellen we ambities die beschrijven waar we voor gaan met betrekking tot ons onderwijs.

* We zetten actief in op de ontwikkeling van basisvaardigheden taal en rekenen/ wiskunde.
* We bouwen aan leeromgevingen die wereldgericht onderwijs mogelijk maken.
* We zetten actief in op de ontwikkeling van toekomstgericht onderwijs en focussen ons daarbij op digitale basisvaardigheden.
  1. 6.2. Huidige situatie RKPC de Toekomst

Huidige situatie RKPC de Toekomst  
  
RKPC de Toekomst is een Rooms-Katholieke school in het primair onderwijs die zich inzet voor het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan al haar leerlingen. Onze school staat bekend om haar warme en betrokken leeromgeving, waarin we streven naar een optimale ontwikkeling van ieder kind.  
  
Op dit moment telt RKPC de Toekomst 100 leerlingen, verdeeld over 5 groepen. Ons team bestaat uit enthousiaste en professionele leerkrachten, die zich dagelijks inzetten om het beste uit ieder kind te halen. We streven naar een veilige en vertrouwde omgeving waarin elk kind zich gezien en gehoord voelt.  
  
Als Rooms-Katholieke en Protestant Christelijke school hechten wij veel waarde aan onze identiteit. We besteden aandacht aan de christelijke tradities en waarden, waarbij respect, verantwoordelijkheid en solidariteit centraal staan. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich bewust worden van hun eigen geloof en dat ze respect hebben voor andere geloofs- en levensovertuigingen.  
  
RKPC de Toekomst heeft een breed onderwijsaanbod, waarbij we aandacht besteden aan zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. We streven naar een goede balans tussen kennisoverdracht en persoonlijke groei. Daarnaast hebben we oog voor de individuele behoeften en talenten van ieder kind, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.  
  
Om ons onderwijs toekomstgericht te maken, streven we naar continue verbetering en vernieuwing. We volgen de ontwikkelingen in het onderwijsveld op de voet en passen ons onderwijsaanbod hierop aan. We investeren in moderne leermiddelen en digitale vaardigheden, zodat onze leerlingen goed voorbereid zijn op de snel veranderende maatschappij.  
  
Daarnaast hechten we veel waarde aan een goede samenwerking met ouders en andere betrokkenen. We geloven dat een goede communicatie en samenwerking tussen school en thuis bijdraagt aan het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen. We organiseren regelmatig ouderavonden, themabijeenkomsten en andere activiteiten om ouders te betrekken bij het onderwijsproces.  
  
RKPC de Toekomst is een school waar ieder kind zich welkom voelt en waar we samen werken aan een toekomst vol mogelijkheden. We zijn trots op onze school en streven ernaar om het beste onderwijs te bieden aan al onze leerlingen.

* 1. 6.3. Specifieke doelen RKPC De Toekomst

We hebben geconstateerd en geanalyseerd dat wij op onze school nog moeten werken aan de basisvaardigheden.

* 1. 6.4. Projecten Toekomstgericht onderwijs

1. 7. Zicht op kwaliteit(szorg)
   1. 7.1. Ambitie BMS

We willen goede kwaliteit van onderwijs blijven bieden. Daarom willen we ons in de periode tot en met 2027 blijven ontwikkelen en stellen we ambities op het gebied van kwaliteit(szorg).

* We willen meer inzicht krijgen in hoe zich het proces van kwaliteitsontwikkeling voltrekt binnen de scholen.
* We geven vanuit vertrouwen en inspiratie gerichte aandacht aan de kwaliteitsontwikkeling.
  1. 7.2. Kwaliteitszorg RKPC de Toekomst

Binnen RKPC de Toekomst streven we ernaar om een hoogwaardige kwaliteitszorg te bieden aan al onze leerlingen. We geloven dat het bieden van een solide basis in het onderwijs essentieel is voor de ontwikkeling van onze kinderen. Daarom hebben we specifieke doelen gesteld om ervoor te zorgen dat we voortdurend werken aan het verbeteren van ons zicht op kwaliteit(szorg).  
  
