

Inleiding

Afgelopen schooljaar zijn er belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van onze school. Een belangrijke mijlpaal was het realiseren van de beoogde onderwijsresultaten en het opstellen van een passend en doelgericht verbeterplan. Daarnaast hebben we gewerkt aan het leggen van een stevige basis voor een positief pedagogisch klimaat en een start voor een professionele teamcultuur. Dit is een doorlopend proces, waar in de komende periode verder op zal worden voortgebouwd.

Het jaar kende ook uitdagingen, met name door langdurige uitval van personeel, wat flexibiliteit en extra inzet van het team heeft gevraagd. Tegelijkertijd hebben we met trots een nieuwe missie en visie vastgesteld. Deze geven duidelijke richting aan ons onderwijs en maken nog helderder waar onze school voor staat en welke waarden wij centraal stellen.

1. Leerlingverloop

In het verlengde van de ingezette ontwikkelingen zien we op dit moment dat de groei van het leerlingenaantal stabiliseert. Dit beeld herkennen we ook bij andere scholen binnen onze regio. Hoewel de instroom vanuit omliggende scholen en door verhuisbewegingen blijft bestaan, is deze niet toegenomen. In enkele groepen is inmiddels de gewenste groepsgrootte bereikt en voor deze leerjaren is zelfs sprake van een wachtlijst. Tegelijkertijd constateren we dat de instroom vanuit onze samenwerkende kinderopvang UP is teruggelopen. Deze uiteenlopende instroompatronen vragen om een gerichte analyse en zullen nadrukkelijk worden meegenomen in de evaluatie en beleidskeuzes voor het komende jaar.

Daarnaast ervaren we dat de ondersteuningsbehoeften van leerlingen toenemen in complexiteit. Bij een groeiend aantal kinderen overstijgen de zorgvragen het aanbod van het regulier onderwijs. Het tijdig organiseren van passend onderwijs blijft hierbij een uitdaging, waardoor leerlingen soms langer op onze school blijven dan voor henzelf en de omgeving wenselijk is. Dit vraagt veel van zowel het team als van de betrokken leerlingen. Tegelijkertijd zijn er ook positieve ontwikkelingen: het afgelopen jaar hebben we enkele succesvolle doorplaatsingen naar het Speciaal Basisonderwijs (SBO) kunnen realiseren. Dit benadrukt het belang en de meerwaarde van goede samenwerking met externe partners. Daarnaast hebben we verkend welke extra ondersteuningsmogelijkheden wij als school zelf kunnen bieden, zoals begeleiding voor hoogbegaafde leerlingen en kindercoaching.

We zien bovendien een duidelijke verandering in de samenstelling van onze leerlingpopulatie. Het aantal leerlingen met een NT2-achtergrond neemt sterk toe.

Waar ondersteuning voorheen vooral gericht was op de onderbouw, ontstaat nu de behoefte aan een structurele en doorlopende aanpak in alle bouwen. Ook op sociaal-emotioneel en gedragsmatig gebied zijn veranderingen zichtbaar. Leerlingen zijn steeds mondiger, vragen meer regie en laten ander sociaal gedrag zien dan in voorgaande jaren. Dit vraagt om een herijking van ons gedragsbeleid, zodat dit beter aansluit bij de belevingswereld van de huidige generatie leerlingen en bij een onderwijscontext waarin digitalisering, sociale media en maatschappelijke invloeden een steeds grotere rol spelen.

In het afgelopen jaar hebben we daarom actief gewerkt aan de ontwikkeling van ons pedagogisch beleid en hiervoor een stevige basis gelegd. Daarnaast is er bewust geïnvesteerd in extra ondersteuning binnen de school, onder andere door de inzet van een ondersteuner voor aanvullend woordenschatonderwijs voor NT2-leerlingen. Deze inzet draagt bij aan het vergroten van gelijke kansen en vormt een belangrijke bouwsteen voor het vervolg van ons onderwijsbeleid.

2. identiteitsbeleid

Binnen de Petruschool is er sprake van een cultuur waarin twee elementen mooi samenkomen: de warmte en verbondenheid van een hechte gemeenschap en de ambitie van een professionele leeromgeving. Collega's tonen oprechte betrokkenheid bij elkaar en bij de leerlingen en zetten zich samen in om het onderwijs steeds verder te verbeteren. Deze sterke onderlinge band is waardevol, maar vraagt ook aandacht. In een tijd waarin scholen volop in ontwikkeling zijn en professionals meer eigen regie krijgen, is het belangrijk dat er voldoende ruimte blijft voor open feedback, eerlijke gesprekken en heldere besluitvorming. Het team heeft behoefte aan inzicht in de redenen achter keuzes en aan een werkomgeving waarin feedback als iets positiefs en leerzaams wordt ervaren in plaats van als spannend.

