

Schoolplan 2019-2023

School met de Bijbel De Wegwijzer KOCKENGEN



Datum: 20 december 2019

School met de Bijbel
Jorai

De Wegwijzer
KOCKENGEN

schakel
gelyken in onderwijs

Kon. Julianaschool
Laten om te Leren

Eben-Haëzer
CHRISTELIJK BASISONDERWIJS

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Inleiding	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Beschrijving van de organisatie	6
3 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.1 Sterkte-zwakteanalyse	7
4 De missie van de school	8
4.1 Missie, motto en kernwaarden	8
4.2 Onderliggende voorwaarden	8
4.3 In beeld	9
4.4 Van theorie naar praktijk	9
5 Onze parels	10
5.1 Onze parels	10
6 De doelen voor de komende vier jaar	11
6.1 Onze doelen (streefbeelden)	11
7 Onze visie op lesgeven	12
7.1 Onze visie op lesgeven	12
8 Onze visie op identiteit	12
8.1 Onze visie op identiteit	12
9 Persoonlijk meesterschap	13
9.1 Persoonlijk meesterschap	13
9.2 Persoonlijk meesterschap aandachtspunten	15
10 Zichtbaar	16
10.1 Zichtbaar	16
10.2 Zichtbaar aandachtspunten	17
11 Toekomst	18
11.1 Toekomst	18
11.2 Toekomst aandachtspunten	19
12 Vitaliteit	20
12.1 Vitaliteit	20
12.2 Vitaliteit aandachtspunten	21
13 Het beleid van onze school	22
13.1 Onderwijskundig beleid	22
13.2 Personeelsbeleid	22
13.3 Organisatiebeleid	23
13.4 Financieel-Materieelbeleid	23
13.5 Kwaliteitsbeleid	23
14 Basiskwaliteit	24
14.1 Basiskwaliteit	24
14.2 PCA Basiskwaliteit	24

15 Aandachtspunten 2019-2023	25
16 Meerjarenplanning 2019-2023	27
17 Lijst met bijlagen	29
18 Instemming Schoolplan	31

Ik kan wat jij niet kunt.

Jij kunt wat ik niet kan.

Wij kunnen wat zij niet kunnen.

Zij kunnen wat wij niet kunnen.

Niemand kan niets.

Iedereen kan iets.

Niemand kan alles.

Wat kun jij?

Geert de Kockere

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Voorwoord

In dit school-beleidsplan worden onze doelstellingen voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons school-beleidsplan is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de schoolleiders, een aantal leerkrachten, het bestuur en verschillende externe relaties. In ons school-beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan we gaan werken in de komende (vier) jaren. Op basis van onze aandachtspunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op dat geëvalueerd wordt. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Dit plan is ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Strategisch beleid

Binnen de federatie is besloten om niet te werken met een apart schoolbeleidsplan en een apart schoolplan, maar dit samen te voegen tot een school-beleidsplan. Deze werkwijze is heel overzichtelijk doordat strategisch beleid is gekoppeld aan schoolontwikkeling en wordt vertaald in meerjarenplannen en jaarplannen. De evaluatie vindt voortdurend plaats waardoor het een werkbaar, levend document is geworden.

Structuur

Ons school-beleidsplan steunt inhoudelijk op de gesprekken die we voerden met onze stakeholders. Daarnaast is er een sterke en zwakte analyse uitgevoerd en is het vorige beleidsplan geëvalueerd. De aandachtspunten die dat opleverde zijn verwerkt in ons school-beleidsplan. In dit plan beschrijven we onze organisatie, de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs, onze sterke kanten en onze aandachtspunten, onze missie en visie(s) en tenslotte de beleidsthema's die we belangrijk vinden voor onze school: Persoonlijk meesterschap, Toekomst, Zichtbaar en Vitaliteit. Per beleidsthema beschrijven we wat het betekent voor ons onderwijs, onze organisatie en het personeel. Daaropvolgend zijn de doelen vastgesteld.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Beschrijving van de organisatie

De Wegwijzer

Onze school staat in het dorp Kockengen en wordt bezocht door 175 leerlingen. Zij maakt de verbinding tussen omgeving en onderwijs. We onderscheiden ons door kwaliteit, identiteit en zichtbaarheid.

Onze school wordt geleid door een directeur; ondersteund door een managementteam. (IB-ers en L11 leerkrachten)

Onze medewerkers zijn de identiteitsdragers van de scholen. Ze hebben passie voor het onderwijs en houden van het vak. Ze handelen vanuit onze kernwaarden: bewegen, verbinden, ondernemen en verwonderen. In het kader van deze kernwaarden worden de medewerkers uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen, ruimte te creëren, samen te leren en vertrouwen te geven. De eindverantwoordelijkheid wordt gedragen door het bestuur van de school.

Gegevens van de school

Naam school: De Wegwijzer

Directeur: Barend van Benthem

Adres + nr.: Schoolweg 1

Postcode + plaats: 3628BG Kockengen

Telefoonnummer: 0346241418

E-mail adres: directie@dewegwijzerkockengen.nl

Website adres: www.dewegwijzerkockebngen.nl

Federatie Het Groene Hart

Onze school maakt deel uit van de federatie Het Groene Hart. Dit is een organisatie voor protestants christelijk primair onderwijs. Onze federatie bestaat uit 5 basisscholen. De scholen zijn gehuisvest in 5 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 121 leerlingen tot 175 leerlingen. Het toezicht en het bestuur van onze federatie werken sinds 2008 met een code voor goed bestuur. Daarom is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Commissie van Toezicht bestaat uit drie personen, die zijn gekozen uit de leden van de federatiescholen. Het bestuur van de federatie bestaat uit vijf personen, te weten de voorzitters van de bij federatie aangesloten scholen. Onze federatie participeert in het samenwerkingsverband Passenderwijs.