Ten eerste streven we ernaar om een cultuur van kwaliteitszorg te creëren binnen onze school. We willen dat alle medewerkers zich bewust zijn van het belang van kwaliteit en zich actief inzetten om deze te waarborgen. Dit betekent dat we regelmatig reflecteren op ons onderwijs en onze werkwijzen, en openstaan voor feedback en suggesties van zowel collega's als ouders. *Daarnaast willen we ervoor zorgen dat we beschikken over betrouwbare en valide instrumenten om de kwaliteit van ons onderwijs te meten en te evalueren. We willen gebruik maken van verschillende bronnen van informatie, zoals observaties, toetsresultaten en tevredenheidsenquêtes, om een compleet beeld te krijgen van de kwaliteit(szorg) op onze school. Op basis van deze gegevens kunnen we gerichte verbeteracties formuleren en implementeren.  
  
Een ander doel is het bevorderen van een professionele leergemeenschap binnen onze school. We geloven dat samenwerking en het delen van kennis en expertise essentieel zijn voor het verbeteren van de kwaliteit(szorg) van ons onderwijs. We willen daarom ruimte creëren voor collegiale consultatie, intervisie en gezamenlijke professionalisering. Op deze manier kunnen we van elkaar leren en elkaar ondersteunen in het streven naar kwaliteitsverbetering.  
  
Tot slot willen we de betrokkenheid van ouders vergroten bij onze kwaliteitszorg. We willen ouders actief betrekken bij het evalueren en verbeteren van ons onderwijs. Dit kan bijvoorbeeld door middel van ouderavonden, enquêtes en ouderpanels. We geloven dat de input en betrokkenheid van ouders van onschatbare waarde is en bijdraagt aan het versterken van onze kwaliteitszorg.  
  
Met deze specifieke doelen willen we ervoor zorgen dat RKPC de Toekomst een school is waar kwaliteit(szorg) hoog in het vaandel staat. We willen een omgeving creëren waarin onze leerlingen optimaal kunnen groeien en ontwikkelen, en waarin we voortdurend werken aan het verbeteren van ons onderwijs. Door samen te werken, te reflecteren en te leren van elkaar, streven we naar een school die uitblinkt in kwaliteit(szorg).*

* 1. 7.3. Projecten kwaliteit(szorg)

1. 8. Verbinden met de omgeving
   1. 8.1. Ambitie BMS

We realiseren ons dat we nog veel winst kunnen behalen door ons meer te verbinden met de omgeving. De gevolgen van Covid-19, de huidige duurzaamheidsvraagstukken en het lerarentekort dwingen ons bijvoorbeeld om meer samenwerking te zoeken met stakeholders. Daarom stellen we ambities die beschrijven waar we voor gaan met betrekking tot die verbinding met de omgeving. We willen ons onderscheiden door hier bewust mee bezig te zijn. We staan er namelijk niet alleen voor.  
  
Onze stakeholders (organisaties voor kinderopvang, onderwijsinstellingen, overheidsinstanties, onderzoeksinstanties, ouder(s)/ verzorger(s), ondernemers en overige organisaties) spelen een belangrijke rol in het mogelijk maken van betekenisvol onderwijs in het belang van de ontwikkeling van onze kinderen.

