

Schoolplan 2023-2027

Rooms Katholieke Basisschool Besoyen WAALWIJK



Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Inleiding | 4 |
| 1.1 Voorwoord | 4 |
| 1.2 Doelen en functie | 4 |
| 2 Strategisch beleid | 5 |
| 2.1 Strategisch beleid | 5 |
| 3 Schoolbeschrijving | 6 |
| 3.1 Schoolgegevens | 6 |
| 3.2 Kenmerken van het personeel | 6 |
| 3.3 Kenmerken van de leerlingen | 7 |
| 3.4 Kenmerken van de ouders | 7 |
| 3.5 Sterkte-zwakteanalyse | 7 |
| 3.6 Landelijke ontwikkelingen | 8 |
| 4 Onze school, een IKC | 9 |
| 4.1 Een Kindcentrum (IKC) | 9 |
| 4.2 Onze uitgangspunten | 9 |
| 5 Onderwijskundig beleid | 10 |
| 5.1 Missie en visie | 10 |
| 5.2 Onze parels | 10 |
| 5.3 Onze grote verbeterdoelen | 10 |
| 5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) | 11 |
| 5.5 Levensbeschouwelijke identiteit | 11 |
| 5.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | 11 |
| 5.7 Burgerschap | 11 |
| 5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten | 12 |
| 5.9 Les- en leertijd | 13 |
| 5.10 Pedagogisch handelen | 14 |
| 5.11 Didactisch handelen | 14 |
| 5.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | 15 |
| 5.13 Zorg en begeleiding | 15 |
| 5.14 Extra ondersteuning | 15 |
| 5.15 Talentontwikkeling | 15 |
| 5.16 Ononderbroken ontwikkeling | 15 |
| 5.17 Opbrengstgericht werken | 16 |
| 5.18 Resultaten | 16 |
| 5.19 Toetsing en afsluiting | 17 |
| 5.20 Executieve functies | 17 |
| 5.21 Taal- en leesonderwijs aan nieuwkomers | 17 |
| 6 Personeelsbeleid | 18 |
| 6.1 Integraal Personeelsbeleid | 18 |
| 6.2 Bevoegde en bekwame leraren | 18 |
| 6.3 Organisatorische doelen | 18 |
| 6.4 Schoolleiding | 18 |
| 6.5 Beroepshouding | 18 |
| 6.6 Professionele cultuur | 19 |
| 6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 6.8 Werving en selectie | 19 |
| 6.9 Introductie en begeleiding | 20 |
| 6.10 Taakbeleid | 20 |
| 6.11 Gespekcyclus en competentiematch | 20 |
| 6.12 Bekwaamheidsdossier | 20 |
| 6.13 Professionalisering | 20 |
| 6.14 Verzuimbeleid | 21 |
| 6.15 Mobiliteitsbeleid | 21 |
| 7 Organisatiebeleid | 22 |
| 7.1 Organisatiestructuur | 22 |
| 7.2 Groeperingsvormen | 22 |
| 7.3 Schoolklimaat | 22 |
| 7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid | 22 |
| 7.5 Arbobeleid | 22 |
| 7.6 Samenwerking | 23 |
| 7.7 Contacten met ouders | 23 |
| 7.8 Vervolgsucces | 23 |
| 7.9 Privacybeleid | 23 |
| 7.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang | 23 |
| 8 Kwaliteitsbeleid | 24 |
| 8.1 Kwaliteitszorg | 24 |
| 8.2 Kwaliteitskaarten | 24 |
| 8.3 Kwaliteitscultuur | 24 |
| 8.4 Professioneel statuut | 25 |
| 8.5 Verantwoording en dialoog | 25 |
| 8.6 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit | 25 |
| 8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten | 26 |
| 8.8 Wet- en regelgeving | 26 |
| 8.9 De meerjarenplanning | 26 |
| 9 Financieel beleid | 27 |
| 9.1 Uitgangspunten | 27 |
| 9.2 Algemeen | 27 |
| 9.3 Rapportages | 27 |
| 9.4 Sponsoring | 27 |
| 9.5 Begroting(en) | 27 |
| 10 Prestatie-indicatoren | 28 |
| 10.1 Onze prestatie-indicatoren | 28 |
| 11 Actiepunten 2023-2027 | 29 |
| 12 Formulier "Instemming met schoolplan" | 31 |
| 13 Formulier "Vaststelling van schoolplan" | 32 |

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

In dit schoolplan wordt voor de komende vier jaren de ontwikkeling van de school geschetst. Deze ontwikkeling is gericht vanuit de missie, visie en kernwaarden van de school en past binnen het strategisch beleid van Stichting Leerrijk, waar onze school onderdeel van is. Naast onze ontwikkeling leest u in het schoolplan:

- op welke manier wij het onderwijs vormgeven
- de hoofdlijnen van het personeelsbeleid
- hoe het onderwijs is georganiseerd
- hoe wij werken aan continue kwaliteitsontwikkeling
- de financiële inzet van middelen

Hoewel het een plan is dat voor vier jaar geldt, is het schoolplan een levend document. De school ontwikkelt zich namelijk. Wanneer dat leidt tot een bijstelling of actualisering van het schoolplan, wachten we daar niet mee, maar stellen we het aan het einde van het schooljaar bij. Zo blijft het schoolplan actueel.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Stichting Leerrijk heeft in januari 2023 het koersplan 2023-2027 vastgesteld. Het koersplan draagt de titel: 't beste voor ieder kind!'. Voorafgaand aan het koersplan is via verschillende inspiratiesessies met de directeuren, medewerkers van Leerrijk, leerlingen en stakeholders informatie opgehaald. Dat heeft geleid tot herijking van de missie en de kernwaarden en vier ontwikkelthema's.

De missie van Leerrijk luidt: 'Wij werken elke dag opnieuw aan de groei van ieder kind.'. Onderliggend er aan zijn de kernwaarden:

- Aandacht
- Nieuwsgierig
- Samen

Komende planperiode staan vier strategische thema's centraal. Dit zijn:

- Stevige basis
- Vernieuwen en innoveren
- Excellent werkgeverschap
- Slim samenwerken

De speerpunten die voortvloeien uit de vier ontwikkelthema's zijn vertaald in strategische doelstellingen en in doelstellingen voor de scholen. Leerrijk-scholen omarmen de doelstellingen die van toepassing zijn op de schoolontwikkeling en werken deze uit in het schoolplan. Onze school heeft gekozen om de ontwikkelthema's (VUL HIER DE THEMAS IN DIE HOREN BIJ DE ACTIEPUNTEN DIE JOUW SCHOOL HEEFT GEKOZEN VOOR HET SCHOOLPLAN) verder uit te werken. Het koersplan van Stichting Leerrijk is te vinden op de website www.leerrijk.nl.