Bijlagen

1. Directieconvenant
2. Bestuurconvenant
3. Managementstatuut

3 Sterkte-zwakteanalyse

3.1 Sterkte-zwakteanalyse

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeuren van onze federatie. De belangrijkste aspecten zijn:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Financieel solide Zorgstructuur Goede sfeer Pedagogisch klimaat Digitale omgeving Specifieke profilering van de scholen Rust en structuur Betrokkenheid	Kennisdeling tussen de scholen Cyclisch werken Geen visiegestuurd onderwijsconcept Gesprekkencyclus Eenpitter
KANSEN	BEDREIGINGEN
Nieuwbouw van huizen Identiteit Samenwerking met kinderopvang Samenwerken federatie Samenwerken met lokale partners Visiegestuurd onderwijsconcept Zichtbaarheid	Leerlingenaantal Personeelstekort Sterke concurrentie van andere scholen Kosten onderhoud gebouwen Hoeveelheid parttimers Bestuur bestaande uit vrijwilligers

Trends en ontwikkelingen zijn van invloed op ons beleid. Omdat we een organisatie zijn die midden in de samenleving staat, spelen we in op maatschappelijke ontwikkelingen. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. Sterk toenemende aandacht voor veiligheid
2. Nieuw inspectiekader
3. Fluctuerend leerlingenaantal
4. Aandacht voor (21e eeuwse) vaardigheden
5. Gebouwen & ondernemerschap
6. Robotisering en mediawijsheid
7. Duurzaamheid
8. Verandering van ouder- en leerlingenpopulatie
9. Wetgeving m.b.t.. privacy (AVG)
10. Sterke aandacht vanuit de overheid op het gebied van financiën

4 De missie van de school

4.1 Missie, motto en kernwaarden

"Elk leerling is Onze zorg"

Met Gods Woord als basis voor ons doen en laten, willen we dat onze leerlingen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen. Deze ontwikkeling geldt niet alleen voor kennis en vaardigheden, maar ook voor de sociaal emotionele ontwikkeling. Ieder kind moet zich bij ons op school veilig en gewaardeerd voelen.

Opvoeden doe je niet alleen. "It takes a village to raise a child" is een oud Afrikaans gezegde. Leren doe je thuis, op school en in de directe omgeving. Op school sta je er als leerling en als leerkracht niet alleen voor. Vandaar onze missie:

"Elk leerling is Onze zorg"

Kernwaarden

Kernwaarden zijn eigenschappen en drijfveren die laten zien waar wij als school voor staan. Het gaat om zaken die we collectief goed en juist vinden en waarnaar we streven. Dit geldt voor alle geledingen in de school zoals ouders, leerlingen, leerkrachten en bestuur. De kernwaarden, zoals ze hieronder beschreven staan, vertalen we in dit plan naar de praktijk .

Onze kernwaarden zijn:



VERBINDEN

Op onze school is verbinding zichtbaar tussen ouders, leerlingen, omgeving en school.



VERWONDEREN

Op onze school ontplooiën we ons door te dromen, ervaren en ontdekken.



ONDERNEMEN

Op onze school zijn wij passievol eigenaar van de kennis die we verzamelen en delen. Wij investeren in durven, doen en doorzetten.



BEWEGEN

Onze school is een professionele, toekomstgerichte organisatie

4.2 Onderliggende voorwaarden

Om deze kernwaarden goed in de school tot uiting te brengen zijn onderstaande voorwaarden van essentieel belang.

Voorwaarden

Samen leren

Vertrouwen geven

Verantwoordelijkheid nemen

Ruimte creëren

Samen leren is zeer effectief, omdat het motiveert, je deelt opvattingen, het bevordert de sociale en communicatieve vaardigheden. Leerlingen zijn actief met de lesstof bezig, waardoor het meer betekenis krijgt. Vertrouwen geven betekent ervan overtuigd zijn dat de ander in staat is om de juiste keuzes te maken en ervan overtuigd zijn dat de ander in zijn eigen behoeften kan voorzien en zelf hulp inroept wanneer het niet lukt. Vertrouwen geven is een sterke

basisbehoefte en het heeft een positieve invloed op het leerproces. Door verantwoordelijk te nemen zijn we betrokken bij de taak, we zijn gericht op het gestelde doel en blijven aanspreekbaar voor anderen. We zijn intensief bezig met iets te leren/onderzoeken, we durven en willen doorzetten ook als het tegenzit en we blijven altijd het doel voor ogen houden. Door ruimte te creëren wordt het ontwikkelproces ondersteund. Zo willen we bijvoorbeeld meer tegemoet komen aan individuele wensen zodat mensen meer bewust worden van hun eigen individuele identiteit en talent. Het betekent dat wij als school in toenemende mate gaan aansluiten bij de persoonlijke behoeften van leerlingen en hun talenten. Je bent excellent in wie je bent.

Wij geloven:

Ieder mens is excellent.

Is er op uit om samen met anderen te leren en zichzelf te ontwikkelen.

Ieder mens is geschapen om te doen en betekenisvol te zijn.

4.3 In beeld



4.4 Van theorie naar praktijk





De doelen die in dit plan beschreven staan komen voort uit onze kernwaarden. De verbinding tussen de kernwaarden hebben wij gelegd door middel van de voorwaarden. Dit is hiervoor visueel weergegeven.

Alle doelen hebben we onder gebracht binnen eigentijdse pakkende hoofdstukken die onze school weergeven: persoonlijk meesterschap, zichtbaar, toekomst en vitaliteit.

De doelen zijn vervolgens weggezet in de aandachtspunten die we terug laten komen in de meerjarenplanning en het jaarplan. Binnen het jaarplan bestaan verschillende mogelijkheden voor evaluatie die jaarlijks plaats zullen vinden.

5 Onze parels

5.1 Onze parels

	Parel	Standaard
	Onze school beschikt over een plusklas.	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Wij werken vanuit een christelijke identiteit.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Onze school is verbindend in het dorp.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Wij zijn een Vreedzame School	SK1 - Veiligheid

6 De doelen voor de komende vier jaar

6.1 Onze doelen (streefbeelden)

We hebben vier grote ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze doelen bepalen de richting die we uitgaan met ons onderwijs. Om deze doelen te bereiken stellen we op korte termijn kleinere, specifieke doelen, die we verwerken in de jaarplannen.