* We werken met onze scholen en organisaties voor kinderopvang samen aan ontschotting van de domeinen zodat we efficiënt en uniform kunnen werken
* We werken integraal samen met het mbo, hbo en wo in het belang van onze toekomstige medewerkers
* We gaan beweging creëren in duurzame relaties tussen kinderen, de omgeving (zoals ondernemers) en de steeds groter wordende wereld
* We gaan werken vanuit een evidence informed benadering om op basis van (toegepast) wetenschappelijk onderzoek en kennis over de praktijk te werken aan de kwaliteit van onderwijs en opvang
* We gaan onszelf zichtbaar en vindbaar maken op de bestuurlijke sociale kaart (provinciaal tot lokaal)
* We gaan proactief aan de slag met de ontwikkeling van passend onderwijs naar inclusief onderwijs
* We gaan inzetten op scholen als ontmoetingsplek waar ouders zich, op basis van wederkerigheid, welkom voelen om hun expertise, talenten en kwaliteiten te delen

1. 9. Vinden en (ver)binden van medewerkers
   1. 9.1. Ambitie BMS

We realiseren ons dat het steeds belangrijker wordt om voldoende goed gekwalificeerde medewerkers duurzaam te (ver)binden aan de BMS en te behouden voor de BMS. Om kwalitatief onderwijs te kunnen (blijven) bieden vergt dit aanpassingen van de organisatie en het medewerkersbeleid. Daarom stellen we ambities die beschrijven waar we voor gaan met betrekking tot het medewerkersbeleid. We zijn ons ervan bewust dat we het niet alleen kunnen. We moeten het samen doen met onze ketenpartners.

* We gaan voor het vinden, (ver)binden en boeien van de juiste mensen door een aantrekkelijke arbeidsmarktstrategie
* We zorgen er door goed werkgeverschap voor dat de juiste mensen verbonden blijven
* We zorgen er door flexibel te organiseren voor dat we minder behoefte hebben aan specifieke functies waarvoor geen of onvoldoende beschikbare kandidaten zijn
  1. 9.2. RKPC De Toekomst

Waarderend Leiderschap wordt leidend binnen de BMS en wordt komend jaar ingevoerd:  
  
Binnen het team is de manier hoe we met elkaar omgaan, gebaseerd op Waarderend Leiderschap. Dit geldt voor het volledige team.  
  
De manier hoe de directeur, maar ook de teamleden met elkaar omgaan is gebaseerd op de volgende waarden, vanuit Waarderend Leiderschap:  
Teamleden worden gemotiveerd en gestimuleerd om hun volledige potentieel te ontplooien en te benutten.  
Teamleden zijn waarderend naar elkaar, zodat zij elkaar motiveren en stimuleren om het beste uit de samenwerking te halen.  
Teamleden werken waarderend samen met ouders, zodat ieder zijn kennis en verantwoordelijkheden inzet om de kinderen te laten schitteren.  
Iedereen binnen het team wordt betrokken om de waarderende beleidscyclus op te zetten, zodat iedereen die bij de school betrokken is een bijdrage levert aan het creëren van een schitterende school.  
Teamleden worden meegenomen in de manier waarop je waarderend onderwijs vormgeeft, zodat het volledige potentieel van kinderen tot ontplooiing komt.  
Teamleden profileren de school waarderend, zodat een aansprekende school ontstaat die (nieuwe) ouders bindt en boeit, omdat we in de taal van de ouders duidelijk maken wat het een schitterende school maakt.  
Verandering binnen de school worden veelal aangevlogen met de Waarderende Onderzoeksmethode.  
  
Over waarderend onderzoeken  
  
Waarderend Onderzoeken (Appreciative Inquiry) is de kunst en kunde van het vragen stellen over het potentieel van een individu, team of organisatie, met als doel om deze volledig tot bloei te laten komen. Het is een ontwikkelfilosofie uit de school van de Positieve Psychologie.  
  