| Domein | Actiepunten beleidsplan 2023-2027 | Prioriteit |
|------------------|--|------------|
| Slim samenwerken | De doorlopende leerlijnen op alle vakgebieden zijn van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze. | gemiddeld |
| Stevige basis | In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. | hoog |
| Stevige basis | De verwachtingen van elk kind zijn (passend) hoog. Dat is zichtbaar in de aanpak in elke klas. | hoog |
| Stevige basis | De school werkt systematisch, cyclisch en planmatig aan onderwijsontwikkeling en onderwijsondersteuning. | hoog |
| Stevige basis | De leerdoelen en de gewenste ontwikkeling zijn zichtbaar. Dit geldt zowel voor de ontwikkeling van de kinderen als voor de schoolontwikkeling. | hoog |
| Stevige basis | Kinderen leren met plezier binnen een stimulerende leeromgeving. De school en de klas zijn zo ingericht dat het doelgericht uitdaagt tot ontdekken en leren. Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de lessen. | hoog |
| Stevige basis | Op basis van de behoeften van de schoolpopulatie is het lesrooster en het aanbod op de basisvaardigheden van de klas en van de school afgestemd. | hoog |
| Stevige basis | Medewerkers hebben allerlei vormen van feedback geïnternaliseerd en voeren de professionele dialoog om persoonlijk en gezamenlijk te leren en te groeien. | hoog |
| Stevige basis | Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen en passen daarop de instructie en begeleiding aan. | hoog |

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de stichting | |
|---------------------------|---------------------|
| Naam stichting: | Stichting Leerrijk |
| Algemeen directeur: | Hans Staps |
| Adres + nummer: | Dodenaauweg 2 |
| Postcode + plaats: | 5171 NG Kaatsheuvel |
| Telefoonnummer: | 0416-320768 |
| E-mail adres: | info@leerrijk.nl |
| Website adres: | leerrijk.nl |

| Gegevens van de school | |
|------------------------|-----------------------------|
| Naam school: | basisschool Besoyen |
| Directeur: | Janneke van Oort |
| Adres + nummer.: | Van Duvenvoordestraat 13 |
| Postcode + plaats: | 5141 BP Waalwijk |
| Telefoonnummer: | 0416-560525 |
| E-mail adres: | directiebesoyen@leerrijk.nl |
| Website adres: | www.bsbesoyen.nl |

3.2 Kenmerken van het personeel

De directeur vormt het managementteam (MT) van de school samen met drie collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen en de twee intern begeleiders. Ons team bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 bouwcoördinatoren
- 2 intern begeleiders
- 10 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 specialist hoogbegaafdheid
- 1 taalondersteuner
- 2 onderwijsassistenten
- 2 leraarondersteuners
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 2 LIO'ers (leraar in opleiding)

Van de 35 medewerkers zijn er 32 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2023).

| Per 1-9-2023 | MT | OP | OOP |
|----------------------|----|----|-----|
| Ouder dan 60 jaar | | 1 | 1 |
| Tussen 50 en 60 jaar | 1 | 5 | 3 |
| Tussen 40 en 50 jaar | 2 | 4 | 2 |
| Tussen 30 en 40 jaar | 3 | 4 | 2 |
| Tussen 20 en 30 jaar | | 8 | 2 |
| Jonger dan 20 jaar | | | |
| Totaal | 6 | 22 | 10 |

Onze school heeft over het algemeen een evenredig verdeeld team. De laatste jaren is er veel instroom geweest van startende leerkrachten die begeleiding op de werkvloer krijgen van ervaren collega's en waar gewenst intensieve ondersteuning van externe begeleiders.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 346 leerlingen (verwacht op teldatum 01-02-2024). De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document Diversiteitsmeter.

In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht.

In algemene zin hebben wij, door een toename van laaggeletterde leerlingen en leerlingen uit verschillende culturen, de komende jaren extra aandacht voor ons taalonderwijs en burgerschap.

| Schooljaar | Schoolweging | Categorie | Spreiding | Gem. schoolweging | Gem. categorie |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-------------------|----------------|
| | | | | 3 schooljaren | 3 schooljaren |
| 2022 / 2023 | 29,57 | 29-30 | 6,47 | 29,42 | 29-30 |
| 2021 / 2022 | 29,57 | 29-30 | 6,47 | | |
| 2020 / 2021 | 29,44 | 29-30 | 6,2 | | |
| | | | | 19/20 - 21/22 | 19/20 - 21/22 |

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een doorsnee wijk met gevarieerde bebouwing. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door een analyse van de CBS-gegevens. De kengetallen uit 2020 laten zien, dat onze school te maken heeft met een gemiddeld opleidingsniveau (laag: 30%, midden 47%, hoog 23%).

Een belangrijk kenmerk van de ouders is ook het relatief hoge percentage leerlingen met gescheiden ouders: 31%.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

| STERKE KANTEN SCHOOL | ZWAKKE KANTEN SCHOOL |
|----------------------|----------------------|
| | |
| | |

| KANSEN SCHOOL | BEDREIGINGEN SCHOOL |
|---------------|---------------------|
| | |
| | |

3.6 Landelijke ontwikkelingen

Onze school speelt in op de landelijke ontwikkelingen. Dat doen we door deze goed te volgen en te onderzoeken welke effecten de ontwikkelingen hebben op onze school. Op basis daarvan bepalen we op welke manier wij inspelen en anticiperen op de landelijke ontwikkelingen. Op dit moment zijn er vier ontwikkelingen, waarvan we inschatten dat deze van invloed zijn op onze school, namelijk:

- aandacht voor de basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap) vanuit het ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur
- personele tekorten
- grotere instroom van anderstaligen
- samenwerking met scholen in de buurt, de kinderopvang en organisaties uit de omgeving

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (IKC)

4.2 Onze uitgangspunten

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Onze school vormt met Mikz kindcentrum Besoyen. Wij versterken onze samenwerking via een warme overdracht, kennisoverdracht, een doorlopende leerlijn en de inzet van elkaars expertise. | laag |
| Kinderen leren met plezier binnen een stimulerende leeromgeving. De school en de klas zijn zo ingericht dat het doelgericht uitdaagt tot ontdekken en leren. Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de lessen. | gemiddeld |

5 Onderwijskundig beleid

5.1 Missie en visie

Kinderen leren optimaal wanneer we voldoen aan de drie basisbehoeften (Luc Stevens):

- relatie
- competentie
- autonomie

Wij werken visiegericht door bij het ontwerpen van ons onderwijs richtinggevende kaders centraal te stellen:

- Wij staan naast het kind in zijn ontwikkeling op basis van vertrouwen, respect en hoge verwachtingen;
- Kinderen voelen zich competent door een optimale afstemming van het aanbod op het niveau van de leerling;
- Wij bieden kinderen de mogelijkheid om te werken vanuit interesse en talenten en stimuleren hen initiatief te tonen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren.

Onze slogan

Oog hebben voor ieders talent!

Onze kernwaarden:



Aandacht

We luisteren en kijken naar onze leerlingen én naar elkaar. Dat zorgt ervoor dat je groeit en je ontwikkelt. Hier voel je je thuis. Een goede basis geeft vertrouwen en maakt je zelfverzekerd.



