

Schoolplan

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



PCPO
KRIMPENERWAARD

Geloof in onderwijs



Akkoord

Namens Stichting PCPO Krimpenerwaard,

Datum:

Dhr. G. (Gert) Tissink, bestuurder

1

Namens team,

Datum:

Mevrouw E. Kleinlugtebeld, directeur

Namens MR,

Datum:

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	4
Onderwijskundig beleid	5
Een uitwerking van de missie en visie	5
Organisatie	5
Veiligheid en welbevinden	5
Burgerschap	5
Taalachterstanden	6
Personeelsbeleid	7
Werving en selectie	7
Scholing	7
Goed werkgeverschap	8
Maatregelen werkdruk	8
Evenredige vertegenwoordiging	9
Kwaliteitszorg	10
Cyclus	10
Afstemming onderwijs/ononderbroken ontwikkeling	10
Doorlopende leerlijnen	10
Financieel beleid	11
Keuzen inzet lumpsumgelden	11
Sponsorbeleid	11
Ouderbijdrage	11
Input en planning	12
Onderzoek, evaluatie en plannen (SCHOOLSPECIFIEK MAKEN)	12
Voornemens/planning komende jaren	12
Schoolontwikkelingspunten in meerjarenperspectief (JAARPLAN VARIANT 1)	14

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 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 CBS De Koningin Juliana school waar ook de schoolgids in te zien is.



<https://www.pcpokrimpenerwaard.nl/>



[Home - Julianaschool \(jslag.nl\)](https://www.jslag.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 verwekelijkt. 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](#)

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 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 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 pro-actief 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: stichtingsbrede 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

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%.

11

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.

Input en planning

Evaluatie Schoolplan 2020-2024

[Schoolplan Koningin Julianaschool \(+ evaluatie\).docx](#)

In ontwikkeling (mee naar schoolplan 2024-2028)

Eigenaarschap nemen we mee in het schoolplan 2024-2028.

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

De Koningin Julianaschool scoort als school een 3,29. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 18%: 17 van de 96 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is laag; de Vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daardoor moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan.

Uit de gesprekken en het tevredenheidsonderzoek blijkt dat er behoefte is dat de rollen/taken/verantwoordelijkheden zichtbaar zijn van het specialisten- en kwaliteitscoördinatoren team. Dit is opgepakt in schooljaar 2024-2025.

Medewerkers

Koningin Julianaschool scoort als school een 3,38. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 55%: 6 van de 11 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is goed; de Vragenlijst werd door veel respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een heel goed beeld van haar kwaliteit.

Leerlingen

Koningin Julianaschool scoort als school een 3,28. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 63%: 22 van de 35 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is goed; de Vragenlijst werd door veel respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een heel goed beeld van haar kwaliteit.

Eigenaarschap kleurt rood, dit onderdeel krijgt verder vorm binnen de kerngroep rekenen. Zij zullen een pilot oppakken in schooljaar 2024-2025.

SWOT-analyse 2024

Organisatie/personeel

Sterke kanten Goed pedagogisch klimaat Identiteit Kwaliteitsstructuur Betrokkenheid ouders Begeleiding nieuwe leerkrachten/studenten	Zwakke kanten Kleinschaligheid Verhouding man/vrouw
Kansen Samenwerking met Royal Kids Home Expertise verder uitbreiding d.m.v. scholing binnen team Zichtbaar maken van de kwaliteitsstructuur Visie Inclusief onderwijs verder vormgeven	Bedreigingen Interne deskundigheid Verhouding gediplomeerde collega's en collega's in opleiding

13

Inspectierapport

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

Methodevernieuwing volgens meerjareninvesteringsplan

In het meerjareninvesteringsplan bij de jaarlijkse begroting staat aangegeven wanneer lesmethoden aan vervanging toe zijn. Om dit onder de aandacht te houden, wordt hieronder een lijst van acties opgenomen en ingepland, zie volgende.

