

SCHOOLPLAN



Basisschool Megelsheim



2025–2029

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
Wie zijn wij? Korte biografie	
2. Uitgangspunten en beleid van het bestuur	4
Strategisch beleid	
Kwaliteitseisen	
Personeelsbeleid, incl. professionalisering	
3. Ons onderwijskundig beleid	7
Missie, visie, kernwaarden van onze school	
Hoofdlijnen van ons beleid (ook actuele beleidsthema's)	
4. Wettelijke opdrachten	9
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur	
4.2 Extra ondersteuning	
4.3 Onderwijstijd	
4.4 De inhoud van ons onderwijs	
5. Analyse van onze school	11
IJkpunten, teamdialoog (eigenaarschap) en schoolanalyse	
6. Hoofdlijnen van onze ambities	14
Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten Meerjarenbeleid 2025-2028	

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school



Dorien Sommers
College van Bestuur Dynamiek Scholengroep
26-8-2025

Voorzitter medezeggenschapsraad

Directeur school



Miriam Huedemaekers



Mieke Mooren

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De naam Megelsheim refereert aan Megelsum, de school ligt aan de weg naar Megelsum. Heim betekent thuis; we hopen dat de kinderen zich echt thuis voelen op onze school.

Megelsheim is de enige school in het dorp Meerlo. De school ligt aan de rand van het dorp in een natuurlijke omgeving en is voorzien van een groot schoolplein. De meeste kinderen uit het dorp gaan naar Megelsheim. Daarnaast zijn er ook enkele kinderen uit andere dorpen in de omgeving die naar onze school gaan.

Onze school heeft op dit moment 127 kinderen en dat is een daling van 40 kinderen t.o.v. 5 jaar geleden. De prognose laat nog een verdere daling zien. In 2025 wordt duidelijk wat de bouwplannen van de gemeente Horst aan de Maas zijn en in welke mate dit invloed heeft op de demp van de krimp of mogelijk zelfs weer een kleine groei.

De meeste kinderen komen uit een gezin met Nederlandse afkomst. Een klein gedeelte (minder dan 10%) heeft een niet westerse achtergrond. Het merendeel van de ouders is middelbaar opgeleid. Een uitgebreide analyse van de leerlingpopulatie is in een apart document te vinden.

De school streeft naar een verbinding met de gemeenschap in het dorp en probeert een goede relatie te onderhouden ten behoeve van het onderwijs aan onze kinderen. Het huidige schoolgebouw is in 1977 gebouwd en in 2010 gerenoveerd ten behoeve van de opvang van kinderen. In de school is een kinderopvang gehuisvest voor kinderen van 0 tot 12 jaar. Op dit moment is de planvorming gestart voor een multifunctionele accommodatie met daarin gevestigd het verenigings- en sportleven, school en opvang. Hiermee zal de verbinding verder versterkt worden tussen school-opvang en de gemeenschap van het dorp.

Megelsheim is een school waar ieder kind welkom is en waar we binnen onze sociale context het beste passende onderwijs willen bieden.

Megelsheim werkt op onderdelen op onderwijskundig gebied samen met De Peddepoel uit Wanssum. De ontwikkelingen die door beide scholen gevolgd worden, worden daar waar dit nodig/wenselijk is, samen opgepakt.

Basisschool Megelsheim valt onder het bestuur van de stichting Dynamiek Scholengroep.

2. UITGANGSPUNTEN EN BELEID VAN HET BESTUUR

2.1 Strategisch beleid

Dynamiek Scholengroep heeft een koersplan 2025-2029: *Durf te doen!* Hierin staan onder meer onze missie en visie en onze strategische thema's voor de komende jaren. Het is ontwikkeld in nauwe samenspraak met onze interne en externe omgeving.

