

# Schoolplan 2023 – 2027



Basisschool  
**St. Jozef**

*Samen op pad de wijde wereld in*



# INHOUD

1. VOORWOORD	2
2. INLEIDING	3
2.1 Gegevens school en bestuur	3
2.2 Totstandkoming schoolplan	3
2.3 Leeswijzer	3
3. KADERS	5
3.1 Kaders vanuit SKBG	4
3.1.1 Visie van SKBG	4
3.1.2 Missie van SKBG	4
3.1.3 Waarden van SKBG	5
3.1.4 Kerncompetenties SKBG	6
3.2 Contextanalyse	7
3.2.1 Interne analyse	7
3.2.2 Externe analyse	8
3.2.3 Evaluatie Schoolplan 2019-2023	9
3.3 Missie en visie van de St. Jozef	11
3.4 Identiteit	15
3.5 Financieel beleid	16
3.5.1 Financieel beleid binnen SKBG	16
3.5.2 Financieel beleid Basisschool St. Jozef	17
4. STRATEGISCHE THEMA'S EN AMBITIES	18
4.1 Strategische thema's	18
4.2 Ambities	
4.3 Uitwerking strategische thema's in ambities en stuurpunten	19

Bijlage I: Sterkte en zwakte analyse

Bijlage II: Wettelijke en deugdelijkheid eisen

Bijlage III: Onderwijskundig- en kwaliteitszorg beleid

Bijlage IV: Personeelsbeleid

Formulier: Instemming met schoolplan

## 1. Voorwoord

Dit schoolplan is een plan voor de aankomende vier jaar (2023-2027). Het beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid voor de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (kwaliteitszorg). Het schoolplan is een verantwoordingsdocument voor zowel het bestuur en de overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners. Jaarlijks worden de geformuleerde ambities uitgewerkt in ons jaarplan. In het jaarverslag blikken we terug of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Zo geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De St. Jozef maakt deel uit van SKBG. Ons schoolplan is een vertaalslag van het Koersplan van SKBG. Het Koersplan is in samenwerking met directeuren en de verschillende (school)teams samengesteld. Door input te krijgen en het goede gesprek hierover aan te gaan, heeft iedereen in de organisatie een steentje bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van het Koersplan.

In het Koersplan staan de ambities en kerncompetenties die de aankomende jaren ook belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de school. Deze krijgen een plek in de schoolplannen van alle SKBG-scholen. Zo staan wij als scholen ook in verbinding met elkaar.

## 2. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de St. Jozef. Het beschrijft het beleid en de ambities van onze school voor de periode 2023-2027. De belangrijkste punten van dit schoolplan staan op een poster. Deze hangt in de school, staat op onze website en staat in dit schoolplan. In dit document is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

### 2.1 Gegevens school en bestuur

School: Basisschool St. Jozef  
Brin: 08ZC  
Directeur: Lizet Kranen  
Adres: Schoolstraat 1  
Telefoon: 0543-352747  
E-mailadres: l.kranen@skbg.nl  
Website: www.bsjozefww.nl

Bestuurskantoor nummer: 42616  
Bestuur: Stichting Katholiek Basisonderwijs Gelderland (SKBG)  
Bezoekadres: Rijksstraatweg 119a, 7231 AD Warnsveld  
Telefoon: 0571-261109

### 2.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is samen met de medewerkers en belanghebbenden van de St. Jozef tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit
- Analyse van de omgeving
- Evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2019-2023
- Formuleren visie/ambities met het team
- Bespreking/peiling bij ouders/leerlingen
- Bespreking in/met de MR

### 2.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan staan drie hoofdstukken. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die SKBG met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van de St. Jozef. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen staat de nodige informatie over de manier waarop onze school voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

## 3. Kadere

In dit hoofdstuk staan de kadere voor het beleid van de St. Jozef beschreven. Ten eerste bestaan deze kadere uit de missie, visie, waarden en kerncompetenties van SKBG. Daarna is beschreven welke analyses er zijn gemaakt om tot passende ambities te komen voor onze school. Onze stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van de St. Jozef weergegeven.