Actuele ontwikkelingen binnen school of maatschappij

Zie ambitiekaarten en onderstaand schoolplan

Voorgenomen vernieuwing, verbetering, verandering (methodes):

	op te nemen vanaf jaarplan van:					
	2024 - 2025	2025- 2026	2026 - 2027	2027 - 2028	2028- 2029	2029 - 2030
Methode Bijbels onderwijs	X					
Methode Aanvankelijk lezen (groep 3)	X					
Taal en spelling		X				
Digitale geletterdheid	X	X				

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

1 – Professionele leercultuur: kwaliteitszorg en -cultuur	
Hoofdverantwoordelijke	KC'er Zorg en KC'er Onderwijs (Kwaliteitscoördinatoren)
Medeverantwoordelijken	Specialisten en team
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Specialisten en team Planning: tussenmeting schooljaar 2024-2025 eindmeting schooljaar 2025-2026 Wijze: Ambitiekaart Kwaliteitscoördinatoren, kwaliteitszorg en -cultuur
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Tussen- (2024-2025) en eindvaluatie (2025-2026): - Aan de hand van zelfevaluatie inspectiescan Proces: - Specialistenteamoverlegmomenten - Bordsessies - Studiedagen
Einddoel	Zowel vanuit school als vanuit de bestuurder is de wens om de school van familiecultuur naar een meer professionele leercultuur te laten ontwikkelen, met behoud van de sterk kanten van een familiecultuur. Dit wordt bereikt doordat: - de zorgcultuur en -structuur (SKA2 en SKA3) verder is verbeterd - vanuit een professionele leergemeenschap wordt gewerkt waarin PDCA wordt gewerkt en gekeken wordt naar de vragen hoe iets is gepland (SKA1), hoe iets gaat (SKA2) en hoe wordt geëvalueerd (SKA3). Dit alles met als doel om het onderwijs voor elke leerlingen te (blijven) verbeteren en aandacht voor het versterken van onderwijskwaliteit en het blijven werken aan de opbrengsten en het behalen van bij ons school passende resultaten.
Tussendoel	1. De KC'ers pakken hun begeleidende en coachende rol richting team en specialistenteam 2. De KC'ers pakken hun rol als data-analist en de begeleiding en coaching van de specialisten en het team 3. De KC'ers zijn medeverantwoordelijk voor onderwijskwaliteit en schoolontwikkeling en pakken hierin hun rol adequaat op 4. De KC'ers werken systeemgericht, met daarbinnen een goede samenwerking met externe partners
Wat gaan we doen?	De KC'ers pakken hun begeleidende en coachende rol richting team en specialistenteam 2024-2025: Elke leerkracht loopt de juiste routing zorgniveaus, wat zichtbaar is in de verschillende documenten, zodat de specialisten en de KC'ers hun rol oppakken zoals afgesproken Wij hebben een goed werkend interne SOT-systeem, passend in de jaarzorgcyclus 2025-2026: We hebben een goed werkend specialistenteam i.s.m. KC/ directie, die vanuit de eigen rol/ taken/ verantwoordelijkheden en vanuit de schoolambities handelt. De KC'ers pakken hun rol als data-analist en de begeleiding en coaching van de specialisten en het team 2024-2025: Er wordt gewerkt met een goed werkend gesprekkencyclus met daarbinnen aandacht voor de kleine en grote cyclus Besluit werkwijze groepsplannen en voorbereiding implementatie (of groepsplanloos) 2025-2026: Evaluatie gesprekkencyclus met daarbinnen aandacht voor de kleine en grote cyclus Implementatie groepsplannen (of groepsplanloos werken) De KC'ers zijn medeverantwoordelijk voor onderwijskwaliteit en schoolontwikkeling en pakken hierin hun rol adequaat op 2024-2025: Er zijn doelen geformuleerd n.a.v. de zelfevaluatie Veiligheid + kwaliteitszorg Alle doelen uit ambitiekaart worden uitgevoerd m.b.v. jaarbord/ bordsessies 2025-2026: Er zijn doelen geformuleerd n.a.v. de zelfevaluatie Veiligheid + kwaliteitszorg Alle doelen uit ambitiekaart worden uitgevoerd m.b.v. jaarbord/ bordsessies De gestelde doelen n.a.v. zelfevaluatie zijn uitgevoerd