Wij richten ons in deze koersplanperiode op een aantal strategische thema's:

- **De 4 beloften aan het kind**
De kinderen van Dynamiek krijgen opbrengstgericht passend onderwijs in een uitdagende leeromgeving.
- **Doorgaande lijn 0-14**
De kinderen van Dynamiek ervaren de school/ het KC als een uitdagende én veilige oefenplek, waar ze met elkaar kunnen ontwikkelen en leren in een doorgaande lijn van 0 tot 12 of 14 jaar.
- **Professionele en inclusieve cultuur**
Dynamiek medewerkers werken vanuit een professionele cultuur en een inclusieve leer- en werkomgeving.
- **Duurzaamheid**
We dragen zorg voor duurzaamheid. Dit doen we door bewuste keuzes te maken en kinderen te leren bewuste keuzes te maken.

Waar staan we voor?

Missie

Dynamiek draagt bij aan de brede ontwikkeling van kinderen door het realiseren van goed onderwijs, passend bij ieder kind. Hiermee leggen we de basis voor hun actieve bijdrage aan de maatschappij van nu en de toekomst.

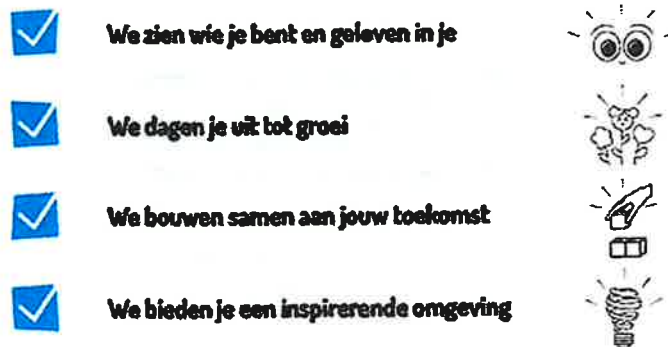
Met inspirerend en eigentijds onderwijs bieden we kinderen optimale ontwikkelkansen. We dragen bij aan hun kennis en vaardigheden, zodat ze zich veelzijdig ontwikkelen, zelfkennis opdoen en veerkracht hebben. We bieden kennis en stimuleren een nieuwsgierige en open houding. Zo begeleiden we kinderen in hun ontwikkeling tot kritische democratische burgers. En bereiden we hen zo goed mogelijk voor op hun bijdrage aan de maatschappij van morgen, in een wereld die sterk verandert en vaak onvoorspelbaar is.

Visie

Op de Dynamiekscholen bieden we goed thuisnabij onderwijs passend bij ieder kind in een uitdagende leeromgeving. Om dit waar te maken werken we vanuit **4 beloften** aan kinderen.

Vier belangrijke succesfactoren om kinderen voor te bereiden op de wereld van morgen.

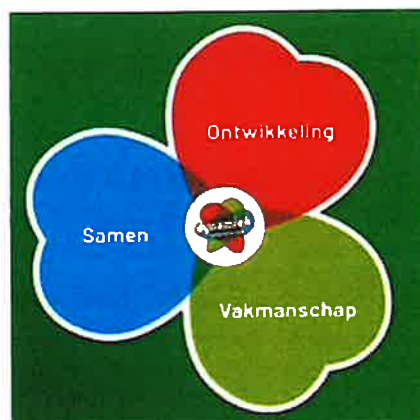
Dit zijn onze beloften aan het kind.



Onze manier van werken en de wijze waarop we invulling geven aan **onze maatschappelijke opdracht** rust op drie pijlers:

1. We zorgen voor een uitdagende én veilige oefenplek waar kinderen met elkaar kunnen ontwikkelen en leren in een doorgaande lijn van 0 tot 12 of 14 jaar, daarom werken we samen met de kinderopvang naar kindcentra.
2. We werken verder aan de professionele cultuur en een inclusieve leer- en werkomgeving.
3. We dragen zorg voor duurzaamheid. Dit doen we door bewuste keuzes te maken en kinderen te leren bewuste keuzes te maken.

Op onze scholen is het onderwijs in handen van vakmensen, die weten hoe zij kinderen in beweging brengen. Ze werken in fijne leer- en werkomgevingen, waarin we vanuit verbinding en vakmanschap ons steeds de vragen blijven stellen: “Wat hebben kinderen nodig?” en “Hoe draagt ons handelen optimaal bij aan ontwikkeling?”. Daarbij werken we vanuit **3 waarden**.