1. Onze school besteedt expliciet aandacht aan de ontwikkeling van de (christelijke) identiteit.

De christelijke identiteit is de basis van ons onderwijs. Het is duidelijk, dat onderwijs meer is dan het overdragen van kennis alleen. We gaan leerlingen voor op het gebied van geloof, het leren, maar ook op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. We begeleiden de leerlingen in het zichzelf ontdekken en ontplooien.

2. Onze school is een plek waar talent van jezelf en de ander wordt ontwikkeld ingezet en benut.

Door ons onderwijsaanbod krijgen de leerlingen meer inzicht in hun eigen talenten. We stemmen zoveel mogelijk af op wat de leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen op verschillende gebieden. Hierbij maken we de leerlingen meer eigenaar van hun eigen leerproces.

3. De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.

In een rijke leeromgeving wordt iedereen uitgedaagd om te leren. Op deze manier stimuleren we de ontwikkeling van de leerlingen, leerkrachten en andere betrokkenen. Daarnaast draagt dit bij aan een professionele cultuur binnen onze school.

4. Onze school werkt zichtbaar doelgericht.

Door de doelen zichtbaar te maken wordt het duidelijk waaraan er gewerkt wordt. Hierdoor wordt de betrokkenheid en het eigenaarschap vergroot. Daarnaast wordt de ontwikkeling van het proces inzichtelijk gemaakt en kan je successen vieren.

Streefbeelden	
1.	Onze school besteedt expliciet aandacht aan de ontwikkeling van (christelijke) identiteit.
2.	Onze school is een plek waar talent van jezelf en de ander wordt ontwikkeld ingezet en benut.
3.	De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.
4.	Onze school werkt zichtbaar doelgericht

7 Onze visie op lesgeven

7.1 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 13.

8 Onze visie op identiteit

8.1 Onze visie op identiteit

We zijn een protestants christelijke basisschool die onderwijs, opvoeding en handelen aan de Bijbel ontleent. We zijn een bijbelgetrouwe school, waar kinderen zich veilig en vertrouwd weten. We hopen een inspiratiebron te zijn voor onze leerlingen. Inspiratie waarin het christelijk geloof kan wortelen en uitgroeien, waardoor onze leerlingen geborgenheid ervaren en leren wat vertrouwen is.

De leerkrachten zijn de identiteitsdragers van onze school, zij geven de leerlingen richting vanuit christelijke normen en waarden.

Bijlagen

1. De drie formulieren
2. Identiteitsnota

9 Persoonlijk meesterschap

9.1 Persoonlijk meesterschap

Persoonlijk meesterschap betekent dat je leert om een persoonlijke visie en een helder beeld van de huidige werkelijkheid voor ogen te houden. Met de persoonlijke visie wordt het beeld dat we hebben van onze eigen toekomst, onze dromen, ambitie, talenten en mogelijkheden bedoeld.

Persoonlijk meesterschap betekent ook keuzes maken en daarin investeren. Wat vind ik echt van belang, wat kan ik, wie ben ik en hoe kan ik betekenisvol zijn?

Cursieve tekst: kleine doelen

Onderstreepte tekst: uitgebreide doelen

Gewone tekst: blijven onderhouden/borgen

Doelen

De directie heeft de ontwikkeling van leerkrachten in beeld.

- *De directeur bezoekt twee maal per jaar de lessen van de leerkrachten.*
- *Twee keer per jaar wordt er een ontwikkelgesprek gehouden met de leerkrachten.*

Onze school besteedt expliciet aandacht aan de ontwikkeling van de (christelijke) identiteit.

- Dagopening/dagsluiting/maandopening
- Vieringen
- Bijbelverhalen
- Startdienst
- Leerkrachten zijn identiteitsdragers
- Kanjertraining/ Vreedzame school

Onze school besteedt expliciet aandacht aan het toepassen van levensvaardigheden.

- Werkt vanuit de leerdoelen (levens)vaardigheden
- Coöperatieve werkvormen
- *Keuze voor methodes*
- *Werken met weektaken in de midden- en bovenbouw*

Onze school geeft leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor het leren (eigenaarschap).

- *Weektaken*
- Werken vanuit eigen doelen
- Kindgesprekken
- Omgekeerde oudergesprekken met kinderen
- Portfolio's Aandacht voor het vastleggen van wat je leert en het reflecteren hierop
- Leerlingenraad

Onze school heeft leerdoelen voor het ontwikkelen van (levens)vaardigheden.

- Vreedzame school
- Zien
- Leerlijnen
- Ontwikkelen van de leerdoelen voor (levens)vaardigheden

Onze school biedt ruimte voor het ontwikkelen, inzetten en benutten van het talent van jezelf en de ander (personeel).

- *Leerkrachten vullen jaarlijks een zelfevaluatie in*
- *Taakbeleid wordt in samenspraak met het team opgesteld (Cupella/werkverdelingsplan)*
- *Elk jaar stellen we een nascholingsplan op (opnemen in begroting)*
- *We faciliteren collegiale consultatie*
- *Intern begeleider doet gerichte klassenobservaties*

Onze school biedt ruimte voor het ontwikkelen, inzetten en benutten van het talent van jezelf en de ander (leerlingen).

- Plusklas
- Creatieve middag
- RT
- Talentmiddagen

- Projecten
- Samenwerkend leren
- Keuze voor methode / didactische vorm (tijdsinvestering)
- didactische werkvormen: instructievormen, interactievormen, opdrachtvormen, samenwerkingsvormen, spelvormen

Onze school heeft een gebalanceerd aanbod tussen cognitief, creatief, sociaal emotioneel en sportief onderwijs.