Nieuwsgierig

We verkennen en onderzoeken. Wanneer we een kans zien, pakken we die ook. Er zijn mogelijkheden genoeg. Daar krijgen we energie van.



Samen

We willen elke dag leren. Zelfstandig en het liefst met elkaar. Samen geeft plezier, inspireert en zo komen we verder. Onze verbondenheid maakt ons sterk. Dus leren we van en met elkaar. Zo maken we het verschil.

5.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

| Parel | Standaard |
|--|---|
|  Onze houding en ons aanbod dragen sterk bij aan de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties | OP1 - Aanbod |
|  Er vindt een intensieve afstemming plaats met samenwerkingspartners ten gunste van de optimale ontwikkeling van kinderen | OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] |
|  Naast kennis en vaardigheden nemen attitudes een grote plaats in binnen onze leerstof | OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] |
|  Schoolverlaters worden passend en kansrijk geadviseerd | OP6 - Afsluiting |

5.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

| Speerpunten | |
|-------------|---|
| 1. | Wij zorgen voor een doorgaande lijn in ons aanbod om tegemoet te komen aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. |
| 2. | Wij verbeteren ons planmatig handelen om leeropbrengsten beter inzichtelijk te maken, tijdig bij te kunnen stellen en optimaal te kunnen investeren in onze leerlingen. |
| 3. | Wij zetten teamleren centraal om te komen tot onderwijsverbeteringen en om onze verbeterdoelen te realiseren. |

5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn.

In ons pedagogisch handelen zijn we gericht op wederzijds vertrouwen en respect naar elkaar. Alle kinderen voelen zich veilig, worden gezien en gaan graag naar school.

Ons didactisch handelen is gericht op het recht doen aan verschillen tussen leerlingen. Dit doen wij door planmatig te handelen aan de hand van onze 4D-cyclus: data, duiden, doelen, doen.

Verderop in dit plan is concreet aangegeven hoe wij hier vorm aan geven in de dagelijkse praktijk.

5.5 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen.

We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een respectvolle manier met elkaar en met verschillen in opvattingen van mensen omgaan.

5.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken in de bouw. Op deze manier steunen leerkrachten en ib elkaar in de zorg voor de leerlingen. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2) | 3 |

5.7 Burgerschap

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen hier op een goede manier op voor te bereiden. Ons doel hierbij is het vergroten van de sociale cohesie.

Leerlingen leren hoe ze met elkaar en de mensen om zich heen kunnen samenleven. De nadruk ligt hierbij op gelijkwaardigheid en gedeelde waarden, ongeacht een ieders achtergrond.

Wij willen onze leerlingen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef (attitude) meegeven om zich staande te kunnen houden in de maatschappij.

Op onze school is burgerschapsvorming zowel direct als indirect aanwezig op school. Een deel ervan is gestuurd door schoolbeleid, een ander deel door de inzet van de individuele leerkrachten.

- Door leerlingen te stimuleren tot het stellen van eigen leervragen om die vervolgens te gaan onderzoeken, bijvoorbeeld tijdens het werken met de methodiek Leskracht
- Leerkrachten evalueren in steeds grotere mate procesgericht waardoor leerlingen nadenken over hun aanpak.
- Samenwerken leren we door het inzetten van coöperatieve werkvormen. Door hierbij GIPS te gebruiken (Gelijke

deelname, Individuele aansprakelijkheid, Positieve wederzijdse afhankelijkheid, Simultane actie) wordt er van iedere leerling een actieve bijdrage verwacht.

5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen. In schooljaar 2023-2024 maken we voor de toetsing de overstap van Cito naar IEP voor groep 3 t/m 8.

| Vak | Methodes | Toetsinstrumenten | Vervangen |
|---------------------------------|----------------------------|---|-----------|
| Taal | Kleuteruniversiteit | Geen. KIJK berekeneerd aanbod. | |
| | Veilig Leren Lezen | Methodegebonden toetsen, groep 3 | |
| | Taal Actief | Methode gebonden toetsen, IEP groep 3 t/m 8 | |
| | | | |
| Technisch lezen | Veilig leren lezen groep 3 | Methodegebonden toetsen, Cito-DMT, Avi, IEP | |
| | Estafette gr 4 tm 8 | Cito- DMT, Avi, IEP | |
| Begrijpend lezen | Schoolschrijver | Methode gebonden toetsen | |
| | | IEP | |
| Spelling | Taal Actief | Methode gebonden toetsen | |
| | | IEP | |
| Schrijven | Pennenstreken | | |
| Engels | Groove me | Methodegebonden toetsen | |
| Rekenen | Wereld in getallen | Methodegebonden toetsen | |
| | Kleuteruniversiteit | Geen. KIJK berekeneerd aanbod. | |
| | | IEP | |
| Geschiedenis | Leskracht | | |
| Aardrijkskunde | Leskracht | | |
| Natuuronderwijs | Leskracht | | |
| Wetenschap & Techniek | Leskracht | | |
| Verkeer | Wijzer op de weg | Methodegebonden toetsen | |
| Tekenen | | | |
| Handvaardigheid | | | |
| Muziek | 1,2,3 Zing | | |
| Drama | | | |
| Bewegingsonderwijs | Basislessen | | |
| Sociaal-emotionele ontwikkeling | | | |
| Godsdienst | | | |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De doorlopende leerlijn op het gebied van lezen is van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze. | hoog |

5.9 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we een continuooster voor groep 1 t/m 8. We starten 's morgens om 8.30 uur en de school eindigt om 14.30 uur. De lunchpauze vindt plaats tussen 12.00 -13.00 uur. De groepen hebben afwisselend 30

minuten lunchtijd. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. De leerkrachten werken met een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4) | 3,3 |

5.10 Pedagogisch handelen

Het pedagogisch klimaat omvat alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van het kind, waardoor een kind zich verder kan ontwikkelen. Hierbij gaat het om factoren die al aanwezig zijn, maar ook om factoren die een leerkracht weloverwogen creëert.

Op onze school willen we het volgende bereiken:

- ieder kind voelt zich veilig.
- ieder kind wordt gezien en gehoord.
- ieder kind gaat met plezier naar school.
- iedereen vertoont respectvol gedrag ten opzichte van elkaar.
- ieder kind mag zichzelf zijn, maar anderen mogen er geen “last” van hebben.
- Leerlingen laten positief, sociaal gewenst gedrag zien, zonder dat de leerkracht hierin nog een (grote) rol moet spelen.
- We geven dezelfde inhoud aan gewenst gedrag en handelen hier ook naar.
- De afspraken die we in de school hebben, worden door iedereen nageleefd.
- Ouders onderschrijven en ondersteunen de gedragsregels van de school.
- Er is een wederzijds vertrouwen en respect naar elkaar.
- Gelijkwaardigheid in overleg over/met hun kind.
- We spreken elkaar aan op de gedragsregels.

5.11 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het IGDI model.