De uitwerking van deze 3 waarden en de 4 beloften aan het kind zijn terug te vinden in het Dynamiekkopersplan en de strategische doelen.

2.2 Personeelsbeleid

Dynamiek staat zowel als aanbieder van onderwijs en als werkgever midden in de samenleving. Daarom is een aantal maatschappij brede ontwikkelingen mede leidend geweest voor dit beleidsplan. De meest belangrijke ontwikkelingen in vogelvlucht:

Schaarste op de arbeidsmarkt

De samenleving wordt gekenmerkt door vergrijzing en ontgroening. Werknemers gaan op latere leeftijd met pensioen. Tegelijkertijd worden er minder mensen geboren. Het tekort aan potentieel wordt steeds merkbaarder. Het gevolg is een strijd tussen werkgevers om talent binnen te halen én te behouden. Er werken vier generaties binnen Dynamiek, elk met hun eigen kenmerken en waartussen verschil van opvatting kan bestaan. Het is belangrijk dat mensen tot op hogere leeftijd over de nodige vitaliteit beschikken. Er is steeds meer aandacht voor de gezondheid van werknemers en hun langdurige inzetbaarheid.

Een andere kijk op werk

Klassieke arbeidspatronen, zoals een loopbaan voor het leven bij één werkgever, worden zeldzamer. Er bestaan geen vastomlijnde functies meer, er wordt wendbaarheid van de werkgever en werknemer verwacht. Betaald werk neemt voor mensen een minder centrale plek in hun leven. Vrije tijd en relaties in de privésfeer winnen aan belang en mensen maken daarin hun eigen keuzes. De relatie tussen werkgevers en werknemers wordt steeds gelijkwaardiger.

Technologie

De ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie hebben veel invloed op het werk. De technische mogelijkheden worden steeds groter in het onderwijs zelf, maar ook in de bedrijfsvoering. Ontwikkelingen gaan snel, bijleren en bijblijven is van groot belang.

Dynamiek maakt uit deze ontwikkelingen en het strategische thema op dat om ook in de toekomst voldoende verzekerd te zijn van competente, betrokken en gezonde medewerkers, er een aantal stappen gezet moeten worden. Er zijn daarom drie strategische doelen voor het HR-beleid geformuleerd:

Dynamiek wil *duurzaam* HR realiseren, dat een *professionele cultuur* stimuleert en zich op de *arbeidsmarkt onderscheidend* presenteert.

Uitvoering van HR-beleid: professionele ruimte voor de scholen

HR is een essentiële schakel in het onderwijsproces. Medewerkers vormen het belangrijkste hulpmiddel (resource) voor Dynamiek om het koersplan te realiseren. Om ervoor te zorgen dat medewerkers hun werk zo goed mogelijk doen, moeten ze worden gestuurd, begeleid en ontwikkeld.

Dat is de kern van HR. Passend bij de kernwaarde eigenaarschap, groei en ontwikkeling is HR niet alleen een taak van de staf, maar is HR zichtbaar op vele plekken in de organisatie. Zij dragen allemaal de verantwoordelijkheid om goed onderwijs te realiseren.

2.3 Kwaliteitscultuur

Op alle niveaus van Dynamiek Scholengroep monitoren en verbeteren we cyclisch en planmatig onze onderwijskwaliteit én organisatieontwikkeling. Een kwaliteitscultuur waarin we op alle niveaus (vanaf het kindniveau) doelen stellen en evalueren en verantwoorden vanzelfsprekend zijn. Een kwaliteitsbewustzijn -ondersteund door schooleigen kwaliteitsteams- dat leidt tot leerresultaten boven het te verwachten niveau.