  
De volgende uitgangspunten zijn kenmerkend voor Waarderend Onderzoeken:  
Waarderend Onderzoeken gaat open en nieuwsgierig op zoek naar het beste in een persoon, team of organisatie. Ook als de algehele tendens negatief is, er werkt altijd iets. Er is altijd wel een situatie die eruit springt om dat zichtbaar te maken. Je kunt een perspectief kiezen van waaruit je de mogelijkheden en kracht kunt zien.  
Waarderend Onderzoeken is verhalen vertellen, verhalen over hoogtepunten. Iedereen heeft zijn eigen werkelijkheid. Verhalen zeggen veel over ons. Het is van oudsher een manier om elkaar te leren kennen en te begrijpen. In verhalen over ‘het beste’ zit onze kracht besloten.  
Waarderend Onderzoeken is aandacht richten met vragen. Vragen zijn altijd sturend. Alles wat je aandacht geeft, groeit. Dus kunnen wij het beste met vragen onze aandacht richten op zaken die wij willen laten groeien. Als je problemen onderzoekt, vind je meer problemen. Als je succes onderzoekt, vind je meer succes. Problemen worden niet genegeerd; er wordt anders tegenaan gekeken. Achter iedere klacht zit een wens of een behoefte die om aandacht vraagt.  
Praten over hoogtepunten maakt positieve emoties en energie los. Deze zijn essentieel voor de ontwikkeling van mensen. Het stelt je open voor nieuwe ervaringen en ideeën. Je leert makkelijker en sneller. Deze positieve energie is ook besmettelijk. Door bezig te zijn met het beste in onszelf en anderen, halen wij het beste in elkaar naar boven.  
Waarderend onderzoeken is ook dromen realiseren. Wij maken waar, waar wij onze gedachten op richten. Je kunt een andere toekomst ontwikkelen door er andere beelden bij te ontwikkelen en het anders te verwoorden. Hoe krachtiger het beeld, hoe groter de kans dat het gerealiseerd wordt.  
Dit leren van en met elkaar gebeurt veelal spontaan, maar ook georganiseerd. Hieronder is te lezen hoe we hier georganiseerd vorm aan geven:  
Individuele scholing en teamscholing.  
Studiedagen met het gehele team.  
Expertgroepen.  
Momenten van "trots zijn" delen met elkaar (good practices).  
Thema "Wat zou je nog willen ontwikkelen" tijdens Waarderende gesprekken (directeur en teamlid).