We gaan ons de komende periode bekwamen in procesgerichte didactiek. We willen de focus meer leggen op het proces van het leren dan op het eindresultaat. Hierdoor krijgt het leerproces een inhoudelijke verdieping en verhoogd het de intrinsieke leermotivatie van onze leerlingen om tot leren te komen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3) | 2,94 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces | hoog |
| De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben | hoog |
| De procesgerichte didactiek bij kunstzinnige vorming is van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in onze werkwijze. | laag |
| Vanuit de procesgerichte didactiek wordt verkend en onderzocht of de basisvaardigheden geïntegreerd kunnen worden aangeboden tijdens de zaakvakken, kunst & cultuur en bewegingsmomenten. | laag |
| Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen om daarop de instructie en begeleiding af te kunnen stemmen. | hoog |
| De leraren geven de leerlingen gerichte feedback op hun leerproces om hun ontwikkeling inzichtelijk te maken en het aanbod goed te kunnen afstemmen. | hoog |

5.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

5.13 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS IEP voor zowel de cognitieve ontwikkeling als ook de sociale ontwikkeling. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolnormen. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Deze besprekingen vinden plaats in de bouw. We vinden het als school belangrijk om gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor onze leerlingen te dragen. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2) | 3,27 |

5.14 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we -vanaf groep 5/6- een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie worden de ouders en de leerling betrokken.

5.15 Talentontwikkeling

5.16 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen (groep 2) of te doubleren. We hanteren de norm dat maximaal 12% van de leerlingen een kleuterverlenging mag hebben. Binnen onze school doubleren kinderen zo weinig mogelijk. We hanteren hierbij de norm dat maximaal 3% van de leerlingen mag doubleren (groep 3 t/m 8) en dat er op schoolniveau maximaal 5% van de kinderen ouder dan 12 jaar mag zijn. In de schoolgids geven we meer informatie over doubleren en de overgang van groep 1 naar groep 2 en van groep 2 naar groep 3.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er met de IB'er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten methodes en leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Basisvaardigheden [2023] (OP0) | 2,77 |

5.17 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij ligt de focus op de groei van de individuele leerling. We brengen deze onder andere in beeld met behulp van de IEP toetsen. Deze toets maakt geen vergelijking met andere leerling gemiddelde, maar geeft inzicht in waar de leerling staat ten opzichte van eigen leerdoelen. Hiermee krijgen leerkracht en leerling gezamenlijk inzicht in de volgende ontwikkelingsstap en streven we erna het eigenaarschap bij de leerling ten aanzien van de eigen ontwikkeling te vergroten.

In de onderbouw groepen worden de leerlingen gevolgd met behulp van leerdoelen. In de bovenbouw worden de leerlingen gevolgd met behulp van de referentieniveaus. Het LVS werkt volgens het hoofd, hart, handen principe en brengt doormiddel van toetsen de cognitieve vaardigheden (hoofd) in kaart, maar ook de leeraanpak, sociaal emotionele ontwikkeling en creatief vermogen (hart- handen). Dit alles wordt weergegeven op een leerling-,groep- en school rapportage en een talentenkaart van iedere individuele leerling.

Wanneer de leergroei van de groep en/of de leerling ten opzichte van zichzelf onvoldoende is wordt geanalyseerd op welk domein de groei minder is. Binnen de bouw wordt er samen met de IB'er en de leerkrachten interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/ vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren
- Meer automatiseren
- Methode aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding, IB'ers, specialisten voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

5.18 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1) | 3,25 |

5.19 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. IEP. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. We hanteren een toetskalender voor de afname van de toetsen. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6) | 3,9 |

5.20 Executieve functies

Het afgelopen jaar zijn we ons als school gaan verdiepen in hoe we de executieve functies bij onze leerlingen kunnen versterken. We zijn gestart met een pilot bij de onderbouw met behulp van de methodiek Breinhelden. Het is een doordacht programma dat activiteiten en tips bevat om gedurende 20 weken gericht te kunnen werken aan het versterken van de executieve functies (de breinkrachten) in de groep. Doordat Breinhelden per groepscluster wordt aangeboden betekent dit dat kinderen twee jaar achter elkaar hetzelfde aanbod aan activiteiten krijgen. Deze herhaling is van belang voor het versterken van de breinkrachten. Daarnaast heeft een student van Fontys Hogeschool kind en educatie voor onze school een onderzoek gedaan en aanbevelingen.

De eerste ervaringen met het programma Breinhelden zijn positief. Onze ambitie is om het aanbod van dit programma komende schooljaren verder uit te bouwen naar de hogere groepen, waardoor er een doorgaande lijn ontstaat.

5.21 Taal- en leesonderwijs aan nieuwkomers

Nieuwkomers zijn leerlingen (in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar) die niet langer dan een jaar in Nederland zijn en niet of nauwelijks in de Nederlandse taal aanspreekbaar zijn. Voor nieuwkomers zijn er binnen onze stichting een aantal taalbegeleiders werkzaam. Dit zijn leerkrachten en logopedisten met ruime ervaring in taalondersteuning aan taalzwakke leerlingen en nieuwkomers. Ze hebben een grote kennis van methodes en kennen de doorgaande lijnen in verschillende groepen. De taalbegeleiders bieden hulp door, na beoordeling, individueel en/of in groepjes, taalondersteuning aan leerling(en) te geven. Daarnaast adviseren ze de leerkracht m.b.t. de begeleiding van de leerling in de groep en vindt er continu afstemming plaats om zo goed mogelijk aan de onderwijsbehoeften van de leerling tegemoet te kunnen komen. De taalbegeleiders volgen de leerdoelen voor nieuwkomers zoals vastgesteld door het SLO. Deze doelen worden elke 10 weken gemonitord en er worden actiepunten vastgesteld zowel voor in de klas als tijdens de begeleiding. Ter aanvulling worden per half jaar enkele onderdelen van de TAK (taaltoets alle kinderen) afgenomen door de taalondersteuner. De begeleiding sluit zoveel mogelijk aan bij wat er in de groep gebeurt. Er wordt waar mogelijk zoveel mogelijk gewerkt met schoolleigen methodes.

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid gaat over op de manier waarop de organisatie omgaat met: het werven, behouden en ontwikkelen van personeel. Daarbij wordt rekening gehouden met de samenhang tussen de verschillende beleidsgebieden, met name de onderwijskwaliteit en de financiën. Zo draagt integraal personeelsbeleid bij aan een duurzame en gezonde organisatiecultuur, waarin het personeel zich gewaardeerd voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. En dat komt ten goede aan de groei van onze leerlingen! Het integrale personeelsbeleid binnen Leerrijk omvat onder meer:

Werving en selectie

Het opstellen van functieprofielen, het adverteren van vacatures, het selecteren van kandidaten en het uitvoeren van sollicitatiegesprekken.

Onboarding

Het proces van introductie en integratie van nieuwe medewerkers binnen Leerrijk.

Ontwikkeling en training

Het aanbieden van professionele ontwikkelingsprogramma's en trainingen die gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden en kennis van het personeel.

Gesprekkencyclus

Het beoordelen en evalueren van het functioneren van het personeel, het stellen van doelen en het geven van feedback.