Onze gezamenlijke kwaliteitsmeters:

- Een Dynamiek kwaliteitskader.
- Kwaliteitsteams op elke school die zorgdragen voor onderwijsvernieuwing, onderwijskwaliteit en passend ondersteuning van de leerlingen.
- Een bovenschools kwaliteitsteam werkt als sparringpartner voor kwaliteitsteams op scholen, met de mogelijkheid voor extra specialistische expertise. Met daarnaast een spilfunctie in het proces rond passend onderwijs en leerling ondersteuning.
- Het systematisch volgen van de ontwikkeling van kinderen.
- Collegiale visitaties/audits
- Managementgesprekken 3 keer per jaar.
- Iedere school heeft een leerlingenraad.
- Ouders zijn vanzelfsprekend partner en kinderen worden echt gezien en gehoord.
- Integrale kwaliteitsrapportages 2 keer per jaar.

3. ONS ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Onze missie

Elkaar uitdagen om het beste uit jezelf te leren halen

We willen het beste uit kinderen halen en daarbij werken we vanuit hoge en positieve verwachtingen. Hiermee bereiden we de kinderen van Meerlo en omgeving voor op een kansrijke toekomst als wereldburger in een snel veranderende maatschappij.

Visie

In onze visie komen onze kernwaarden tot uitdrukking komen. We werken daarbij vanuit vier kernwaarden en drie pijlers.

Samen Ontwikkeling Vakmanschap Vertrouwen

Veilig pedagogisch klimaat als basis voor groei	Kansrijk onderwijs waarbij we iedereen uitdagen	Ouders/verzorgers en de maatschappij als (educatief) partner
Je mag jezelf zijn en je eigen persoonlijkheid verder ontwikkelen. We kijken daarbij gericht naar de sociaal emotionele ontwikkeling.	Onze beloftes: <ul style="list-style-type: none"> We zien wie je bent en geloven in je. We dagen je uit tot groei. We bouwen samen aan je toekomst. We bieden je een inspirerende omgeving. Iedereen heeft kwaliteiten en die willen we benutten en vergroten.	Er is een basis van vertrouwen in elkaar. Er is open en eerlijke communicatie.
We hebben respect voor elkaar	Kennis: <ul style="list-style-type: none"> Doelgericht werken om de basiskennis eigen te maken, te onthouden en te kunnen toepassen. Onze leerkrachten blijven zich ontwikkelen in het aanbod dat ze bieden en de vaardigheden waarmee ze dat doen. 	We betrekken ouders/verzorgers door ze te informeren over het onderwijs, de vorderingen en op welke wijze ze thuis het leerproces kunnen bevorderen.
We leren van onze fouten, dus fouten maken hoort erbij.	Vaardigheden: <ul style="list-style-type: none"> We werken gericht aan het ontwikkelen van vaardigheden en executieve functies. We werken gericht aan het ontwikkelen van goed burgerschap vanuit maatschappelijke thema's. In ons aanbod heeft spelend, bewegend, onderzoekend, ontdekkend, ontwerpend leren een plek. 	We betrekken ouders/verzorgers en anderen in het onderwijsaanbod dat we geven. Meerlo en omgeving is daarmee een onderdeel van onze rijke leeromgeving.
We lachen en hebben plezier.	Gedrag/houding: <ul style="list-style-type: none"> Een nieuwsgierige en open houding. Iedereen is enthousiast over een leven lang leren en leren op onze school. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen. 	We betrekken ouders/verzorgers bij activiteiten en vieringen.

<p>We creëren een rijke leeromgeving met ruimte voor prikkelarme situaties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leren kan op elke plek op school en buiten. • In school en op het schoolplein richten we een rijke leeromgeving in. • We zijn trots op wat er gemaakt wordt en dat laten we elkaar zien. 	
---	--	--

Binnen onze school werken we in de ochtenden aan de basisvaardigheden. We werken daarbij doel- en beheersingsgericht. In de middagen werken we meer projectmatig/thematisch en waar zinvol doen we dit groepsdoorbroken.