	Alle doelen uit ambitiekaar worden uitgevoerd m.b.v. het jaarbord/ bordsessies De KC'ers werken systeemgericht, met daarbinnen een goede samenwerking met externe partners 2024-2025: Op grond van alle ontwikkelingen wordt het SOP aangepast, met daarbinnen specifieke aandacht voor de zorgniveaus.
Wanneer is het doel bereikt?	De KC'ers pakken hun begeleidende en coachende rol richting team en specialistenteam 2024-2025: Elke leerkracht loopt de juiste routing zorgniveaus, wat zichtbaar is in de verschillende documenten, zodat de specialisten en de KC'ers hun rol oppakken zoals afgesproken Wij hebben een goed werkend interne SOT-systeem, passend in de jaarzorgcyclus 2025-2026: We hebben een goed werken specialistenteam i.s.m. KC/ directie, die vanuit de eigen rol/ taken/ verantwoordelijkheden en vanuit de schoolambities handelt. De KC'ers pakken hun rol als data-analist en de begeleiding en coaching van de specialisten en het team 2024-2025: Er wordt gewerkt met een goed werkend gesprekkencyclus met daarbinnen aandacht voor de kleine en grote cyclus Besluit werkwijze groepsplannen en voorbereiding implementatie (of groepsplanloos) 2025-2026: Evaluatie gesprekkencyclus met daarbinnen aandacht voor de kleine en grote cyclus Implementatie groepsplannen (of groepsplanloos werken) De KC'ers zijn medeverantwoordelijk voor onderwijskwaliteit en schoolontwikkeling en pakken hierin hun rol adequaat op 2024-2025: Er zijn doelen geformuleerd n.a.v. de zelfevaluatie Veiligheid + kwaliteitszorg Alle doelen uit ambitiekaart worden uitgevoerd m.b.v. jaarbord/ bordsessies 2025-2026: Er zijn doelen geformuleerd n.a.v. de zelfevaluatie Veiligheid + kwaliteitszorg Alle doelen uit ambitiekaart worden uitgevoerd m.b.v. jaarbord/ bordsessies De gestelde doelen n.a.v. zelfevaluatie zijn uitgevoerd Alle doelen uit ambitiekaar worden uitgevoerd m.b.v. het jaarbord/ bordsessies De KC'ers werken systeemgericht, met daarbinnen een goede samenwerking met externe partners 2024-2025: Op grond van alle ontwikkelingen wordt het SOP aangepast, met daarbinnen specifieke aandacht voor de zorgniveaus. 2025-2026: Het SOP in aangepast en verwerkt in schoolgids, waar binnen het SOP
Planning	Zie ambitiekaart Kwaliteitszorg en –cultuur ambitiekaart KC versie 17-7-2025

2 – Rekenen en eigenaarschap

Hoofdverantwoordelijke	Rekenspecialist
Medeverantwoordelijken	KC'ers, overige specialisten en team
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: tussenmeting schooljaar 2024-2025 eindmeting schooljaar 2025-2026 Wijze: Ambitiekaart Rekenen
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Tussen- (2024-2025) en eindvaluatie (2025-2026): - Aan de hand van zelfevaluatie inspectiescan - Opbrenstenanalyses Proces: - Werkgroepoverlegmomenten rekenen - Specialistenteamoverlegmomenten - Bordsessies - Studiedagen - Groepsbezoeken