Verzuimbeleid

Het opstellen van beleid en procedures voor het omgaan met ziekteverzuim en het ondersteunen van personeel bij het herstel en de re-integratie.

Sociale veiligheid

Het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving, waarin personeel zich gesteund voelt en zich kan ontwikkelen.

Duurzame inzetbaarheid

Het bevorderen van de gezondheid, vitaliteit en employability van het personeel.

Medezeggenschap

Het betrekken van de juiste mensen bij besluitvorming en beleidsontwikkeling.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame medewerkers. We streven ernaar dat alle klassen bezet zijn met bevoegde leerkrachten. Bevoegde leerkrachten hebben een pabo-diploma. Door het lerarentekort komen we soms in situaties dat benoembare professionals voor de klas staan. Dit zijn bijvoorbeeld: zij-instromers, studenten van een lerarenopleiding, gastdocenten, docenten met een vakbevoegdheid. Ook kan het zijn dat bij ziekte een onderwijsassistent of leerkrachtondersteuner de klas begeleidt onder toezicht van een bevoegde leerkracht.

6.3 Organisatorische doelen

6.4 Schoolleiding

6.5 Beroepshouding

De kernwaarden binnen Leerrijk zijn: Aandacht, Nieuwsgierig en Samen. Daarbij is een goede beroepshouding op de school met een professionele en respectvolle werkcultuur van essentieel belang voor het creëren van een veilige en gezonde leeromgeving voor kinderen en medewerkers. Een aantal belangrijke elementen van een goede beroepshouding binnen Leerrijk:

Professionaliteit

Het is belangrijk om professioneel te blijven in alle aspecten van het werk, inclusief het aangaan van professionele relaties met ouders, collega's en andere belanghebbenden

Respectvol

Het is belangrijk om respectvol om te gaan met alle leerlingen, ouders, collega's en andere belanghebbenden. Dit ongeacht hun achtergrond, cultuur, vaardigheden, etc.

Collegialiteit

Medewerkers werken effectief met hun collega's samen. Zo bereiken we samen o.a. de doelen uit het schoolplan. Dit bevordert een positieve en constructieve werkomgeving.

Reflectie

Het is belangrijk om regelmatig te reflecteren op het eigen handelen en dit zo nodig bij te stellen, om de kwaliteit van het onderwijs/het werk te verbeteren.

Communicatie

Goede communicatie is van groot belang. Het is belangrijk om duidelijk te communiceren met leerlingen, ouders en collega's, om een open en eerlijke communicatie te bevorderen en om misverstanden te voorkomen.

Leren en ontwikkelen

Leerkrachten en andere medewerkers moeten openstaan voor feedback en reflectie, en continu werken aan hun professionele ontwikkeling. Dit omvat o.a. het bijwonen van trainingen en het volgen van professionele ontwikkelingsprogramma's.

6.6 Professionele cultuur

Binnen Leerrijk streven we naar een omgeving waarin de schoolcultuur gericht is op het bevorderen van de professionele ontwikkeling van alle medewerkers en het optimaliseren van het onderwijs aan de leerlingen. Het omvat het creëren van een positieve werkomgeving. Binnen deze werkomgeving ligt de nadruk op:

- het aanmoedigen van een open communicatie;
- de samenwerking tussen de medewerkers;
- de bevordering van leiderschap en professionele ontwikkeling.

Op onze school bereiken we deze professionele cultuur door:

- * het organiseren van een collegiale uitwisseling in de bouw overleggen.
- * met regelmaat intervisie momenten in te plannen.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Collegiale uitwisseling tussen medewerkers vindt plaats binnen onze school en met de scholen in de buurt. | gemiddeld |
| Medewerkers hebben vormen van feedback geïnternaliseerd en voeren de professionele dialoog om persoonlijk en gezamenlijk te leren en te groeien. | hoog |

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen Leerrijk vinden we het belangrijk dat we een grote bijdrage leveren aan het opleiden van personen die in het onderwijs willen werken. Mede daarom is Leerrijk in 2022 gestart met een traject van een gezamenlijke opleiding naar leerkrachtondersteuner en vervolgens naar leerkracht basisonderwijs.

Ook onze school levert een bijdrage aan het opleiden van nieuw onderwijs personeel. Zo zijn wij een opleidingsschool wat betekent dat er jaarlijks 8 studenten, vanuit verschillende studie jaren, van Fontys Hogeschool Kind en Educatie op onze school stage lopen. Deze studenten worden primair begeleid door de mentor en daarnaast door de basisschoolcoach. Deze laatste is de schakel tussen de opleiding en de praktijk.

6.8 Werving en selectie

Het wervings- en selectiebeleid omvat de procedures en strategieën die worden gebruikt bij het aantrekken en selecteren van geschikte kandidaten voor openstaande vacatures binnen de school (zie ook richtlijnen cao po bijlage XII). De wervings- en selectieprocedure start op het moment dat in de organisatie een vacature ontstaat. Op dat moment bepaalt de directeur van de school (vacature binnen de school) of de bestuurder (vacature binnen het servicebureau) of de vacature opnieuw vervuld gaat worden.

Wanneer de vacature opnieuw vervuld gaat worden, wordt eerst een beeld gevormd van wie er nodig is om de vacature te vervullen. Daarbij wordt bepaald welke vaardigheden noodzakelijk en wenselijk zijn en welke persoonlijke eigenschappen passend zijn. Vervolgens wordt besloten of de vacature eerst intern of extern of tegelijkertijd uitgezet kan worden. Binnen Leerrijk worden vacatures op schoolniveau gemeld bij de HR Adviseur. De school levert de vacaturebeschrijving aan.

6.9 Introductie en begeleiding

Op onze school begeleiden we nieuwe medewerkers door deze te koppelen aan een collega uit dezelfde bouw. Zij volgen samen het stappenplan en aan het einde van deze periode is de nieuwe collega volledig op de hoogte van onze werkwijze.

Binnen Leerrijk wordt ingezet op waardering en behoud van medewerkers. Dit begint met een goede ontvangst. Daarom wordt er tweemaal per jaar voor alle nieuwe medewerkers van Leerrijk een introductiebijeenkomst georganiseerd. Enerzijds is dit een mooie kans om hen van informatie op Leerrijk niveau te voorzien, anderzijds zorgt het voor verbinding onderling. Ook wordt uitgevraagd welke onderwerpen goed verlopen bij de onboarding en welke onderwerpen nog aandacht vragen.

6.10 Taakbeleid

Een goed taakbeleid en werkverdelingsplan draagt bij aan een efficiënte en effectieve organisatie van het onderwijs en een gezonde werkbelasting voor leerkrachten. Ook kan het bijdragen aan een goede samenwerking en communicatie tussen leerkrachten en aan een heldere en eenduidige taakverdeling.