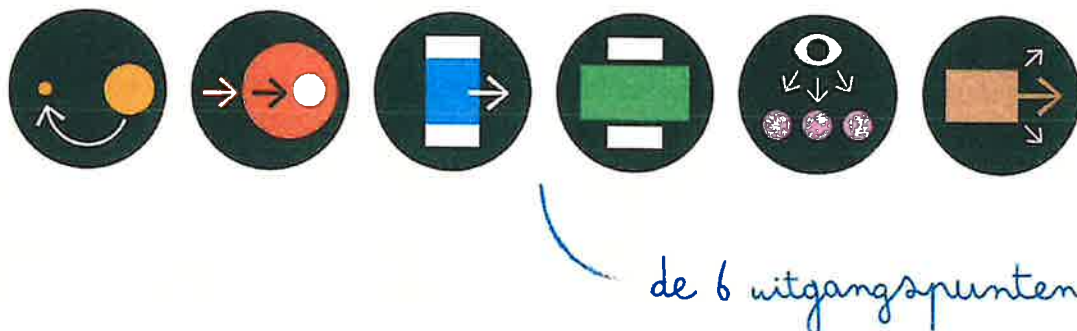
De onderwijsprofessional maakt het verschil in het verwezenlijken van onze missie en visie. Vanuit vakmanschap dragen we kennis over, maar zijn we soms ook regisseur, coach of begeleider. Waar nodig zetten we anderen in als kennisexpert. Dit kunnen directe collega's, externen, ouders en zelfs medeleerlingen zijn.

Binnen onze school stimuleren we eigenaarschap bij iedereen (kinderen en teamleden) en werken we vanuit gedeeld leiderschap. De leerkrachten en expertisegroepen werken aan onderwijsontwikkeling, KT (inclusief directie) stuurt, coacht, begeleidt en is zichtbaar in de school/de klas.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES, BEWAKING EN CULTUUR

Op onze school werken we vanuit het OPO-gedachtegoed. OPO staat voor Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Vanuit de 6 OPO-uitgangspunten gaan we te werk.



- Van eind naar begin, vanuit onze visie/leerling populatie en schoolweging stellen we ambities. Deze leggen we vast in onze onderwijsplannen en het programma Focus PO
- School-groep-leerling, met onze grote en kleine schoolbesprekingen kijken we naar de opbrengsten en bepalen we een school- en groepsaanpak en maken afspraken over individuele leerlingen waar dat nog voor nodig is.
- Focus op de middengroep, in onze groepsaanpak kijken we naar wat de 60% middenmoot nodig heeft. Daarop wordt het aanbod voor de groep gebaseerd;
- Werken vanuit overeenkomsten, we willen zoveel mogelijk aanbod clusteren op basis van overeenkomsten in onderwijsbehoeftes;
- Respons op de leerroute, we bekijken onder andere naar de leerling betrokkenheid en beheersing van (cruciale) doelen. Kinderen kunnen extra ondersteuning en/of instructies krijgen van leerkrachten, leraar ondersteuner of onderwijsassistent.
- Eerst convergent, dan divergent differentiëren. De insteek is om leerlingen zo lang mogelijk te betrekken bij de doelen. Mocht dit niet te realiseren zijn, dan kan er vanaf groep 6 afgeweken worden middels een individuele leerlijn. Specifieke ondersteuningsbehoeften staan verder beschreven in het SchoolOndersteuningsProfiel. We streven ernaar om kinderen thuisnabij onderwijs te bieden, toch zijn er specifieke situaties waar andere keuzes gemaakt worden.

Om de kwaliteit van het onderwijs op Megelsheim te monitoren gebruiken we diverse instrumenten. We werken vanuit positieve en hoge ambities en deze zijn vastgelegd in Focus PO. Het onderwijs is omschreven in het onderwijsplan. Het onderwijs op school-, groep- en kindniveau wordt cyclisch geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.