Einddoel	Er wordt goed rekenonderwijs gegeven omdat het aanbod passend is bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en waarbij leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces worden gemaakt, hetgeen zichtbaar is doordat resultaten worden behaald die passend zijn bij de schoolweging.
Tussendoel	1. Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces doordat ze leerdoelgericht werken en meer zelfstandigheid tonen, bij alle leervakken, startend bij rekenen. Dit is ook zichtbaar in de rapporten. 2. Op de doorstroomtoets wordt voor 1F op het 1-jaarsgemiddelde de schoolambitie van 100% behaald 3. Op de doorstroomtoets wordt voor 1S de schoolambitie 50% behaald 4. Op de tussenmetingen voor de middenbouw is de voorspelling voor 1F en 1S rekenen ... % en ... % 5. In schooljaar 2027-2028 wordt gewerkt met een nieuwe rekenmethode.
Wat gaan we doen?	Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces doordat ze leerdoelgericht werken en meer zelfstandigheid tonen, bij alle leervakken, startend bij rekenen. Dit is ook zichtbaar in de rapporten. 2024-2025: Visieontwikkeling eigenaarschap bij leerlingen en op grond hiervan een plan van aanpak maken en uitvoeren Onderzoek eigenaarschap binnen andere vakgebieden en hieraan gekoppeld rapporten 2025-2026: Plan van aanpak eigenaarschap binnen andere vakgebieden uitvoeren a.d.h.v. bevindingen die bij rekenen zijn opgedaan. Implementatie rapporten, met daarbinnen aandacht voor eigenaarschap leerlingen. Op de doorstroomtoets wordt voor 1F op het 1-jaarsgemiddelde de schoolambitie van 100% behaald Op de doorstroomtoets wordt voor 1S de schoolambitie 50% behaald Op de tussenmetingen voor de middenbouw is de voorspelling voor 1F en 1S rekenen ... % en ... % In schooljaar 2027-2028 wordt gewerkt met een nieuwe rekenmethode. 2024-2025: Doelgericht werken met rekenaanbod, met daarbinnen aandacht voor grote en kleine cyclus Groepsbezoeken Kijken naar de hiaten bij leerlingen en binnen de methode, hierop aanbod aanpassen. Inzet automatiseringsprogramma wekelijks een half uur per week 2025-2026: Oriëntatie op en keuze nieuwe rekenmethode (eind 2026) Plan van aanpak 3-4 en uitvoer ervan Borging werken met rekenaanbod 2026-2027: Implementatie nieuwe rekenmethode Borging plan van aanpak 3-4
Wanneer is het doel bereikt?	Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces doordat ze leerdoelgericht werken en meer zelfstandigheid tonen, bij alle leervakken, startend bij rekenen. Dit is ook zichtbaar in de rapporten. Er wordt binnen alle groepen gewerkt met een document waarin leerlingen eigenaarschap zijn en blijven van hun eigen leerproces. Op de doorstroomtoets wordt voor 1F op het 1-jaarsgemiddelde de schoolambitie van 100% behaald Op de doorstroomtoets wordt voor 1S de schoolambitie 50% behaald Op de tussenmetingen voor de middenbouw is de voorspelling voor 1F en 1S rekenen ... % en ... % (zie ambitiekaart) In schooljaar 2027-2028 wordt gewerkt met een nieuwe rekenmethode. We behalen op de doorstroomtoets en de tussenmetingen resultaten passend bij de schoolweging en stellen hierbinnen realistische en toch ambitieuze schooldoelen bij de vormgeving van onze plannen.
Planning	Zie Ambitiekaart rekenen + eigenaarsschap 2024-2025.docx