Iedere school binnen Leerrijk stelt een werkverdelingsplan op, waarin staat welke werkzaamheden (lesgevende en niet-lesgevende taken) binnen de school uitgevoerd worden en wie dat doet. Dit plan wordt opgesteld door de directie in samenspraak met het team. De directie bepaalt jaarlijks het aantal werkgroepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR). Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

Om de administratieve last zo laag mogelijk te houden en binnen de stichting dezelfde richting te volgen, wordt voor het werkverdelingsplan gebruik gemaakt van het instrument: Cupella Taakbeleid. Dit is een landelijk instrument dat voldoet aan de wettelijke criteria en de meest recente cao.

6.11 Gesprekcyclus en competentiematch

Een effectieve gesprekkencyclus is onderdeel van de Leerrijk-cultuur waarbij alle professionals (OP, OOP en Directie) voortdurend bezig zijn met hun professionele ontwikkeling en het optimaliseren van hun handelen.

Door in gesprekken een balans te vinden tussen persoonlijke groei en professionele ontwikkeling én hierover de juiste afspraken te maken, leggen we de basis voor een ontwikkelplan van de medewerker dat:

- bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker;
- bijdraagt aan de schoolontwikkeling/ de doelen die de school nastreeft;
- heldere verwachtingen schept, die leiden tot resultaten.

De dialoog over persoonlijke groei en professionele ontwikkeling wordt gevoerd aan de hand van Huis van Werkvermogen, waarbij de CompetentieMatch gebruikt wordt als input voor zowel het ambitiegesprek als het resultaatgesprek

6.12 Bekwaamheidsdossier

6.13 Professionalisering

6.14 Verzuimbeleid

Medewerkers binnen Leerrijk geven zo snel mogelijk en uiterlijk voor 7.45 uur, de verzuimmelding door op hun eerste verzuimdag. Dit doen ze telefonisch bij de leidinggevende (dus niet via mail/whatsapp). Bij afwezigheid van de leidinggevende wordt de melding gedaan bij de plaatsvervanger en wordt er een bel-afpraak gemaakt met de leidinggevende. Na de verzuimmelding zet de leidinggevende een vervangingsverzoek uit. Als er geen vervanger beschikbaar is, probeert de school de afwezigheid van de leerkracht intern op te vangen. In sommige gevallen is dat niet mogelijk. In het uiterste geval kan het zijn dat een klas geen onderwijs op school kan krijgen. In dat geval worden ouders tijdig geïnformeerd en regelt de school een vervangend programma. Vervolgens informeert de school het schoolbestuur, zodat er overzicht is op de leertijd van de leerlingen.

In het verzuimbeleid van Leerrijk staat aangegeven welke verantwoordelijkheden en taken de medewerker, leidinggevende, het team, de HR-adviseur, de verzuimconsulent en de bedrijfsarts hebben.

| Omschrijving | Norm | Landelijk gem. 3 jaar bo | 2018 / 2019 | 2019 / 2020 | 2020 / 2021 | 2021 / 2022 | 2022 / 2023 | 2023 / 2024 |
|---|-------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i> | < 10% | 6% | 7,4% | 5,3% | 11,1% | 5,5% | onbekend | onbekend |
| Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i> | | 1 | 1 | 0,8 | 1,2 | 0,8 | onbekend | onbekend |
| De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i> | | 21,3 | 22 | 43 | 24 | 23 | onbekend | onbekend |

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

6.15 Mobiliteitsbeleid

Regie nemen op de eigen loopbaan is tegenwoordig heel vanzelfsprekend. Binnen Leerrijk heerst de overtuiging dat mobiliteit kan bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en aan professionalisering van medewerkers. Mobiliteit geeft medewerkers een ruimere horizon én een breder fundament in de loopbaan. Om deze reden worden alle vacatures van Leerrijk intern gepubliceerd. Uitgangspunt hierbij is altijd: 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Bij gelijke geschiktheid hebben medewerkers van de eigen organisatie voorrang op externe kandidaten.

Het werkgelegenheidsbeleid van Leerrijk heeft tot doel om de huidige werkgelegenheid te behouden en waar het kan uit te breiden. In sommige gevallen kan het zijn dat er gekeken moet worden naar een andere werkplek binnen of buiten de school en/of de stichting. Voorbeelden hiervan zijn: krimp in het leerlingaantal op de school, niet voldoende functioneren op de huidige werkplek, etc. Indien noodzakelijk wordt overgegaan tot gedwongen ontslag. Daarbij rusten op stichting Leerrijk en op de vakbond een inspanningsverplichting om op basis van het sociaal plan afspraken te maken over:

- vrijwillig vertrek om gedwongen ontslag(en) zoveel mogelijk te voorkomen;
- boventalligverklaring;
- de van werk-naar-werk-begeleiding van boventallige medewerkers;
- de looptijd van de 'van-werk-naar-werk'-begeleiding, waarbij sprake is van maatwerk. Deze zal zo kort mogelijk zijn met een maximum van twee jaar.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

7.2 Groeperingsvormen

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Onze school verkent en onderzoekt mogelijkheden om ons onderwijs duurzaam te organiseren. | laag |

7.3 Schoolklimaat

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2) | 3,3 |

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1) | 3,63 |

7.5 Arbobeleid

Het personeel van de stichting is het belangrijkste "kapitaal" als het gaat om het realiseren van de onderwijskundige doelstellingen van de scholen. Dit betekent als vanzelf dat beleid ontwikkeld wordt dat gericht is op het realiseren van werkomstandigheden waarin iedereen zo optimaal als mogelijk kan functioneren en zo zijn steentje bij kan dragen aan het bereiken van de (onderwijskundige) doelstelling van de organisatie. Continuïteit en het voorkomen van uitval van medewerkers zijn daarbij belangrijke doelen.

Leerrijk heeft met 'Gezond Werken Langstraat (GWL)' een Arbo-contract afgesloten. GWL voert alle werkzaamheden van bedrijfsgeneeskundige aard (in het kader van de arbeidsomstandigheden wet) uit door o.a. de inzet van een BIG geregistreerde bedrijfsarts die is gespecialiseerd in arbeid en gezondheid en/of een casemanager, die is ingeschreven in het EB-register. Naast het verzuimbeleid en het verzuimprotocol kennen we binnen Leerrijk ook het Sociaal Medisch Team. Dit is een overlegstructuur waaraan de bedrijfsarts, casemanager, leidinggevende en HR adviseur deelnemen, met als doelstelling een gerichte integrale aanpak van verzuim. We hechten binnen Leerrijk veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat.

Leerrijk voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit via de Arbomeester www.arbomeester.nl. Op basis van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld.