- Onderwijstijd

Ons team is eigenaar van de schoolontwikkeling.

- Verantwoordelijkheid krijgen en nemen
- afspraken nakomen en maken
- niet afhankelijk van leidinggevende
- Autonomie
- Duidelijke taakverdeling en verantwoordelijkheden
- Verantwoording afleggen, evalueren en reflecteren
- kwaliteitscyclus

Leerkrachten hebben een coachende en begeleidende rol.

- Verhouding tussen instructie en begeleiding
- Analyseren van gegevens en aansluiten bij wat de leerling nodig heeft.
- Welke invloed heeft het instructiemodel?
- Feedback geven aan leerlingen
- Welke vragen stel je om hen verder te begeleiden?
- Wanneer en bij wie coach je? Of geef je nog gewoon instructie?

9.2 Persoonlijk meesterschap aandachtspunten

Aandachtspunt
De directie ziet de leerkrachten 2x per jaar lesgeven
We werken op school met coöperatieve werkvormen
De directie houdt twee keer per jaar een ontwikkelgesprek
Werkt vanuit de leerdoelen, (levens)vaardigheden.
Er is een verbinding tussen visie en (nieuwe) methodes
We werken met weektaken.
De leerlingen werken aan eigen doelen.
Een keer per jaar is er een kindgesprek.
Vanaf groep 5 omgekeerde oudergesprekken met de kinderen daarbij.
Aandacht voor wat de leerling leert en dit vastleggen in een portfolio
Er is op school een actieve leerlingenraad.
De leerlijnen voor het jonge kind zijn geïmplementeerd in het onderwijs.
Ontwikkelen van leerdoelen voor levensvaardigheden
Leerkrachten vullen jaarlijks een zelfevaluatie in
Samen wordt het taakbeleid jaarlijks opgesteld.
Jaarlijks stellen we een nascholingsplan op.
We faciliteren collegiale consultatie.
Intern Begeleider doet 3x per jaar gerichte klassenobservaties.
We organiseren projecten en talentenmiddagen.
We hanteren verschillende didactische werkvormen om het samenwerkend leren te bevorderen.
Er is een gebalanceerd onderwijsaanbod. (sociaal emotioneel, creatief, cognitief en sportief)
De kwaliteitscyclus is de basis voor het eigenaarschap van de schoolontwikkeling.
Leerkrachten geven gerichte feedback aan leerlingen.
De leerkracht analyseert alle verwerkte stof en sluit aan bij wat de leerling nodig heeft.
Het zes fasen moet worden gehanteerd.

10 Zichtbaar

10.1 Zichtbaar

De scholen maken de kwaliteiten waar ze voor staan zichtbaar voor zichzelf en de omgeving. Hiermee versterken we de aantrekkingskracht van de scholen. We creëren en benutten de kansen vanuit de verbinding met lokale partners. Het leren maken we zichtbaar, dit heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van de leerlingen en personeel.

Cursieve tekst: kleine doelen

Onderstreepte tekst: uitgebreide doelen

Gewone tekst: blijven onderhouden/borgen

Zichtbaar

Onze school beschikt over een schoolprofiel en draagt deze zichtbaar naar buiten uit.

- *Het schoolprofiel is beschreven en staat op de website (A4)*
- *Maandelijks wordt er een artikel aangeleverd voor het streeknieuws*
- *We houden inloopochtenden voor nieuwe ouders (Schakel)*
- *Successen en doelen delen met ouders, zodat zij ambassadeurs kunnen zijn van de school*

Op onze school wordt zichtbaar gewerkt aan veiligheid

- *We werken volgens de AVG en houden deze up to date*
- *We hanteren het sociale veiligheidsplan*
- *We werken volgens de RI&E*

Onze school werkt zichtbaar doelgericht.

- De doelen (voor leerlingen en leerkrachten) waaraan gewerkt wordt, zijn in de school zichtbaar
- Behaalde successen zijn zichtbaar

Onze school is toegankelijk en benaderbaar.

- *Leerkrachten zijn voor- en na schooltijd benaderbaar voor ouders*
- *De school informeert de ouders efficiënt dmv social schools*

Onze school legt verbinding met lokale partners.

- *Onderwijs verrijken door het inzetten van lokale partners*

Ouders zijn betrokken bij het leerproces van de leerlingen.

- *We betrekken de ouders dmv de verschillende gesprekken*
- *Gebruik maken van talenten van ouders*
- *Rapporten / Portfolio*
- *We organiseren kijk- inloop momenten*

Onze school werkt met een transparante kwaliteitscyclus.

- Onze kwaliteitscyclus heeft 4 fasen, deze gebruiken we in de klas en in de school
- 1. waarnemen/begrijpen (context, wie wil je mee hebben, kansen,bedreigingen)
- 2. prioriteren/plannen
- 3.uitvoeren
- 4.evalueren/veranderen,bijsturen

10.2 Zichtbaar aandachtspunten

Aandachtspunt
Onderwijs verrijken door het inzetten van lokale partners
De doelen zijn voor leerkrachten en leerlingen zichtbaar in de school.
Het schoolprofiel is beschreven en staat op de website/Vensters.
Successen delen met ouders, zodat ze ambassadeur kunnen zijn van de school.
We hanteren een sociaal veiligheidsplan en werken volgens de RI en E.
De school informeert ouders efficiënt dmv. Social Schools.
We maken gebruik van de talenten van ouders.
Onze school werkt met een transparante kwaliteitscyclus. Onze kwaliteitscyclus heeft 4 fasen, deze gebruiken we in de klas en in de school 1. waarnemen/begrijpen (context, wie wil je mee hebben, kansen,bedreigingen) 2. prioriteren/plannen 3.uitvoeren 4.evalueren/veranderen,bijsturen.