Bewaking

We vinden het belangrijk om kwaliteitsmeters in te zetten om onze ontwikkelingen te kunnen volgen en analyseren. We gebruiken hiervoor de volgende instrumenten en procedures:

- Groeps- en flitsbezoeken;
- Analyse van de opbrengsten vanuit Cito LiB, Focus PO en de leerlijnen vanuit nieuwe leren voor de groepen 1-2 die verwerkt staan in Parnassys;
- Het boek 'Leerlijnen in het basisonderwijs' wordt door de leerkrachten ingevuld en doorgegeven aan de nieuwe leerkracht.
- Analyse van de sociaal emotionele ontwikkeling en sociale veiligheid in Cito LiB;

- Tevredenheidsonderzoek voor kinderen, ouders en medewerkers;
- Leerlingenraad;
- Signalen/klachten ouders;
- Zelfevaluatie (Tijdens de schoolperiode 2019-2025 ook de Quick scan vragenlijsten);
- Collegiale visitaties;
- Inspectiebezoeken.

4.2 EXTRA ONDERSTEUNING

We werken op onze school middels het OPO gedachtegoed en gebruiken hiervoor Focus PO, waarin we onze ambities en referentieniveaus hebben vastgelegd. We werken convergent en focussen ons op de middengroep. De insteek is om leerlingen zolang mogelijk hierbij te betrekken. Mocht dit niet te realiseren zijn, dan kan er vanaf groep 6 afgeweken worden middels een individuele leerlijn. Aanvullend kunnen kinderen extra ondersteuning en/of instructie krijgen van een individueel teamlid.

Specifieke ondersteuningsbehoeften staan verder beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel. Dit Schoolondersteuningsprofiel is vanaf schooljaar 2025-2026 opgenomen in de schoolgids. We streven ernaar om kinderen zoveel als mogelijk thuisnabij onderwijs te bieden, toch zijn er specifieke situaties waar andere keuzes gemaakt worden.

Megelsheim gaat het programma Vreedzaam volgen waarbij de focus ligt op het zijn van een positieve, open en constructieve oefenplaats voor democratie. Daarnaast wordt de kinderen geleerd hoe conflicten en schuring opgelost kan worden. Tenslotte draagt Vreedzaam bij aan een zelfredzame, tolerante en inclusieve toekomstige generatie.

Binnen Dynamiek scholengroep hebben we algemeen beleid als het gaat om:

- Passend onderwijs;
- Hoogbegaafdheid;
- OPP-beleid;
- NT2 beleid.

Deze passen we binnen onze school toe. Daarnaast zijn er verschillende protocollen die we ook binnen onze school hanteren, denk hierbij onder andere aan het protocol Dyslexie.

Toetsen en observaties.

Om vast te kunnen stellen of de leerlingen de cruciale leerdoelen behaald hebben, toetsen we twee keer per schooljaar. Dit overzicht wordt gebruikt bij de grote schoolbespreking, waar het onderwijs geëvalueerd en geanalyseerd wordt, om vervolgens de verbeterpunten en acties voor het komende half jaar vast te kunnen stellen. In de toetskalender zijn de afspraken en uitgangspunten rondom toetsen vastgelegd.

4.3 ONDERWIJSTIJD

Ieder kind krijgt minimaal 7520 uren les in acht jaren basisschooltijd. Om te waarborgen dat dit lukt volgen we dit in onze jaarplansystematiek. In het jaarplan volgen we het urencohort van de kinderen die bij ons op school zitten.

We hanteren het continuooster met 4 gelijke dagen en op woensdagmiddag vrij.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Onze actuele inzichten ten aanzien van het functioneren van de school zijn in een breed perspectief bekeken. Denk hierbij aan:

1. Onderwijsresultaten en onderwijskwaliteit.
2. Professionaliteit/ ons vakmanschap.
3. (gespreid) Leiderschap en onze samenwerkingscultuur.
4. Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie, inclusief actuele thema's: burgerschap, gelijke kansen, basisvaardigheden.
5. Leerlingpopulatie.

Deze hebben we omgezet in 4 V's: vasthouden, versterken, verdwijnen en verzwakken. Hier zitten een mix in van onderwerpen met een grote of kleinere impact.

Samen met het team hebben we deze analyse in twee sessies gemaakt, waarbij ook een uitgebreide zelfevaluatie als onderligger is gebruikt. Binnen het team zijn er meer woorden gegeven aan de analyse en wat daarbinnen zou moeten gebeuren. Daarbij zijn ook prioriteiten benoemd. Dat hebben we meegenomen bij het volgende hoofdstuk; onze ambities.