We onderscheiden de volgende beleidselementen binnen ons arbobeleid:

- de organisatie ten aanzien van arbeidsomstandighedenbeleid
- de risico-inventarisatie en -evaluatie
- het plan van aanpak en de jaarlijkse voortgangsrapportage
- voorlichting en scholing
- de Arbodienst
- preventief beleid ten aanzien van de voornaamste risico's voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
- het verzuimbeleid en -begeleiding
- de incidentenregistratie
- veiligheidsplan
- bedrijfshulpverlening
- bronbestrijding

7.6 Samenwerking

7.7 Contacten met ouders

7.8 Vervolgsucces

7.9 Privacybeleid

Op de website van stichting Leerrijk, <https://leerrijk.nl/leerrijk/privacy>, staan alle protocollen en reglementen die horen bij het onderwerp 'privacy'. Op deze plek is te vinden op welke wijze binnen de stichting met privacy wordt omgegaan. In de privacyverklaring staat onder andere hoe Leerrijk op een zorgvuldige en betrouwbare wijze omgaat met de persoonsgegevens van leerlingen en ouders/verzorgers. Daarnaast vindt u in het stuk 'Rechten van ouders' uitleg over de wijze waarop u een verzoek tot inzage, correctie of verwijdering van gegevens kan indienen. De hoofdlijnen van de omgang met persoonsgegevens staan in de schoolgids vermeld.

7.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Binnen Leerrijk staat groei centraal. De focus op groei ligt niet alleen bij de groei en de ontwikkeling van de kinderen, maar ook bij de groei van de medewerkers, van de school en van de gehele stichting. De 4D-cyclus ondersteunt onze focus op groei op een ontwikkelingsgerichte en opbrengstgerichte wijze. Deze cyclus kent vier stappen, namelijk: data, duiden, doelen, doen.

De ontwikkelingen die we willen bereiken en in gang zetten, vertalen we naar indicatoren die zichtbaar, merkbaar en/of meetbaar zijn. Op een gepland evaluatiemoment halen we de data op die van toepassing is op de ingezette ontwikkeling. Denk daarbij aan data die voortvloeit uit zelfevaluaties, lesbezoeken, audits, quickscans of vragenlijsten van WMK, het leerlingvolgsysteem, etc. Deze data duiden we door dialoog te voeren met de direct betrokkenen en met betrokken stakeholders. Tijdens deze duidingsfase kijken we vooral naar ons eigen handelen, dat mogelijk verklaringen kan geven voor de data die opgehaald is. In de derde stap stellen we doelen vast die de komende periode centraal staan. Deze leggen we vast in het jaarplan van de school. De doelen op schoolniveau zijn altijd gelieerd aan de doelen van het schoolplan. De formulering van de doelen is zo SMART-als mogelijk in merkbare, meetbare en zichtbare succescriteria. Vervolgens voeren we acties uit om de geplande doelen te kunnen behalen. Aan de hand van de gestelde succescriteria monitoren we het ontwikkelingsproces en evalueren we in de fases data – duiden in hoeverre het gewenste doel bereikt is.

Omdat de kwaliteitszorg cyclisch is, is deze vastgelegd in een kwaliteitskalender. In deze kwaliteitskalender staat onder andere: de uiterlijke vaststeldatum van verplichte documenten, zoals het schoolplan en de schoolgids, de planning van de quickscans, het afnamemoment van de vragenlijsten voor ouders, leerlingen en medewerkers en de dialoogmomenten met het schoolbestuur (voortgangsgesprek, opbrengstgesprekken, formatiegesprekken, etc.). De kwaliteitskalender wordt jaarlijks door het schoolbestuur verstrekt.

Via het programma WMK zetten we onder medewerkers quickscans uit om een beeld te krijgen van de kwaliteit van het leerkrachthandelen, de invoering van het burgerschapsbeleid, de beroepshouding etc. Deze quickscans zijn verdeeld over vier schooljaren. De planning ervan staat in de paragraaf 'meerjarenplanning' uitgewerkt. Naast deze quickscans wordt de schoolontwikkeling ook in beeld gebracht via visitaties/ audits van het bestuur. Deze werkwijze wordt vanaf het schooljaar 2023-2024 binnen Leerrijk geïmplementeerd. De werkwijze rondom kwaliteitszorg wordt vastgelegd in het kwaliteitsbeleid van Leerrijk.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1) | 2,94 |

8.2 Kwaliteitskaarten

8.3 Kwaliteitscultuur

Binnen Leerrijk werken we missie-gedreven en doelgericht elke dag opnieuw aan de groei van ieder kind. Dit doen we door de doelen die in het koersplan van Leerrijk en in het schoolplan vermeld staan te vertalen in jaarplannen. De doelen van de school zijn afgestemd op de doelen van de koers van Leerrijk. Deze zijn vervolgens aangevuld met de doelen die bij de schoolontwikkeling passen. Op deze wijze is een set ontstaan van 4 tot 5 grote verbeterdoelen, die de komende planperiode centraal staan.

Op school werken we samen om deze doelen te bereiken. Dat doen we via werkgroepen en professionaliseringsactiviteiten, zoals collegiale consultatie en intervisie. Daarnaast ontwikkelen we ook met scholen in de buurt en binnen het schoolbestuur. Dat doen we bijvoorbeeld via leerkringen, collegiale consultatie op andere scholen en verschillende netwerken. Het schoolbestuur heeft een overzicht van alle doelen die Leerrijk-scholen gekozen hebben en heeft de strategische doelen vertaald in een strategische agenda. Daar waar mogelijk, ontwikkelen we samen met andere scholen die dezelfde doelen gesteld hebben. Zo werken we gezamenlijk aan de ontwikkeling binnen Leerrijk.

De doelen uit het jaarplan van de school zijn gekoppeld aan actieplannen van werkgroepen, waardoor meerdere

mensen binnen de school verantwoordelijk zijn voor de schoolontwikkeling. De werkgroepen werken in een actieplan de stappen van de aanpak uit. Gedurende het jaar bespreken de kartrekkers van de werkgroep met het managementteam van de school de voortgang van de werkgroepen. In de periode tussen de meivakantie en de zomervakantie evalueren we de doelen van het jaarplan in het jaarverslag. Op basis van deze evaluatie en de doelen die in het schoolplan vermeld staan, wordt een nieuw jaarplan opgesteld.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2) | 3 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. De focus ligt daarbij op "duiden". | gemiddeld |
| In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. De focus ligt daarbij op "doelen". | gemiddeld |

8.4 Professioneel statuut

Stichting Leerrijk heeft een managementstatuut vastgesteld (zie de website van stichting Leerrijk). Hierin staan:

- de besturingsfilosofie
- de mandaten van het bestuur en de directeuren van Leerrijk-scholen
- de bevoegdheden
- de overlegstructuur

Binnen de kaders die in dit statuut zijn gesteld, kunnen directeuren een vertaalslag maken naar de situatie op schoolniveau. Zo leggen scholen zelf vast op welke wijze de overlegstructuur, de betrokkenheid bij besluitvorming, de taken en bevoegdheden van medewerkers etc. uitgewerkt zijn op de school.

8.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de medezeggenschapsraad en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. Het doel van deze dialoogsessies is om de duiding die we zelf geven aan de data te verscherpen en te verduidelijken. Daarnaast heeft de dialoog tot functie om elkaar op de hoogte te houden van de schoolontwikkeling. Naast de verschillende dialoogsessies, verantwoorden we ons ook schriftelijk. Dat doen we bijvoorbeeld via de schoolgids en het jaarverslag. Hiermee geven we uitvoering aan de code goed bestuur.