11 Toekomst

11.1 Toekomst

We leven in een continu veranderende wereld met hoge onzekerheid en complexiteit die lang niet altijd helder is. De toekomst kunnen we niet voorspellen. Dit betekent voor de organisatie dat we flexibel moeten organiseren. Voor leerlingen dat ze de vaardigheden hebben om te doen en betekenisvol te zijn vanuit hun eigen identiteit en talenten. Voor het personeel betekent dit een veranderende rol en vraagt om zelfreflectie.

Cursieve tekst: kleine doelen

Onderstreepte tekst: uitgebreide doelen

Gewone tekst: blijven onderhouden/borgen

Toekomst doelen

De school beschikt over een visie-gestuurd onderwijskundig concept.

- *Algemeen beeld beschrijven*
- *Specifiek per vakgebied*

De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.

- Studietoetsen voor alle geledingen
- Nieuwsgierigheid prikkelen
- Stimuleren van eigen denkactiviteiten en meningsvormen
- Voldoende maar niet teveel informatie aanbieden
- Omgeving goed inrichten

Onze school organiseert flexibel.

- Samenwerken met andere groepen waar mogelijk
- Samenwerking met federatiescholen (Plusklas)
- Bepaalde activiteiten klasdoorbrekend

Onze school volgt de leerlingen systematisch passend bij het onderwijsconcept.

- Parnassys
- Citotoetsen
- *Leerlijnen*
- *Rapport/Portfolio*
- Zien

De school biedt opleidingsmogelijkheden voor studenten.

- *De school onderhoudt contacten met opleidingsscholen*
- *De school biedt stageplekken*

Mobiliteit binnen de federatie wordt gestimuleerd.

- *Vacatures worden uitgezet binnen de federatie*
- *De invalpool wordt up to date gehouden*

Leerkrachten zijn breed inzetbaar.

- *Leerkrachten zijn competent om in groep 1 t/m 8 te werken*
- *Tijdens sollicitatiegesprekken wordt de brede inzetbaarheid besproken*
- *Jaarlijks wordt in het team besproken welke leerkrachten er van groep wisselen, ivm de brede inzetbaarheid*

11.2 Toekomst aandachtspunten

Aandachtspunt
De school beschikt over een visie-gestuurd onderwijskundig concept.
De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.
Waar mogelijk wordt samengewerkt met andere groepen.
De school onderhoudt contacten met opleidingsscholen en biedt stageplekken.
Vacatures worden uitgezet binnen de federatie en de invalpool wordt up to date gehouden.
Leerkrachten zijn competent om in groep 1 t/m 8 te werken, dit wordt tijdens sollicitatiegesprekken wordt de brede inzetbaarheid besproken.
Jaarlijks wordt in het team besproken welke leerkrachten er van groep wisselen, ivm de brede inzetbaarheid.
We willen een nieuwe rekenmethode implementeren

12 Vitaliteit

12.1 Vitaliteit

Vitaliteit

Het vierde beleidsthema heet "Vitaliteit". Vitaliteit wordt door ons gezien als basis waarop de overige beleidsthema's zijn gefundeerd. Dit vraagt om wederzijdse verantwoordelijkheid, als bestuur en als leerkracht.

Vitaliteit betekent dat wij als bestuur zorg dragen dat de meest optimale leer- en werkomstandigheden worden gecreëerd en zo bijdragen aan de vitaliteit van onze medewerkers (1.). Medewerkers van onze school moeten met plezier naar hun werk komen, maar ook aan het einde van de dag met plezier naar huis gaan. Een gezonde werk- en leeromgeving zorgt voor bevlogen leerkrachten die bruisen van energie, zich vitaal en sterk voelen, hun baan zinvol vinden en inspirerend zijn voor de leerlingen. Alleen als onze medewerkers een gezond en prettig werkklimaat ervaren, kunnen zij excelleren en beter presteren wat zal leiden tot hogere kwaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het beleid gericht op het continue professionaliseren en ontwikkelen van onze medewerker door bijvoorbeeld scholing, is ondergebracht onder het thema Persoonlijk Meesterschap.

Om de optimale omstandigheden te creëren voor onze medewerkers, draagt het bestuur zorg voor een toekomstbestendige en duurzame huisvesting (2.). Onze school is een veilige plek, waar ouders zich welkom voelen en waar kinderen graag naar toe gaan. De school is daarom gehuisvest in een goed onderhouden gebouw en werkt meer en meer aan verduurzaming.

Passend bij optimale omstandigheden is het zorg dragen voor een financieel gezonde school (3.) en een continuïteit op gebied van organisatie. Willen we zorgen voor goed onderwijs dan is een efficiënt bestuur onmisbaar. Het primaire proces wordt optimaal ondersteund door een sluitende begroting, een evenwichtige formatie en een bestuur dat gericht is op permanente professionalisering (4.).

Onze uitgangspunten binnen het thema Vitaliteit zijn:

1. Een vitaal team

1.1 Onze medewerkers staan voor de waarden (in brede zin) van onze school en vormen daarmee een belangrijk pijler en daarmee het gezicht van de school

1.2 Onze medewerkers ervaren een gezond en prettig werkklimaat

1.3 Er wordt een preventief HR-beleid gevoerd ter voorkoming van ziekte, uitval en/of overbelasting als gevolg van werkdruk

1.4 Binnen onze school wordt integer en respectvol gecommuniceerd

1.5 Bij aanname van nieuwe medewerkers wordt onze identiteit geborgd:

- De notitie identiteit wordt uitgebreid met een HR-paragraaf
- Tijdens sollicitatiegesprekken wordt expliciet aandacht gegeven aan identiteit

2. Toekomstbestendige huisvesting

2.1 Op onze school worden maatregelen genomen met het oog op het verder verduurzamen van de school:

- Er wordt onderzocht of onze school baat heeft bij zonnepanelen
- Er wordt actief gekeken naar maatregelen die energieverbruik verlagen

2.2 Het onderhoudsplan wordt up-to-date gehouden:

- Het onderhoudsplan wordt minimaal eens per 2 jaar volledig bijgesteld
- Voor vervanging van meubilair en inventaris in de school en op het schoolplein wordt een vervangingsplan opgesteld
- Voor het aangaan van grotere investeringen wordt een procedure geschreven