* 1. 9.3. Projecten Vinden en (ver)binden van medewerkers

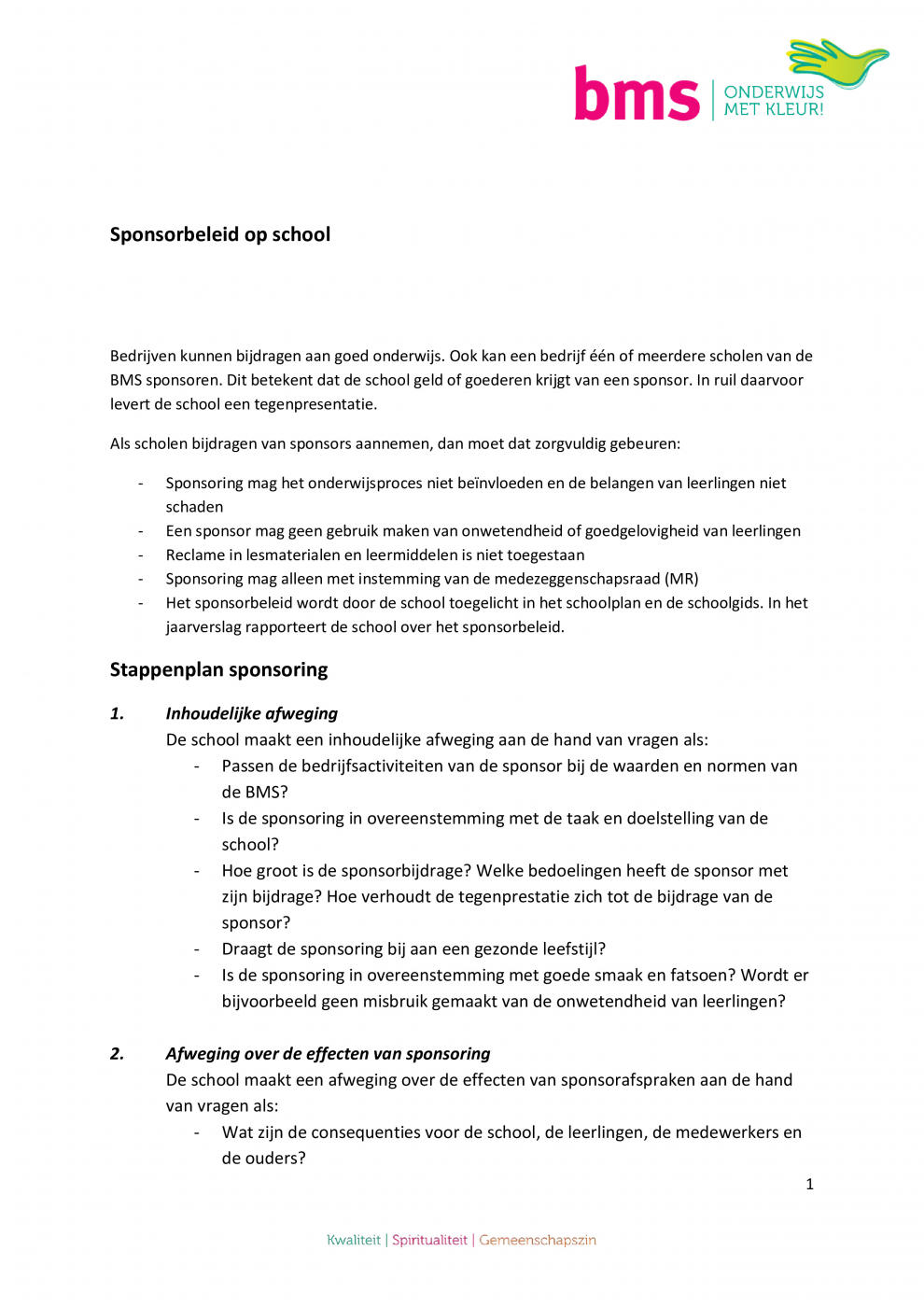
1. 10. Bestendige bedrijfsvoering
   1. 10.1. Ambitie BMS