3 – Taal	
Hoofdverantwoordelijke	Taalspecialist
Medeverantwoordelijken	KC'ers, overige specialisten en team
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: eindmeting schooljaar 2025-2026 Wijze: Ambitiekaart Taal
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Tussen- (2024-2025) en eindvaluatie (2025-2026): - Aan de hand van zelfevaluatie inspectiescan - Opbrengstenanalyses Proces: - Werkgroepoverlegmomenten taal - Specialistenteamoverlegmomenten - Bordsessies - Studiedagen - Groepsbezoeken
Einddoel	Er wordt goed taalonderwijs gegeven doordat elke leerkracht in staat is om doelgerichte, inspirerende en motiverende lessen te geven waardoor resultaten worden behaald die passend zijn bij de schoolweging.
Tussendoel	Zie onderstaande dikgedrukt
Wat gaan we doen?	In 2024-2026 wordt op efficiënte wijze gewerkt met onderwijsplannen taalverzorging. Dit zien we terug in de analyses, gemaakt door de leerkrachten i.s.m. de taalspecialist, die een uitwerking krijgen in de groepsplannen taal en en vertaling zijn naar de lesgevende activiteiten in de klas Kleine en grote cyclus worden uitgevoerd Groepsplannen worden aan de hand van de onderwijsplannen gecheckt In 2025-2026 heeft het team onder begeleiding van de taalspecialist/taalwerkgroep een taalverzorging methode gekozen die voldoet aan de visie en de prioriteiten die beschreven staan in de visie van de school. Wensen in kaart brengen Oriëntatie, welke methodes zijn er Aanvragen van methodes Eventueel 2 methodes kiezen + professional uitnodigen/langsgaan 2 methodes proefdraaien Definitieve keuze maken In 2024-2025 hebben wij een passend aanbod voor kinderen met een leeszwakte of dyslexie, zowel binnen als buiten de groep Kwaliteitskaart dyslexie maken en implementeren Aan de hand van analyse aanbod, aanbod aanpassen binnen de groep In 2025-2026 wordt de methode, onder leiding van de taalspecialist van de nieuwe aanvankelijk leesmethode geïmplementeerd en verwerken we dit in de grote en kleine cyclus. Afspraak maken en borgen Klassenbezoek door de taalspecialist.
Wanneer is het doel bereikt?	Er wordt goed taalonderwijs gegeven doordat elke leerkracht in staat is om doelgerichte, inspirerende en motiverende lessen te geven waardoor resultaten worden behaald die passend zijn bij de schoolweging.
Planning	Zie Ambitiekaart Taal 2025-2026.docx

4 – Gedrag en burgerschap

Hoofdverantwoordelijke	Gedragsspecialist
Medeverantwoordelijken	KC'ers, overige specialisten en team
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: tussenmeting schooljaar 2024-2025 eindmeting schooljaar 2025-2026 Wijze: Ambitiekaart gedrag en burgerschap
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Tussen- (2024-2025) en eindvaluatie (2025-2026): - Aan de hand van zelfevaluatie inspectiescan - Opbrengstenanalyses (veiligheid en tevredenheid) Proces: - Werkgroepoverlegmomenten gedrag - Specialistenteamoverlegmomenten - Bordsessies - Studiedagen - Groepsbezoeken
Einddoel	Inclusiever onderwijs: We willen een school zijn waar elk kind welkom is en elk kind proactief en preventief ondersteund wordt in zijn/ haar onderwijsbehoeften, waarbij we werken vanuit de zorgniveaus. Burgerschap en mediawijsheid: De kinderen krijgen kennis over de democratische rechtsstaat en ontwikkelen zich in sociale en maatschappelijke competenties met daarbij mediawijsheid.
Tussendoel	Inclusiever onderwijs: 2024-2025: Binnen school zijn duidelijke afspraken over de wijze waarop leerkrachten, interne en externe deskundigen binnen de verschillende zorgniveaus worden ingezet in samenwerking met de ouders 2025-2026: Binnen school wordt gewerkt met de verschillende zorgniveaus en de wijze waarop interne en externe deskundigen worden ingezet in samenwerking met ouders 2026-2027: Er wordt vanuit de driehoek school-ouder-extern deskundige samengewerkt om elk kind welkom te laten zijn en te blijven binnen de school, met specifieke aandacht voor ouderbetrokkenheid 3.0 Burgerschap en mediawijsheid: 2024-2025: KC en directie krijgen inzichtelijk welke eisen inspectie stelt en at er vanuit de stichting wordt gevraagd en hebben dit vormgegeven in beleidsplan, met daarin het werkdocument burgerschap 2025-2026: Leerkrachten werken vanuit het werkdocument burgerschap en geven dit inhoud in de lessen 2026-2027: Borging werken vanuit het werkdocument burgerschap
Wat gaan we doen?	Inclusiever onderwijs: Aandacht voor het bieden van goede lessen kanjertraining Structurele inzet 'De gouden weken', 'De zilveren weken' en 'De bronzen weken' Cyclisch en structureel gebruik van Leerling in Beeld Cyclisch en structureel gebruik van het gedragsprotocol Gesprekken vinden plaats met externe partners over onze visie op inclusiever onderwijs. Externe expertise wordt geborgd door deze te vertalen naar concrete leerkrachtvaardigheden. Burgerschap: Gebruik van Julianapost, Parro e.d. als middel om ouders te betrekken Helderheid verkrijgen op welke wijze wij samenwerken met ouders, m.n. bij zorgleerlingen Cyclisch en structureel gebruik van werkdocument Burgerschap
Wanneer is het doel bereikt?	Elk werknemer binnen de school pakt zijn/ haar verantwoordelijkheid bij het uitvoeren van het bieden van inclusiever onderwijs, passend bij de eigen rol en taken.