Heldere communicatie en samen reflecteren vormen daarom belangrijke aandachtspunten voor de komende periode. Door bewust tijd vrij te maken voor overleg, afstemming en professionele uitwisseling, versterken we zowel het onderlinge vertrouwen als de kwaliteit van ons onderwijs.

Als katholieke en lerende school geeft de Petruschool invulling aan haar identiteit door aandacht te besteden aan waarden zoals respect, zorg voor elkaar en verbondenheid. Momenten als Kerst en Pasen blijven belangrijk om hier gezamenlijk bij stil te staan. Tegelijkertijd groeit het besef dat de samenleving en de schoolpopulatie steeds diverser worden. We zoeken daarom bewust naar manieren om ons onderwijs en onze activiteiten zo in te richten dat ze inclusief zijn, zodat iedere leerling — ongeacht achtergrond of geloof — zich gezien en gehoord voelt.

De samenwerking met hogescholen en stagiaires blijft daarnaast een belangrijk onderdeel van onze schoolcultuur. Studenten ervaren de Petruschool als een warme en leerzame plek waar zij zich welkom voelen en zich kunnen ontwikkelen. Hun positieve ervaringen benadrukken dat juist de combinatie van menselijkheid en professionaliteit een sterke kwaliteit van onze school is.

3.Ouderbetrokkenheid 3.0- ouderraad etc

In het afgelopen schooljaar is intensief samengewerkt met zowel de Medezeggenschapsraad (MR) als de Ouderraad (OR). De samenwerking met beide gremia heeft zich constructief ontwikkeld en kenmerkt zich door open communicatie, wederzijds vertrouwen en actieve betrokkenheid bij het beleid en de ontwikkeling van de school. Ouders hebben waardevolle bijdragen geleverd bij thema's die aansluiten bij de huidige onderwijskundige context, zoals kansengelijkheid, digitale geletterdheid, welzijn van leerlingen en sociaal-emotionele ontwikkeling.

De Ouderraad heeft zich het afgelopen jaar verder geprofileerd als een waardevolle partner van de school. Er is sprake van een positieve samenwerking waarbij ouders zowel ondersteunen bij activiteiten als actief meedenken over beleidsmatige onderwerpen. De ouderregiegroep is weer operationeel en heeft al plannen ontwikkeld voor het komende schooljaar. Voorbeelden hiervan zijn de "trotsmiddagen", waarin ouders de gelegenheid krijgen het werk van hun kind te bewonderen en in gesprek te gaan met leerkrachten over het leerproces, en koffieochtenden, waarin ouders samenkomen, actuele thema's bespreken en informatie ontvangen over onderwerpen die relevant zijn voor de ontwikkeling van hun kind.

Voor het komende schooljaar staat het verdiepen en uitbreiden van ouderbetrokkenheid centraal. Ouders worden steeds meer gezien als partners in de ontwikkeling van hun kinderen, niet alleen bij activiteiten, maar ook bij beleidsmatige en onderwijskundige vraagstukken. Informatievoorziening richting ouders zal verder worden verbeterd, zodat zij goed geïnformeerd zijn over de ontwikkelingen en uitdagingen waar de school mee te maken heeft, zoals diversiteit, digitalisering en veranderende onderwijsbehoeften van leerlingen.

Daarnaast wordt het Plan Ouderbetrokkenheid 3.0 opnieuw geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd. Hierbij ligt de nadruk op transparantie, gelijkwaardig partnerschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid, met als doel de betrokkenheid van ouders verder te versterken en optimaal bij te dragen aan het leren en welzijn van alle leerlingen.

4. Personeelsbeleid en Verloop

In het afgelopen jaar heeft het team onder aanzienlijke druk gestaan. Door langdurige uitval van meerdere collega's ontstond een situatie waarin de belasting voor het zittende team merkbaar toenam. Hoewel er vervanging is ingezet, bleek het in de praktijk niet altijd mogelijk om invallers te vinden die konden aansluiten bij het kwaliteitsniveau dat wij nastreven. Tegelijkertijd waren er groepen waarin de dynamiek uitdagend was, wat zichtbaar invloed had op het leerklimaat en de resultaten.