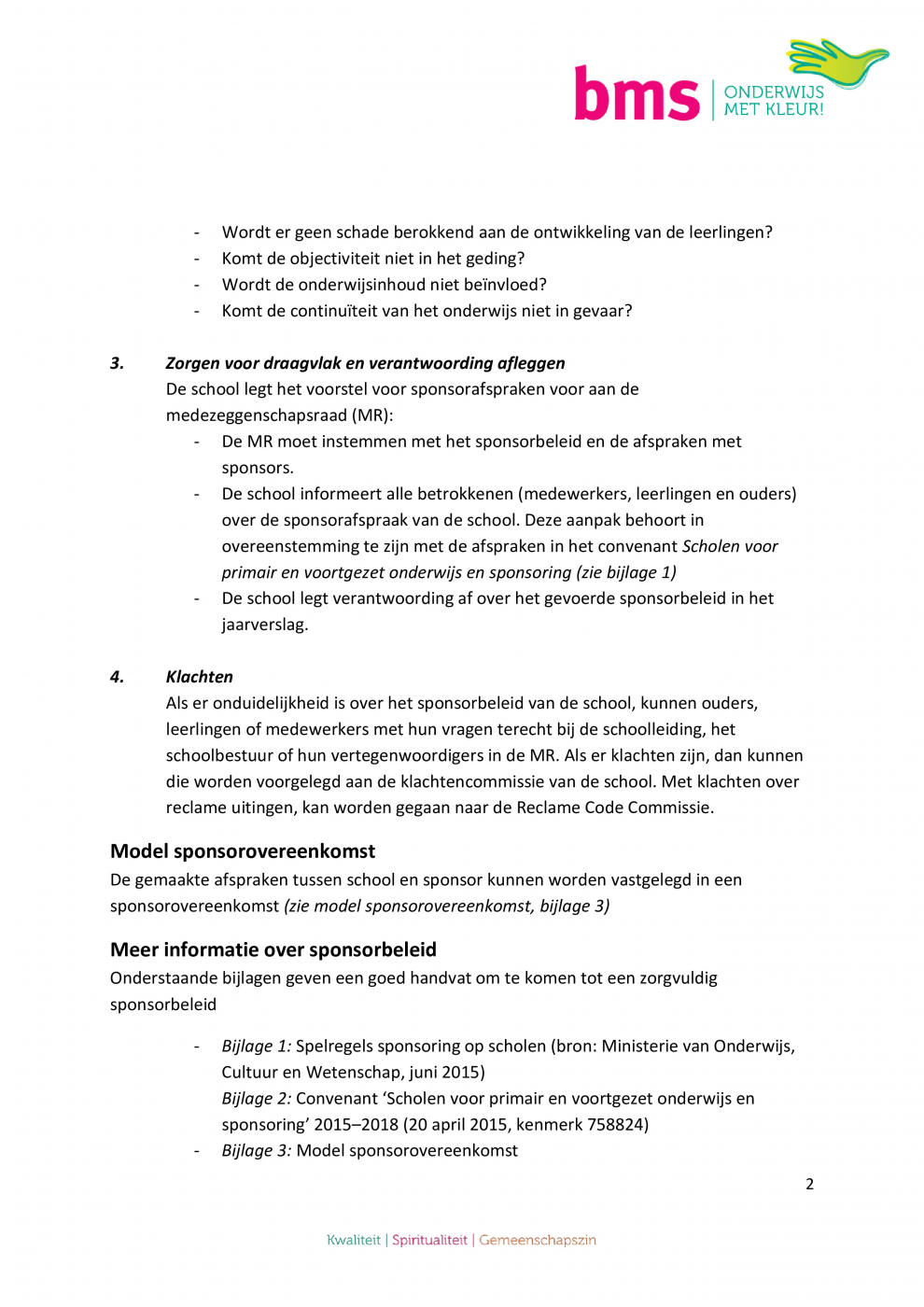
Om continuïteit en kwaliteit te kunnen blijven garanderen is bestendige bedrijfsvoering essentieel. In de basis hebben we dit op orde, maar het kan altijd beter, efficiënter en effectiever. Daarom stellen we ambities die beschrijven waar we voor gaan met betrekking tot de bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering die zorgt voor een gezonde balans van rust, reinheid en regelmaat.

* We maken onze identiteit zichtbaarder in de scholen
* We gaan inzetten op profilering van de BMS en onze scholen
* We doen noodzakelijke investeringen in de huisvesting van groeischolen vanuit het eigen private vermogen
* We blijven actief werken aan de vorming van IKC’s
* We zetten actief in op digitalisering en digitale innovatie
  1. 10.2. RKPC De Toekomst

Om onze school meer aan te sluiten met de omgeving waardoor we de leerling instroom kunnen verhogen, zijn we met verschillende projecten bezig en te onderzoeken:

* Wetenschap en techniek
* Samenwerking met kinderopvang Skik
* Verbinding met VO





1. 11. Vernieuwbouw
   1. 11.1. Nieuwbouw

Nieuwbouw  
  
In het komend jaar zal het project vernieuwbouw afgerond worden. In 2023 en 2024 zal de school volledig worden verbouwd en krijgen we een prachtig groenspeelplein. Deze vernieuwingen zullen ervoor zorgen dat onze school nog beter aansluit bij de behoeften en wensen van onze leerlingen en medewerkers.  
  
De verbouwing van de school biedt ons de mogelijkheid om de leeromgeving te optimaliseren en te moderniseren. We zullen zorgen voor lokalen met leerpleinen waarin leerlingen zich optimaal kunnen concentreren en ontwikkelen. Daarnaast zullen we investeren in de nieuwste technologieën, zodat we onze leerlingen kunnen voorbereiden op de digitale wereld van de toekomst.  
  