### 3.1 Kadere vanuit SKBG

#### 3.1.1 Visie van SKBG

Wij geloven dat groei gelukkig maakt. Als je jezelf ontwikkelt, groeit je zelfvertrouwen en je trots. Elke stap vooruit geeft voldoening en plezier. Dat gevoel gunnen wij onze leerlingen en collega's. Door goed onderwijs voor onze leerlingen en goede ontwikkelmogelijkheden voor onze collega's dragen wij eraan bij dat zij nu, morgen én in hun verdere leven geluk ervaren en zelf ook weer van betekenis kunnen zijn voor de samenleving. Deze overtuiging geeft ons richting bij alles wat wij doen. In de klas en daarbuiten. Binnen onze scholen en binnen de stichting. Met leerlingen, met collega's en met partners.

#### 3.1.2 Missie van SKBG

## Ruimte voor jouw groei

Wij beloven jou dat jij bij ons de ruimte krijgt om jezelf te zijn en te groeien op een manier die past bij jouw passie en jouw talenten. Wij trekken graag samen met jou op en begeleiden je bij jouw ontwikkeling. Want wij voelen ons met jou verbonden. Net als wij ons verbonden voelen met alle leerlingen, ouders, collega's en onze omgeving. Dat wij allemaal verschillend zijn, verrijkt ons. Mèt al die verschillen zijn wij gelijkwaardig. Wij kennen je naam, zien jou als mens en respecteren jouw eigenheid.



Om deze belofte waar te maken bieden wij in de eerste plaats rijk en passend onderwijs in een duurzame leeromgeving. Onderwijs dat zo veel mogelijk leerlingen inspireert tot groei en de kansen vergroot op een gelukkige toekomst. Onderwijs dat onze collega's uitdaagt hun bekwaamheid verder te ontwikkelen en het beste van zichzelf te laten zien. Met en binnen dat onderwijs creëren wij ruimte. Ruimte voor jou om eigen keuzes te maken, ruimte om eigenaarschap te tonen, ruimte om te leren. Wij creëren ruimte voor jouw groei.

#### 3.1.3 Waarden van SKBG

Onze waarden verwoorden wat we belangrijk vinden binnen SKBG, ze geven richting aan ons gedrag en helpen ons keuzes te maken en het onderwijs vorm te geven.

### **VANUIT DE BEDOELING**

**Richting schept duidelijkheid**

Er zit een bedoeling achter alles wat we doen. Onze bedoeling is ons vertrekpunt. Daarop baseren we onze plannen en pas dan kijken we hoe we die plannen gaan realiseren. We hebben oog voor de lange termijn. De bedoeling bepaalt de richting en schept orde en duidelijkheid.

## **BEKWAAMHEID**

### **Fundament onder goed onderwijs**

Bekwaamheid gaat over professionaliteit, je vak verstaan en continu in ontwikkeling blijven. Bekwaamheid van SKBG-collega's kan gezien worden als het belangrijkste fundament onder goed onderwijs en is in die zin voorwaardelijk voor het waarmaken van onze belofte.

## **EIGENAARSCHAP**

### **Verantwoordelijk voor je eigen keuzes**

Werk je bij SKBG dan toon je eigenaarschap. Je neemt proactief verantwoordelijkheid voor je werk en je beslissingen. Je doet wat je zegt en zegt wat je doet. Je reflecteert op jezelf en bent aanspreekbaar op je gedrag.

## **EIGENHEID**

### **Ruimte voor jou**

Bij SKBG ervaar je de ruimte om jezelf te zijn, authentiek, en om jezelf te ontwikkelen op een manier die aansluit bij jouw passie en jouw talenten.

## **WENDBAARHEID**

### **Meebewegen en kansen pakken**

Bij SKBG gaan we wendbaar om met nieuwe ontwikkelingen. Dat geldt zowel voor interne ontwikkelingen als voor externe ontwikkelingen in onze omgeving. Elke nieuwe ontwikkeling – gewenst of ongewenst – brengt ook nieuwe kansen. Die kansen zien we én grijpen we aan om ons onderwijs te versterken.

### **3.1.4 Kerncompetenties SKBG**

In onze kerncompetenties herken je SKBG, ze geven aan waar wij binnen SKBG goed in zijn en voor staan.