Deze omstandigheden hebben duidelijk gemaakt hoe belangrijk een duurzaam en toekomstgericht personeelsbeleid is, met specifieke aandacht voor vitaliteit, werk-privébalans en het beheersen van werkdruk. Het afgelopen jaar heeft daarmee niet alleen knelpunten blootgelegd, maar ook richting gegeven aan de stappen die nodig zijn om de organisatie sterker en veerkrachtiger te maken.

Daarnaast heeft er binnen het managementteam een wisseling plaatsgevonden. In combinatie met een bredere heroriëntatie op de inrichting van de organisatie heeft dit geleid tot de invoering van een nieuwe organisatiestructuur aan het begin van het schooljaar 2025–2026. Binnen deze structuur werken we met een stuurgroep, waarin verantwoordelijkheden meer gedeeld worden en rollen en taken duidelijker zijn belegd. Dit draagt bij aan zorgvuldiger besluitvorming en verlaagt de druk die voorheen op individuele functies lag, waaronder die van de directeur. Bouwcoördinatoren spelen hierin een belangrijke rol: zij maken deel uit van de stuurgroep en vormen een verbindende en dragende schakel binnen het team.

Op dit moment is er nog sprake van langdurig zieke collega's. Positief is dat twee van hen inmiddels zijn gestart met hun re-integratie en een derde binnenkort zal beginnen met dit traject. Tegelijkertijd vraagt deze situatie blijvend om aandacht, zowel in de begeleiding van medewerkers als in de organisatie van het werk.

Voor de komende periode ligt de focus op het verder afbakenen van taken om overbelasting te voorkomen, het versterken van een heldere rolverdeling binnen teams en leidinggevende lagen en het zorgvuldig doorontwikkelen van de nieuwe organisatiestructuur. Hiermee willen we de samenwerking verbeteren en het eigenaarschap binnen het team vergroten. Ook het werken aan een professionele cultuur blijft een belangrijk speerpunt.

Daarnaast blijft het bevorderen van de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers een hoge prioriteit. We streven naar een werkomgeving waarin mensen zich gesteund voelen, waar ruimte is om werkdruk bespreekbaar te maken en waarin gezamenlijk wordt gezocht naar oplossingen die bijdragen aan werkplezier en continuïteit.

Met deze inzet werken we toe naar een stabiele en toekomstbestendige organisatie, waarin het personeelsverloop wordt beperkt, het ziekteverzuim wordt teruggedrongen en er blijvende aandacht is voor de mens achter de professional.

5.Kwaliteitsontwikkeling

In het afgelopen schooljaar is er intensief gewerkt aan het versterken van de onderwijskwaliteit, mede naar aanleiding van een herstelopdracht vanuit de inspectie. In de bovenbouw is doelgericht ingezet op het wegwerken van hiaten door te werken met masterplannen. In de onderbouw is tegelijkertijd een ontwikkeling zichtbaar waarbij kleutergroepen sterker zijn gaan werken vanuit duidelijke doelen, ondersteund door blokplanningen en thematisch onderwijs. Hierbij ligt de nadruk steeds meer op gerichte instructie en het systematisch gebruiken van data om keuzes in het onderwijs te onderbouwen.

Naast deze inhoudelijke ontwikkelingen heeft ook een belangrijke verandering plaatsgevonden in de manier van kijken en handelen binnen het team. Er wordt meer uitgegaan van interne attributie, waarbij het team verantwoordelijkheid neemt voor de eigen invloed op resultaten en ontwikkeling, in plaats van externe factoren als uitgangspunt te nemen. Dit draagt bij aan eigenaarschap en professionele groei. Binnen de organisatie is inmiddels een stabiele stuurgroep gevormd, waarin gewerkt wordt vanuit gedeelde uitgangspunten en een gezamenlijke taal.

Tegelijkertijd zijn er vanuit de inspectie nog aandachtspunten benoemd die richting geven aan het beleid voor het komende jaar. Zo is het van belang om scherper te bepalen wanneer intensieve ondersteuning en coaching kunnen worden afgebouwd en wanneer de basis voldoende stevig is om ontwikkelingen zelfstandig voort te zetten. Ook vraagt het versterken van de analysevaardigheden binnen het team om verdere aandacht, zodat deze duurzaam binnen de school geborgd kunnen worden.