2.3 Het schoolgebouw behoudt en bevordert het open karakter en draagt bij aan een omgeving waar ieder kind, iedere ouder en medewerker zich thuis voelt

3. Financieel gezonde school

3.1 De planning en control cyclus wordt systematisch, effectief en efficiënt doorlopen:

- We verantwoorden ons middels jaarverslaggeving, bestuur verslaggeving en andere rapportages naar tevredenheid van onze stakeholders
- Er wordt gekeken naar het formeel vastleggen van autorisaties met betrekking tot uitgaven en investeringen

3.2 Onze school is financieel gezond en zet financiële middelen doelgericht in voor het primaire proces:

- Het formatieplan wordt voorzien van een financiële paragraaf, waarbij aandacht is voor het tegengaan van personele tekorten en werkdrukverlaging
- Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk financiële over- en onderschrijdingen.

3.3 Er wordt een financieel beleid gevoerd dat zorg draagt voor continuïteit van het onderwijs, maar ook ruimte biedt aan ontwikkelingen en vernieuwingen

- Er wordt beleid opgesteld m.b.t. de veranderende manier van lesmethodes (papier vs. digitaal)

4. Duurzame organisatie

4.1 Er is sprake van permanente professionalisering van bestuursleden, MR en CvT

- Aan nieuwe leden wordt een cursus bestuurder aangeboden

4.2 Er is sprake van een cultuur en structuur waarin expertise wordt gedeeld

4.3 Bestaande en nieuwe wet- en regelgeving worden toegepast

- Het bestuur handelt in lijn met Code Goed Bestuur
- Het bestuur heeft beleid met betrekking tot privacy en AVG

4.4 De school communiceert duidelijk haar doelen, identiteit en uitgangspunten

4.5 Het bestuur bevordert versteviging van de samenwerking tussen scholen binnen de federatie “het Groene Hart”.

12.2 Vitaliteit aandachtspunten

Aandachtspunt
Binnen onze school wordt integer en respectvol gecommuniceerd.
Duurzaamheid wordt onderzocht
Bestuur en MR wil professionaliseren.
Federatieve samenwerking wordt versterkt
AVG heeft prioriteit.
Code goed bestuur wordt gehanteerd.
Expertise wordt gedeeld.

13 Het beleid van onze school

13.1 Onderwijskundig beleid

Pedagogisch-didactisch handelen

Op onze school wordt lesgegeven volgens een instructiemodel, (zesfasenmodel). Het klassenmanagement wordt in de verschillende groepen op elkaar afgestemd. Door pedagogisch handelen verbindt de leerkracht de persoonlijk, sociale en de morele ontwikkeling van leerlingen met het cognitieve leren. Dit doen we door de Vreedzame school.

Afstemming - Differentiatie

Ons onderwijs is zo ingericht dat we afstemmen op de onderwijsbehoefte van de leerlingen. Daarbij kijken we naar wat leerlingen nodig hebben op het gebied van instructie, opdrachten, leeractiviteiten, feedback, groepsgenoten, leeromgeving en leerkrachten.

Zorg voor leerlingen

Onze zorg voor leerlingen wordt beschreven in de documenten Zorgstructuur en SOP. Voor leerlingen met een taalachterstand hebben we een passend aanbod.

Ononderbroken ontwikkeling

Voor deze gegevens verwijzen we naar de schoolrapportage, te vinden in de bijlage.

We genereren goede contacten met de vervolgschool.

De school zorgt voor een goede overdracht tussen de verschillende groepen, zodat de ononderbroken ontwikkeling geborgd is.

Aanbod en Tijd

Het aanbod en tijd staat beschreven in de schoolgids en parnassys. De school hanteert methodes die voldoen aan de kerndoelen. We voldoen aan de wettelijke gestelde uren die een leerling naar school moet.

Burgerschap

Op onze school gaan we ervan uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving. We willen actief burgerschap en sociale integratie bevorderen en we willen dat onze leerlingen kennis hebben en kennis maken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

Bijlagen

1. Zesfasenmodel
2. SOP
3. Schoolgids
4. Actief burgerschap en sociale integratie
5. Protocol overdracht basisschool
6. Schoolrapportage
7. Beleid plusklas

13.2 Personeelsbeleid

De schoolleiding

Er is een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het management.

Onderhouden bekwaamheid - scholing

We voldoen aan de wet personeelsbekwaamheid.

Elke jaar wordt er een scholingsplan opgesteld, zie jaarplan.

Er worden collegiale consultaties gehouden door leerkrachten.

Begeleiding leraren

Startende leerkrachten krijgen een maatje die hen begeleidt, zie bijlage protocol startende leerkracht.

We gaan regelmatig op klassenbezoek en hanteren daarbij een kijkwijzer die aansluit bij de ontwikkeling. Zie bijlage protocol gesprekkencyclus.

Betrekken bij onderwijsontwikkeling

Leerkrachten worden op verschillende vakgebieden ingezet om het onderwijs in onze school vorm te geven. Daarbij maken zij gebruik van elkaars kennis en kunde binnen de kaders van het school-beleidsplan.

Bijlagen

1. Regeling gesprekkencyclus
2. Regeling scholing
3. Werkverdelingsplan
4. Doelgroepenbeleid
5. Functiebouwwerk
6. Meerjarenbeleid professionele ontwikkeling
7. Regeling introductie en begeleiding beginners en vervangers
8. (Bestuurs) formatieplan

13.3 Organisatiebeleid

Schooltijden

We voldoen aan de wettelijke verplichtingen rondom de schooltijden, zie bijlage jaarplan/parnassys.