Een ander belangrijk aspect van de verbouwing is de aanleg van een groenspeelplein. We geloven dat buiten spelen en leren essentieel zijn voor de ontwikkeling van kinderen. Het groenspeelplein zal een veilige en uitdagende omgeving bieden waarin leerlingen kunnen ontdekken, bewegen en samenwerken. Met natuurlijke elementen zoals bomen, planten en water zullen we een stimulerende speelplek creëren die de creativiteit en het welzijn van onze leerlingen bevordert.  
  
Tijdens de verbouwing zullen we er alles aan doen om de overlast tot een minimum te beperken. We zullen zorgen voor goede communicatie met ouders, leerlingen en medewerkers, zodat iedereen op de hoogte is van de voortgang en eventuele aanpassingen in het dagelijkse schoolleven.  
  
We zijn ontzettend enthousiast over de geplande verbouwing en de aanleg van het groenspeelplein. Het zal onze school nog aantrekkelijker maken en bijdragen aan de optimale ontwikkeling en het welzijn van onze leerlingen. We kijken uit naar de realisatie van dit project en houden u op de hoogte van de vorderingen.

1. Meerjarenplanning

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Projecten | 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
| Ontwikkelen: Wetenschap en Techniek |  |  |  |  |
| Verbeteren: Rekenen |  |  |  |  |
| Verbeteren: Zicht op ontwikkeling |  |  |  |  |
| Verbeteren: Begrijpend lezen |  |  |  |  |
| Verbeteren: Didactisch handelen |  |  |  |  |
| Implementeren: Waarderend Leiderschap |  |  |  |  |

*Projecten Toekomstgericht onderwijs*

* 1. Wetenschap en Techniek

**Uiteindelijk gewenste situatie**

De school in het primair onderwijs heeft als uiteindelijke gewenste situatie dat het project Ontwikkelen: Wetenschap en Techniek succesvol geïmplementeerd is. De school wil dat alle leerlingen op een speelse en uitdagende manier kennismaken met wetenschap en techniek, zodat ze hun talenten op dit gebied kunnen ontdekken en ontwikkelen. De school streeft ernaar dat leerlingen enthousiast en gemotiveerd zijn om te experimenteren, onderzoeken en problemen op te lossen. Daarnaast wil de school dat leerkrachten voldoende kennis en vaardigheden hebben om het project effectief te kunnen begeleiden.

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |

*Projecten kwaliteit(szorg)*

* 1. Rekenen

**Aanleiding voor dit project**

N.a.v. zicht op ontwikkeling op rekenen (planmatig werken)

**Huidige situatie**

We zien dat het planmatig werken niet in alle groepen overeen komt.  
Wat heeft mijn groep nodig en wat vraagt dit van mijn lesgeven?  
De taak van de rekencoördinator is een bespreekpunt i.v.m. zwangerschapsverlof, hoe vangen we dit op komende periode?

**Uiteindelijk gewenste situatie**

Onderzoeken of het draaiboek WIG helpend is om bovenstaande te beantwoorden.  
De rekencoördinator plant jaarlijks groepsbezoeken in op bovenstaande speerpunten. Directie is daarin sturend.  
De rekencoördinator is in functie gezet en heeft helder wat de opdracht is en waaraan er gewerkt moet worden, koppelt dit structureel terug aan de directie per blokperiode.

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |

*Projecten kwaliteit(szorg)*

* 1. Zicht op ontwikkeling

**Aanleiding voor dit project**

Het planmatig werken is zeer divers in de groepen.