Daarnaast ligt er een duidelijke opdracht om de huidige werkwijze met masterplannen door te ontwikkelen naar een meer structurele en duurzame aanpak, waarbij interventies niet tijdelijk blijven, maar onderdeel worden van het vaste onderwijsaanbod. Hierbij hoort ook de beweging van losse aanvullingen naar een sterke, geïntegreerde basis. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een samenhangend en doelgericht taalaanbod, waarbij tijdelijke oplossingen plaatsmaken voor structurele verbeteringen.

Een ander belangrijk aandachtspunt is de verdere ontwikkeling van het team. Dit vraagt om blijvende investering in samenwerking, professionele dialoog en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit. Daarbij hoort ook het expliciet

maken van het ambitieniveau van de school. Op dit moment lijkt dit nog deels volgend te zijn, terwijl het juist vraagt om een bewuste en onderbouwde keuze: welke visie hanteren we, welk referentieniveau past daarbij en hoe vertalen we dit naar concrete doelen voor ons onderwijs? Het bepalen van een heldere tussenambitie die richting geeft naar het eindniveau is hierin essentieel.

Voor het komende schooljaar is het voornemen om deze ontwikkelijnen gericht voort te zetten en te verdiepen. De focus ligt op het versterken van de basis van het onderwijs, het verduurzamen van ingezette verbeteringen en het vergroten van de zelfstandigheid en professionaliteit van het team. Door heldere keuzes te maken in ambitie en aanpak, en door te investeren in structurele kwaliteit in plaats van tijdelijke oplossingen, wordt toegewerkt naar duurzaam goed onderwijs voor alle leerlingen.

6.ICT-beleid en Ontwikkeling

Binnen de organisatie zijn twee medewerkers verantwoordelijk voor de ICT. In het afgelopen jaar is er een belangrijke stap gezet door het opstellen van een strategisch meerjarenplan. In dit plan zijn de vervanging van apparatuur en andere ICT-gerelateerde investeringen structureel opgenomen in de meerjarenbegroting. Hiermee is een basis gelegd voor continuïteit, financiële voorspelbaarheid en een toekomstbestendige digitale infrastructuur.

Daarnaast zijn er diverse initiatieven genomen om zowel de digitale vaardigheden van het team te versterken als de ondersteunende systemen te verbeteren. Deze inzet heeft bijgedragen aan een efficiëntere werkwijze en een doelgerichter gebruik van digitale middelen. Binnen de organisatie zijn twee medewerkers verantwoordelijk voor de ICT-voorzieningen. In het afgelopen jaar is er een belangrijke stap gezet met het opstellen van een strategisch meerjarenplan. Hierin is vastgelegd hoe de vervanging van apparatuur en andere ICT-investeringen structureel worden opgenomen in de meerjarenbegroting. Dit zorgt voor continuïteit, meer financiële voorspelbaarheid en een stabiele basis voor een toekomstbestendige digitale infrastructuur.

Naast deze beleidsmatige ontwikkeling zijn er verschillende initiatieven uitgevoerd die gericht zijn op het versterken van digitale vaardigheden binnen het team en het verbeteren van de ondersteunende systemen. Deze inspanningen hebben bijgedragen aan een efficiëntere werkwijze en een bewuster en effectiever gebruik van digitale middelen in het onderwijs. Hierdoor wordt ICT steeds meer een vanzelfsprekend en ondersteunend onderdeel van het dagelijkse onderwijsproces.

In het afgelopen jaar is ook gewerkt aan de verdere ontwikkeling van het ICT-beleid en de manier waarop dit binnen de school geïmplementeerd kan worden. Op dit

moment wordt de laatste hand gelegd aan het beleidsdocument, waarin de visie, keuzes en prioriteiten op het gebied van digitalisering zijn vastgelegd. Dit document vormt een belangrijke leidraad voor het handelen in de komende jaren.

In het komende schooljaar zal de nadruk liggen op een zorgvuldige en gefaseerde invoering van dit beleid. Tijdens studiedagen zal er expliciet aandacht worden besteed aan de implementatie, zodat teamleden goed worden meegenomen in de veranderingen en voldoende ondersteuning krijgen om het beleid in de praktijk toe te passen. Daarbij wordt ingezet op verdere professionalisering van het team op het gebied van ICT en het versterken van de samenhang tussen digitale middelen en onderwijskundige doelen.

Met deze aanpak bouwen we doelgericht verder aan een professionele en toekomstgerichte ICT-structuur, waarin technologie niet op zichzelf staat, maar bewust wordt ingezet ter versterking van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie als geheel.