Het schoolbestuur legt verantwoording af over de ontwikkeling van de gehele stichting. Dat doet de bestuurder onder andere via het jaarverslag en verschillende dialoogsessies met de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Op deze wijze worden de gremia tussentijds op de hoogte gehouden van het ontwikkelproces van de doelen die in de strategische agenda uitgewerkt zijn.

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3) | 3,15 |

8.6 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in het waarderingskader wat zij verstaan onder 'basiskwaliteit' en 'stelselkwaliteit'. Om het jaar nemen we onszelf de maat door deze indicatoren te beoordelen. Dat doen we met behulp van de module zelfevaluatie in het programma: 'Mijn Schoolplan'. Na deze meting duiden we de resultaten

onder andere met teamleden en met de beleidsadviseur onderwijskwaliteit van de stichting. De actiepunten die er eventueel uit voortvloeien worden meegenomen in het jaarplan van de school.

8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.8 Wet- en regelgeving

Onze school is op de hoogte van de actuele wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen die gesteld zijn aan:

1. de inhoud en het tijdig aanleveren schoolgids
2. de inhoud en het tijdig aanleveren van het schoolplan
3. de werkwijze rondom passend onderwijs
4. het inplannen en behalen van voldoende onderwijstijd

8.9 De meerjarenplanning

Alle Leerrijk-scholen beschrijven en borgen de kwaliteit via een set van kwaliteitsthema's met indicatoren. In de komende schooljaren willen wij samen met het schoolteam deze indicatoren opstellen en meten. Het volgende schema laat zien welke kwaliteitsthema's in welk schooljaar op deze manier aan bod komen. De kwaliteitsthema's die genoemd staan in de eerste twee rijen zijn vastgesteld door het schoolbestuur. Dit stelt ons in staat om samen de data die hieruit voortvloeit samen te bespreken en nader te duiden en vervolgens op bestuursniveau gezamenlijke ontwikkelingen in gang te zetten en te volgen. De indicatoren op deze kwaliteitsthema's kan de school indien gewenst aanvullen met schooleigen indicatoren.

| '23-'24 | '24-'25 | '25-'26 | '26-'27 |
|------------------------------------|-------------------------------|--|-----------------------------|
| Didactisch handelen (leskwaliteit) | Pedagogisch handelen | Zicht op ontwikkeling en Afstemming | Burgerschap |
| Klassenmanagement (incl. leertijd) | Beroepshouding | Actieve en zelfstandige houding van leerlingen | Veiligheid en Schoolklimaat |
| Effectief leesonderwijs | Professionele leergemeenschap | | |
| Invoeren IEP LOVS | | | |

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

De algemene uitgangspunten van het financieel beleid zijn:

- Leerrijk! is en blijft een financieel gezonde organisatie;
- Leerrijk! voldoet aan wettelijke verplichtingen;
- Leerrijk! wil transparant inzicht geven in de besteding van middelen. Deze middelen worden doelmatig en rechtmatig ingezet.

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het financieel beleid en beheer van onze Stichting. Het CvB is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het koersplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren.

Alle bekostiging wordt toegerekend aan de scholen. Om de bovenschoolse activiteiten te bekostigen dragen scholen naar rato van het aantal leerlingen een deel van hun bekostiging af voor deze activiteiten. Voor de afdracht is een allocatiemodel opgesteld met daarin ook de uitgangspunten van het beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicebureau en de financiële dienstverlener Qualiant.

9.3 Rapportages

3x per jaar wordt een tertiaalrapportage op Leerrijk!-niveau opgesteld. Op die momenten wordt ook de cijferontwikkeling per school geanalyseerd en worden deze besproken met de directeur.

9.4 Sponsoring

Leerrijk voert geen eigen beleid ter zake maar conformeert zich aan het landelijk model. Dit model is te vinden op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/02/11/bijlage-sponsorconvenant-2020-2022>

Indien sponsoring zich als mogelijkheid aandient, beoordeelt de directeur of het binnen de regels mogelijk is. Bij twijfel richt de directeur zich tot de voorzitter college van bestuur.

9.5 Begroting(en)

10 Prestatie-indicatoren

10.1 Onze prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2023-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt | Prioriteit |
|-----------------------|---|------------|
| Speerpunt | <p>Wij zorgen voor een doorgaande lijn in ons aanbod om tegemoet te komen aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De doorlopende leerlijnen op alle vakgebieden zijn van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze. • De doorlopende leerlijn op het gebied van lezen is van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze. • Onze school vormt met Mikz kindcentrum Besoyen. Wij versterken onze samenwerking via een warme overdracht, kennisoverdracht, een doorlopende leerlijn en de inzet van elkaars expertise. | hoog |
| | <p>Wij verbeteren ons planmatig handelen om leeropbrengsten beter inzichtelijk te maken, tijdig bij te kunnen stellen en optimaal te kunnen investeren in onze leerlingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. • De school werkt systematisch, cyclisch en planmatig aan onderwijsontwikkeling en onderwijsondersteuning. • Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen en passen daarop de instructie en begeleiding aan. • In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. De focus ligt daarbij op "duiden". • In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus. De focus ligt daarbij op "doelen". • Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen om daarop de instructie en begeleiding af te kunnen stemmen. • De leraren geven de leerlingen gerichte feedback op hun leerproces om hun ontwikkeling inzichtelijk te maken en het aanbod goed te kunnen afstemmen. | hoog |
| | <p>Wij zetten teamleren centraal om te komen tot onderwijsverbeteringen en om onze verbeterdoelen te realiseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers hebben allerlei vormen van feedback geïnternaliseerd en voeren de professionele dialoog om persoonlijk en gezamenlijk te leren en te groeien. • Collegiale uitwisseling tussen medewerkers vindt plaats binnen onze school en met de scholen in de buurt. • Medewerkers hebben vormen van feedback geïnternaliseerd en voeren de professionele dialoog om persoonlijk en gezamenlijk te leren en te groeien. | hoog |
| Onze uitgangspunten | <p>Kinderen leren met plezier binnen een stimulerende leeromgeving. De school en de klas zijn zo ingericht dat het doelgericht uitdaagt tot ontdekken en leren. Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de lessen.</p> | gemiddeld |
| Didactisch handelen | <p>De procesgerichte didactiek bij kunstzinnige vorming is van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in onze werkwijze.</p> | laag |

| | | |
|-------------------|---|------|
| | Vanuit de procesgerichte didactiek wordt verkend en onderzocht of de basisvaardigheden geïntegreerd kunnen worden aangeboden tijdens de zaakvakken, kunst & cultuur en bewegingsmomenten. | laag |
| Groeperingsvormen | Onze school verkent en onderzoekt mogelijkheden om ons onderwijs duurzaam te organiseren. | laag |

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06JN
Naam: Rooms Katholieke Basisschool Besoyen
Adres: Van Duvenvoordestraat 13
Postcode: 5141 BP
Plaats: WAALWIJK

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06JN
Naam: Rooms Katholieke Basisschool Besoyen
Adres: Van Duvenvoordestraat 13
Postcode: 5141 BP
Plaats: WAALWIJK

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