Schoolklimaat en veiligheid

Op onze school maken we gebruik van een anti-pestprogramma *Vreedzame school/Kanjer/Kinderen* met sociale talenten hiermee besteden we aandacht aan basale sociale emotionele burgerschapscompetenties die nodig zijn voor een sociale democratische samenleving. De sociale en fysieke veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten. In de bovenbouw wordt een leerlingtevredenheidsmeting en sociogram afgenomen. Periodiek worden ouders en leerkrachten ondervraagd over het schoolklimaat en de veiligheid. Tevens wordt 1x per 4 jaar een volledige RI&E afgenomen.

Op onze school is een aandachtsfunctionaris en/of vertrouwenspersoon aanwezig. Zie verder onze schoolgids, document sociale veiligheid.

Bijlagen

1. Jaarplan
2. Sociaal beleidsplan

13.4 Financieel-Materieelbeleid

Ondersteuning

Op financieel en materieel gebied krijgen we ondersteuning van het administratiekantoor Groenendijk.

Sponsoring

Er is geen sprake van sponsoring volgens het convenant PO-raad.

Onderhoudsplan

We werken met een meerjarenonderhoudsplan.

Bijlagen

1. Bestuursverslag
2. Meerjarenonderhoudsplan

13.5 Kwaliteitsbeleid

Ons stelsel van kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg. We beoordelen en verbeteren de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. We stimuleren de professionalisering van leerkrachten, We streven ernaar dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze doelen.

Twee keer per jaar leggen we verantwoording af aan de Commissie van Toezicht, wat betreft de realisatie van onze doelen en de behaalde resultaten.

14 Basiskwaliteit

14.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen. We meten de basiskwaliteit een keer per twee jaar met behulp van Mijn Schoolplan of WMK.

14.2 PCA Basiskwaliteit

Bijlagen

1. Rapport Basiskwaliteit 2019

15 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt
Streefbeeld	Onze school besteedt expliciet aandacht aan de ontwikkeling van (christelijke) identiteit.
	Onze school is een plek waar talent van jezelf en de ander wordt ontwikkeld ingezet en benut.
	De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.
	Onze school werkt zichtbaar doelgericht
Persoonlijk meesterschap aandachtspunten	De directie ziet de leerkrachten 2x per jaar lesgeven
	We werken op school met coöperatieve werkvormen
	De directie houdt twee keer per jaar een ontwikkelgesprek
	Werkt vanuit de leerdoelen, (levens)vaardigheden.
	Er is een verbinding tussen visie en (nieuwe) methodes
	We werken met weektaken.
	De leerlingen werken aan eigen doelen.
	Een keer per jaar is er een kindgesprek.
	Vanaf groep 5 omgekeerde oudergesprekken met de kinderen daarbij.
	Aandacht voor wat de leerling leert en dit vastleggen in een portfolio
	Er is op school een actieve leerlingenraad.
	De leerlijnen voor het jonge kind zijn geïmplementeerd in het onderwijs.
	Ontwikkelen van leerdoelen voor levensvaardigheden
	Leerkrachten vullen jaarlijks een zelfevaluatie in
	Jaarlijks stellen we een nascholingsplan op.
	We faciliteren collegiale consultatie.
	We organiseren projecten en talentenmiddagen.
	We hanteren verschillende didactische werkvormen om het samenwerkend leren te bevorderen.
	Er is een gebalanceerd onderwijsaanbod. (sociaal emotioneel, creatief, cognitief en sportief)
	De kwaliteitscyclus is de basis voor het eigenaarschap van de schoolontwikkeling.
Leerkrachten geven gerichte feedback aan leerlingen.	
De leerkracht analyseert alle verwerkte stof en sluit aan bij wat de leerling nodig heeft.	
Het zes fasen moet worden gehanteerd.	
Zichtbaar aandachtspunten	Onderwijs verrijken door het inzetten van lokale partners
	De doelen zijn voor leerkrachten en leerlingen zichtbaar in de school.
	Het schoolprofiel is beschreven en staat op de website/Vensters.
	Successen delen met ouders, zodat ze ambassadeur kunnen zijn van de school.
	We hanteren een sociaal veiligheidsplan en werken volgens de RI en E.
De school informeert ouders efficiënt dmv. Social Schools.	

Thema	Mogelijk aandachtspunt
	We maken gebruik van de talenten van ouders.
	Onze school werkt met een transparante kwaliteitscyclus. Onze kwaliteitscyclus heeft 4 fasen, deze gebruiken we in de klas en in de school 1. waarnemen/begrijpen (context, wie wil je mee hebben, kansen, bedreigingen) 2. prioriteren/plannen 3. uitvoeren 4. evalueren/veranderen, bijsturen.
Toekomst aandachtspunten	De school beschikt over een visie-gestuurd onderwijskundig concept.
	De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.
	Waar mogelijk wordt samengewerkt met andere groepen.
	De school onderhoudt contacten met opleidingsscholen en biedt stageplekken.
	Leerkrachten zijn competent om in groep 1 t/m 8 te werken, dit wordt tijdens sollicitatiegesprekken wordt de brede inzetbaarheid besproken.
	Jaarlijks wordt in het team besproken welke leerkrachten er van groep wisselen, ivm de brede inzetbaarheid.
	We willen een nieuwe rekenmethode implementeren
Vitaliteit aandachtspunten	Binnen onze school wordt integer en respectvol gecommuniceerd.
	Duurzaamheid wordt onderzocht
	Bestuur en MR wil professionaliseren.
	Federatieve samenwerking wordt versterkt
	AVG heeft prioriteit.
	Code goed bestuur wordt gehanteerd.
	Expertise wordt gedeeld.