Vasthouden	Versterken
<p><i>Onderwijskwaliteit</i> Leeropbrengsten referentieniveaus 1F Werken EDI-model en vanuit OPO gedachtegoed Pre-teaching + NT2 ondersteuning buiten de klas</p> <p><i>Brede ontwikkeling van het kind</i> Executieve functies met breinkrachten</p> <p><i>Organisatie</i> Organisatie met splitsen van instructiegroepen en inzet leraarondersteuner</p> <p><i>Samenwerking</i> Teamsamenwerking (sfeer, flexibiliteit, Open communicatie). Contacten met (groot)ouders Samenwerking met kinderopvang, biblio.nu en omgeving/dorp.</p> <p><i>Professionele cultuur</i> Leerplek voor stagiaires.</p>	<p><i>Onderwijskwaliteit</i> Leeropbrengsten referentieniveaus 2F/1S, waarbij we voor alle kinderen werken vanuit positieve en hoge verwachtingen. NT2 onderwijs versterken in de klas.</p> <p><i>Brede ontwikkeling van het kind</i> Pedagogisch klimaat i.r.t. sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen en het consequent omgaan met regels en afspraken. Doorgaande lijn in executieve functies m.b.v. breinhelden Burgerschapsonderwijs, samenhangend aanbod o.b.v. leerlingpopulatie en wijze van monitoren Digitale geletterdheid inbedden volgens cruciale leerdoelen. Wetenschap en techniek, meer praktisch en creatief aanbod. Eigenaarschap van de kinderen voor hun eigen leerproces</p> <p><i>Professionele cultuur</i> afstemming, voorbereiding, samen leren, gedeeld leiderschap en communicatie. (praktische overlegmomenten)</p>

	Van en met elkaar leren bij nieuwe/startende leerkrachten(ondersteuners) met name op het gebied van EDI en OPO.
Verdwijnen	Verzwakken
<p><i>Brede ontwikkeling van het kind</i> Jeelo wordt nu niet gezien als goede basis voor wereldoriëntatie en projectmatig en thematisch werken. Onderzoeken of we Jeelo willen behouden of vervangen.</p> <p><i>Organisatie</i> Administratieve lasten en onoverzichtelijke mappenstructuur; zorgen voor meer focus op wat er echt toe doet. Bij toekomstige huisvesting is er wellicht minder fysieke ruimte (binnen en buiten).</p> <p><i>Samenwerking</i> Ontevredenheid bij deel van de ouders verminderen en het vertrouwen in school vergroten o.a. door meer informeren en verbeteren dialoog.</p>	<p><i>Brede ontwikkeling van het kind</i> We ervaren nu dat (te veel) kinderen verstorend gedrag laten zien. Dit willen we verzwakken door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigenaarschap kinderen vergroten; - Meer tempo in de lessen; - Consequent handelen bij verstorend gedrag; - Ons samenhangend aanbod burgerschapsonderwijs, incl. vreedzaam. <p>Inclusief onderwijs vanuit medisch- individueel model verminderen en meer vanuit de sociale context.</p> <p><i>Samenwerking en professionele cultuur</i> Werkoverleg tijdens pauzes Digitale communicatie verminderen door passende werk-, afstemmings- en overlegstructuur. Ervaren werkdruk</p>

Op basis van bovenstaande analyse over ons functioneren en het koersplan van Dynamiek zullen we in het volgende hoofdstuk onze ambities /doelen bepalen.