**Huidige situatie**

Het planmatig werken is zeer divers in de groepen.  
We zien dat de beschrijving onvoldoende zicht geeft op de ontwikkeling van kinderen.  
En daardoor de vraag is, Hebben we de leerlingen in goed beeld? En wat betekent dit voor mijn lesgeven? (zorgvuldig afstemmen)

**Uiteindelijk gewenste situatie**

Eenduidigheid hierin. We leggen dit vast in de groepsmap. En zien het planmatig werken terug in de groepen.

Leerkrachten kunnen antwoord geven op de volgende vragen:

\* Op basis van welke gegevens + data worden ze ingedeeld?  
\* Hoe vindt de evaluatie hier op plaats?  
\* Wat betekent dit voor je handelen?  
\* Aan welke doelen wordt er gewerkt?  
\* Hoe bepaal je dan de keuzes?

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |

*Projecten kwaliteit(szorg)*

* 1. Begrijpend lezen

**Aanleiding voor dit project**

Leerlijn begrijpend lezen is niet doorgaand.

**Huidige situatie**

Groep 7/8 werkt met methode Estafette voor begrijpend lezen.  
Groep 4-6 werkt met nieuwsbegrip, teksten van Wiebren de Jong en Estafette teksten voor begrijpend lezen  
Er is geen eenduidige aanpak, is de doorgaande lijn van de successen van de middenbouw ook helpend voor groep 7/8?  
Zijn de doelen vanuit de leerlijnen concreet vertaald naar de jaargroepen. Weten we wat er de voorgaande jaren aanbod is geweest en kunnen we daarop door? Welke verwachtingen de taalcoördinator heeft? Directie moet daarin sturen.  
Plusaanbod ontbreekt.

**Uiteindelijk gewenste situatie**

Er is een eenduidige aanpak en een doorgaande leerlijn van groep 4 t/m 8.  
De successen van de middenbouw zijn vertaald naar een kwaliteitsdocument en wordt door de taalcoördinator geborgd.  
De taalcoördinator plant jaarlijks groepsbezoeken in op bovenstaande speerpunten. Directie is daarin sturend.  
De taalcoördinator is in functie gezet en heeft helder wat de opdracht is en waaraan er gewerkt moet worden, koppelt dit structureel terug aan de directie per blokperiode. Aanbod voor plussers moet worden onderzocht door taalcoördinator.

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |

*Projecten kwaliteit(szorg)*

* 1. Didactisch handelen

**Aanleiding voor dit project**

Tegenvallende eindresultaten afgelopen drie jaar.

**Huidige situatie**

Focus op wanneer gebruik je EDI en wanneer niet?

Als je EDI gebruikt, dan gebruik je EDI goed!

We starten met ik, wij, jullie, jij. en we geven komende schooljaar aandacht aan CVB vragen, doel van de les, evaluatie op doel van de les.

Omdat we merken dat het werken vanuit de kleine zorgcyclus niet toereikend was, vooral het planmatig werken.

**Uiteindelijk gewenste situatie**

Duidelijk weten wanneer we EDI toepassen en dat als we dit toepassen, we dit toepassen zoals in het EDI model wordt weergegeven.

We meten dit met groepsbezoeken + nagesprek.

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |

*Projecten Vinden en (ver)binden van medewerkers*

* 1. Waarderend Leiderschap

**Uiteindelijk gewenste situatie**

Persoonlijke groei en ontwikkeling: Waarderend leiderschap moedigt medewerkers aan om hun sterke punten en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dit kan bijdragen aan hun persoonlijke groei en professionele ontwikkeling, wat weer ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs op de school.  
  
Positieve impact op leerlingen: Een positieve schoolcultuur en samenwerking tussen medewerkers hebben een directe invloed op de leerlingen. Wanneer leerkrachten zich gewaardeerd voelen en goed samenwerken, kunnen zij beter inspelen op de behoeften van de leerlingen en een positieve leeromgeving creëren waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Meerjarenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2023 - 2024 | 2024 - 2025 | 2025 - 2026 | 2026 - 2027 |
|  |  |  |  |