	Binnen de school wordt zichtbaar vanuit het werkdocument burgerschap, met daarbinnen specifieke aandacht voor media-wijsheid en ICT-vaardigheden, gewerkt
Planning	Zie Z.06.05.01.01 Ambitiekaart Gedrag Gedrag + burgerschap.docx

5 – Meer- en hoogbegaafdheid (inclusie)

Hoofdverantwoordelijke	Meer- en hoogbegaafdheid specialist
Medeverantwoordelijken	KC'ers, overige specialisten en team
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: tussenmeting schooljaar 2024-2025 eindmeting schooljaar 2025-2026 Wijze: Ambitiekaart MHB
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Tussen- (2024-2025) en eindvaluatie (2025-2026): - Aan de hand van zelfevaluatie inspectiescan - Opbrengstenanalyses Proces: - Werkgroepoverlegmomenten MHB - Specialistenteamoverlegmomenten - Bordsessies - Studiedagen - Groepsbezoeken
Einddoel	De groep meer- en hoogbegaafde leerlingen worden tijdig gesignaleerd, zodat hen een uitdagend compact- en verrijkingsaanbod kan worden geboden. Wij werken doelgericht aan het behalen van de referentieniveaus 1F en 2F, passend bij de schoolweging, zodat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen.
Tussendoel	1. DHH wordt goed ingezet voor de leerlingen die hier behoefte aan hebben, met als doel dat binnen de school tegemoet wordt gekomen aan de verschillende behoeften van leerlingen, uitdaging, hoge verwachtingen en differentiatie 2. Acadin wordt goed ingezet voor de leerlingen die hier behoefte aan hebben, met als doel dat binnen de school tegemoet 3. Binnen school is binnen de lessen aandacht voor differentiatie, hoge verwachtingen en het tegemoetkomen aan verschillende onderwijsbehoeften, met aandacht voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen 4. Er is een effectieve samenwerking met externe partners zodat zorg en onderwijs samenop kan lopen.
Wat gaan we doen?	DHH wordt goed ingezet voor de leerlingen die hier behoefte aan hebben, met als doel dat binnen de school tegemoet wordt gekomen aan de verschillende behoeften van leerlingen, uitdaging, hoge verwachtingen en differentiatie 2024-2025: DHH-ronde wordt uitgevoerd en n.a.v. signalen een vervolg aangegeven, met als doel dat DHH rondes vanaf 2025-2026 verweven zijn in de zorgcyclus 2025-2026: Updaten kwaliteitskaart MHB Acadin wordt goed ingezet voor de leerlingen die hier behoefte aan hebben, met als doel dat binnen de school tegemoet Binnen school is binnen de lessen aandacht voor differentiatie, hoge verwachtingen en het tegemoetkomen aan verschillende onderwijsbehoeften, met specifieke aandacht voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen 2024-2025: Binnen elk vakaanbod/ onderwijsplan is binnen elke grote en kleine cyclus specifieke aandacht voor de plus-, meer- en hoogbegaafde leerlingen 2025-2026: Binnen de groepen is het gelukt om aan de hand van het onderwijsplan de juiste begeleiding binnen en buiten de groep te bieden onder andere ook aan de meer- en hoogbegaafde leerlingen
Wanneer is het doel bereikt?	Elk werknemer binnen de school pakt zijn/ haar verantwoordelijkheid bij het uitvoeren van het bieden van passend aanbod aan de meer- en hoogbegaafden, passend bij de eigen rol en taken.