16 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23	
Persoonlijk meesterschap aandachtspunten	De directie ziet de leerkrachten 2x per jaar lesgeven					
	We werken op school met coöperatieve werkvormen					
	De directie houdt twee keer per jaar een ontwikkelgesprek					
	Werkt vanuit de leerdoelen, (levens)vaardigheden.					
	Er is een verbinding tussen visie en (nieuwe) methodes					
	We werken met weektaken.					
	De leerlingen werken aan eigen doelen.					
	Een keer per jaar is er een kindgesprek.					
	Vanaf groep 5 omgekeerde oudergesprekken met de kinderen daarbij.					
	Aandacht voor wat de leerling leert en dit vastleggen in een portfolio					
	Er is op school een actieve leerlingenraad.					
	De leerlijnen voor het jonge kind zijn geïmplementeerd in het onderwijs.					
	Ontwikkelen van leerdoelen voor levensvaardigheden					
	Leerkrachten vullen jaarlijks een zelfevaluatie in					
	Jaarlijks stellen we een nascholingsplan op.					
	We faciliteren collegiale consultatie.					
	We organiseren projecten en talentenmiddagen.					
	We hanteren verschillende didactische werkvormen om het samenwerkend leren te bevorderen.					
	Zichtbaar aandachtspunten	Er is een gebalanceerd onderwijsaanbod. (sociaal emotioneel, creatief, cognitief en sportief)				
		De kwaliteitscyclus is de basis voor het eigenaarschap van de schoolontwikkeling.				
Leerkrachten geven gerichte feedback aan leerlingen.						
De leerkracht analyseert alle verwerkte stof en sluit aan bij wat de leerling nodig heeft.						
Het zes fasen moet worden gehanteerd.						
Onderwijs verrijken door het inzetten van lokale partners						
De doelen zijn voor leerkrachten en leerlingen zichtbaar in de school.						
Het schoolprofiel is beschreven en staat op de website/Vensters.						
Successen delen met ouders, zodat ze ambassadeur kunnen zijn van de school.						

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
	We hanteren een sociaal veiligheidsplan en werken volgens de RI en E.				
	De school informeert ouders efficiënt dmv. Social Schools.				
	We maken gebruik van de talenten van ouders.				
	Onze school werkt met een transparante kwaliteitscyclus. Onze kwaliteitscyclus heeft 4 fasen, deze gebruiken we in de klas en in de school 1. waarnemen/begrijpen (context, wie wil je mee hebben, kansen, bedreigingen) 2. prioriteren/plannen 3. uitvoeren 4. evalueren/veranderen, bijsturen.				
Toekomst aandachtspunten	De school beschikt over een visie-gestuurd onderwijskundig concept.				
	De school is een rijke leeromgeving voor alle geledingen.				
	Waar mogelijk wordt samengewerkt met andere groepen.				
	De school onderhoudt contacten met opleidingsscholen en biedt stageplekken.				
	Leerkrachten zijn competent om in groep 1 t/m 8 te werken, dit wordt tijdens sollicitatiegesprekken wordt de brede inzetbaarheid besproken.				
	Jaarlijks wordt in het team besproken welke leerkrachten er van groep wisselen, ivm de brede inzetbaarheid.				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Bijlagen Schoolplan 2019-2023

Paragraaf	Titel bijlage	Gemaakt op	Evaluëren op
Personeelsbeleid	(Bestuurs) formatieplan	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	Actief burgerschap en sociale integratie	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	Beleid plusklas	20 november 2019	
Beschrijving van de organisatie	Bestuurconvenant	19 november 2019	
Financieel-Materieelbeleid	Bestuursverslag	19 november 2019	
Onze visie op identiteit	De drie formulieren	8 juli 2019	
Beschrijving van de organisatie	Directieconvenant	13 november 2019	
Personeelsbeleid	Doelgroepenbeleid	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Functiebouwwerk	19 november 2019	
Onze visie op identiteit	Identiteitsnota	19 november 2019	
Organisatiebeleid	Jaarplan	19 november 2019	
Beschrijving van de organisatie	Managementstatuut	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Meerjarenbeleid professionele ontwikkeling	19 november 2019	
Financieel-Materieelbeleid	Meerjarenonderhoudsplan	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	Protocol overdracht basisschool	19 november 2019	
PCA Basiskwaliteit	Rapport Basiskwaliteit 2019	13 november 2019	
Kwaliteitsbeleid	Rapportbasiskwaliteit	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Regeling gesprekkencyclus	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Regeling introductie en begeleiding beginners en vervangers	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Regeling scholing	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	Schoolgids	19 november 2019	

Paragraaf	Titel bijlage	Gemaakt op	Evalueren op
Onderwijskundig beleid	Schoolrapportage	19 november 2019	
Organisatiebeleid	Sociaal beleidsplan	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	SOP	19 november 2019	
Personeelsbeleid	Werkverdelingsplan	19 november 2019	
Onderwijskundig beleid	Zesfasenmodel	19 november 2019	

17 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 07ZL
Naam: School met de Bijbel De Wegwijzer
Adres: Schoolweg 1
Postcode: 3628 BG
Plaats: KOCKENGEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

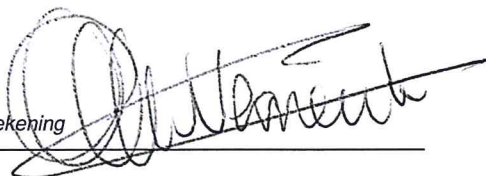
Namens de MR,

naam G. Wimmers

functie Voorzitter MR

plaats Kockengen

datum 19-12-'19

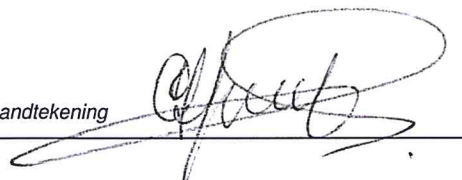
handtekening 

naam R. Hoogendoorn Korver

functie Secretaris MR

plaats Kockengen

datum 19-12-'19

handtekening 

18 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 07ZL
Naam: School met de Bijbel De Wegwijzer
Adres: Schoolweg 1
Postcode: 3628 BG
Plaats: KOCKENGEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam P.W. van Linderberg

functie Voorzitter

plaats Kockengen

datum 19/12/2019

handtekening



naam H.M. Kool-Treur

functie Secretaris

plaats Kockengen

datum 19-12-2019

handtekening