Elk schooljaar zullen we bij het maken van ons nieuwe jaarplan ook kijken naar dit schoolplan. Daarbij nemen we vanuit de analyse mee:

- Vasthouden. Zijn we hier nog steeds trots op en/of vraagt het een actie?
- Versterken. Deze hebben we opgenomen in onze ambities, waarbij we een onderscheid maken tussen grotere en kleinere onderwerpen. Is dit nog kloppend? Of vraagt dit een wijziging in bijvoorbeeld prioriteit, focus of scope van de opdracht.
- Verdwijnen. Deze onderwerpen zijn opgenomen in onze ambities, waarbij m.b.t. overbodige (leerlingvolg)administratie een belangrijke link wordt gelegd met Dynamiekbeleid.
- Verzwakken. Deze zijn niet specifiek opgenomen in acties, maar passen bij het versterken van onze professionele cultuur.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Vanuit het Dynamiek Koersplan "Durf te doen" en ons eigen analyse op school komen we tot ambities die we in de komende jaren willen gaan realiseren. In onze jaarplannen worden deze onderwerpen nader geconcretiseerd in heldere doelen en of gewenste resultaten.

Werken vanuit de beloften aan het kind <i>(Inspectiestandaarden OP, VS, OR)</i>	2026	2027	2028	2029
Versterken SEO en pedagogisch klimaat met Vreedzaam (consequent optreden bij gedrag)	x	x		
Leeropbrengsten vergroten + kinderen uitdagen aan de bovenkant (P20)	x	x	x	
Borgen Burgerschapsonderwijs (basisvaardigheden), aanbod vanuit Vreedzaam/ Jeelo of alternatief en hoe monitoren van kennis, houding en vaardigheden.	x	x	x	x
Borgen Digitale geletterdheid in ons onderwijsaanbod. Bij voorkeur geïntegreerd. (toekomstig onderdeel basisvaardigheden)		x	x	x
Wetenschap en techniek versterken en meer praktische vaardigheden inbedden in het aanbod.	x	x	x	x
Kinderen meer eigenaar maken van het leerproces (versterken kindgesprekken, zelfstandig werken...)		x	x	x
Educatief partnerschap met ouders versterken (informereren én dialoog)	x	x	x	x
Woordenschatonderwijs versterken (NT2)	x			
Versterken van de executieve functies vanuit een doorgaande lijn	x	x	x	x

Doorgaande lijn 0-14	2026	2027	2028	2029
Inclusief onderwijs bieden vanuit het sociale model (i.p.v. medisch inclusief)		x	x	
NT2 onderwijs in de klas versterken (zie woordenschatonderwijs)	x			
Samenwerking met Spring; in organische stappen en vanuit behoefte teams werken naar een kindcentrum	x	x	x	x

Professionele en inclusieve cultuur <i>(Inspectiestandaarden OP2, OP3, OR, SKA)</i>	2026	2027	2028	2029
Hoge en positieve verwachtingen en de betekenis daarvan op het leerkracht handelen worden geëffectueerd.		x	x	x
Versterken van de professionele cultuur met elementen van samen voorbereiden/leren, evidence informed werken, ontwikkelingen vanuit het gehele team vormgeven en een daarbij passende werk- en overlegstructuur.	x	x	x	x

EDI en OPO versterken bij nieuwe/'startende' leerkracht(ondersteuners)	x	x	x	x
--	---	---	---	---

Duurzaamheid	2026	2027	2028	2029
Ontwikkeling kindcentrum met MFA (met minder m2)	x	x	x	x
Alternatieve werkwijze/methode voor wereldoriëntatie met oog voor duurzaamheid in onderwijsaanbod.			x	x
Duurzame samenwerking met ouders versterken (Dit is onderdeel van traject Vreedzaam).				
Sociale en personele duurzaamheid is onderdeel van de professionele cultuur				
Onze financiële duurzaamheid willen wij, met de leerlingenkrimp in ogenschouw, behouden. Dit doen we door een gedegen meerjaren begrotingscyclus te behouden.				

In de komende jaarplannen worden de ambities die in dit hoofdstuk zijn opgesteld opnieuw gewogen in de huidige context. Vervolgens worden de relevante onderwerpen vertaald naar concrete doelstellingen voor dat schooljaar.

Als eerste prioriteit zien we het versterken van SEO en ons pedagogisch klimaat, middels Vreedzaam, en het verbeteren van de leeropbrengsten, met name voor het behalen van de 1S/2F referentieniveaus.