Planning	Zie Z.06.05.01.01 Ambitiekaart HB versie 7-2025.docx
----------	--

6 – Digitale geletterdheid

Hoofdverantwoordelijke	ICT specialist
Medeverantwoordelijken	Team en directie
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: schooljaren 2025 – 2027 Wijze: Ambitiekaart digitale geletterdheid
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Oktober 2025: gesprek met ICT specialist, directie en adviseur basicly voor uitzetten tijdpad Oktober 2025: studiedag collega's meenemen in het tijdpad 2025 – 2027: - Digitale geletterdheid implementeren a.d.v. gebruik van Basicly - Borgen visie digitale geletterdheid en gebruik Basicly in kwaliteitskaart
Einddoel	De kinderen hebben digitale basisvaardigheden ontwikkelt, zodat ze zelfstandig, veilig en effectief gebruik kunnen maken van digitale technologieën in het dagelijks leven, studie of werk.
Tussendoel	1. Kick off PCPO: Directeur en ICT'er zijn op de hoogte van de te nemen stappen op schoolniveau 2. De schoolomgeving van de KJS is ingericht 3. De collega's van de KJS zijn meegenomen in de visie en het programma van Basicly 4. De collega's proberen de lessen uit van Basicly en evalueren 5. De ambitiekaart is opgesteld voor de komende drie jaar 6. Het beleid is herschreven en geborgd
Wat gaan we doen?	2025-2026 - Kick off PCPO Krimpenerwaard - Schoolomgeving inrichten door ICT'er - Afspraak met trajectbegeleider voor het uitstippelen van de routekaart voor de KJS - Teamsessie - Tijdsplan voor komende twee jaar verwerken in de ambitiekaart - Lessen uitproberen en evalueren 2026-2027 Beleid herzien/schrijven Evalueren met collega's Borgen in kwaliteitskaart
Wanneer is het doel bereikt?	Er is een doorgaande lijn op digitale geletterdheid, leerkrachten zijn in staat om de Basicly lessen te verzorgen waardoor leerlingen digitaal vaardig en digitaal weerbaar zijn.
Planning	Deze wordt opgesteld naar aanleiding van het gesprek met de begeleider vanuit Basicly.

7 – Samenwerking peuters – kleuters

Royal Kids Home en Kon. Julianaschool

Hoofdverantwoordelijke	Locatiemanager Royal Kids Home en directeur Kon. Julianaschool
-------------------------------	--

Medeverantwoordelijken	Peuter- en kleuterteam
Cyclus Kwaliteitsbeleid	Doelgroepen: Team Planning: schooljaren 2025-2026 Wijze: planning schoolplan
Verantwoording hoe is het gepland hoe gaat het hoe evalueer	Proces: - Werkgroepoverlegmomenten peuterleidsters en kleuterleerkrachten - Gezamenlijke scholing - Zorgoverleg met KC, peuterleidster en ouders - Overleg beleid en visie met locatiemanager Royal Kids Home Borgen in een kwaliteitskaart Twee keer per jaar evaluatiemoment met beide partijen.
Einddoel	Ontwikkeling van kinderen van 2 tot 6 jaar verloopt vloeiend doordat pedagogisch medewerkers en leerkrachten samenwerken aan een doorgaande lijn ook voor kinderen met extra ondersteuning.
Tussendoel	1. Peutergroepen en kleutergroepen werken met gedeelde thema's, materialen en ruimtes waar mogelijk. 2. De overgang van peuter naar kleuter is een warm, natuurlijk proces in een vertrouwde omgeving. 3. Pedagogisch medewerkers en leerkrachten vormen samen een team rondom het jonge kind en delen dezelfde visie 4. Er is zicht op ontwikkeling, afgestemd tussen peuter- en kleutergroep, om gerichte ondersteuning te bieden.
Wat gaan we doen?	2025-2026 1. september 2025: Afspraken maken over gezamenlijke momenten in thema's, buiten spelen, of gezamenlijke activiteiten 2. september 2025: gezamenlijke scholing 3. februari 2025: overleg over zorg bij peuters en kleuters met leidinggevenden, KC en IB van Royal Kids. 3. februari 2026: borgen samenwerking
Wanneer is het doel bereikt?	De structuur is geborgd. Er is een professionele samenwerking tussen peuterleidster en kleuterleerkrachten Het kind staat centraal
Planning	Zie bovenstaande