#### **SKBG GEEFT GELIJKWAARDIGE AANDACHT**

Wij zien elkaar, kennen elkaar en gaan met elkaar om op basis van gelijkwaardigheid. Dat geldt voor de collega's van SKBG. En dat geldt binnen de scholen voor leerlingen en hun ouders.

#### **SKBG STAAT IN VERBINDING**

Wij zorgen voor verbinding en zijn daarin loyaal. Dat geldt voor onze relatie met leerlingen en ouders, voor de relatie tussen collega's en tussen scholen, en voor de relatie met onze omgeving. Relaties aangaan én onderhouden vraagt van ons dat we – letterlijke en figuurlijke – afstanden kunnen overbruggen en moeite doen in voor- en tegenspoed.

#### **SKBG BIEDT RUIMTE VOOR REGIE**

SKBG biedt ruimte om leiderschap te tonen en autonoom keuzes te maken. Dat vraagt ook van ons dat we op onszelf reflecteren en dat we helder zijn: we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Leerlingen, collega's én de scholen van SKBG: zij hebben allemaal ruimte voor regie en kunnen autonoom keuzes maken die passen bij hun karakter en context.

## 3.2 Contextanalyse

### 3.2.1 Interne analyse

Basisschool St. Jozef is een katholieke basisschool en is 1 van de 20 basisscholen van SKBG. De school bestaat al sinds 1883 en staat nog steeds op dezelfde plek in Winterswijk. Het gebouw stamt uit 2014. De kinderen zijn niet afkomstig uit een bepaalde wijk, maar wonen verspreid over de gehele gemeente Winterswijk. De populatie is gemêleerd. Er zijn verschillende culturele achtergronden en verschillende levensbeschouwingen.

De school telt momenteel ongeveer 200 kinderen, waarvan ongeveer 15% van de kinderen een niet-Nederlandse culturele achtergrond (NNCA) hebben. De prognoses qua aantal kinderen in Winterswijk zijn stabiel. De verwachting is dan ook dat het aantal kinderen dat de St. Jozef de komende jaren bezoekt stabiel zal zijn. Voor komend schooljaar zien wij een toename van het aantal leerlingen. Op 1/8/23 telde de school 197 leerlingen, voor 1/8/24 staan er momenteel 218 kinderen ingeschreven.

De school heeft een schoolweging van 29,14. Voor de berekening van de schoolweging maakt het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruik van de volgende kenmerken: het opleidingsniveau van ouders, het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op school, het land van herkomst, de verblijfsduur van de moeder in Nederland en of de ouders in de schuldsanering zitten. De schoolweging loopt van 20 tot 40. Hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de populatie en hoe hoger de verwachte resultaten mogen zijn. Met een weging van 29,14 heeft de St. Jozef een redelijk gemiddelde populatie.

Om een goed beeld van de school te krijgen, is samen met de kinderen, de medezeggenschapsraad en het team een interne en externe analyse gemaakt. Hierbij is gekeken naar sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen op diverse gebieden. Om een goede analyse te maken, zijn naast de informatie uit gesprekken, ook diverse bronnen (auditrapport, Parnassys, tevredenheidsonderzoeken, Duo) gebruikt.

Hieronder staat een samenvatting van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen op diverse gebieden. Dit betreft de interne analyse. Een uitgebreide beschrijving hiervan is te vinden in bijlage 1.

Over het algemeen kan gesteld worden dat leerlingen, ouders en teamleden tevreden zijn over de St. Jozef. Men voelt zich gezien, gehoord en gewaardeerd en komt met plezier naar school. Er is over het algemeen sprake van een veilig klimaat voor de kinderen en er heerst een prettige sfeer in de groepen. In een aantal groepen is soms sprake van enige sociale onrust. Kinderen zijn dan sterk op de ander gericht, reageren fel op elkaar en leven zich niet altijd in de ander in. Een aantal kinderen ervaart dit als onprettig. In 2020-2021 is de Kanjertraining in alle groepen ingevoerd en de verwachting is onder andere dat dit kinderen gaat helpen om meer respect te hebben voor elkaar.

De betrokkenheid van teamleden richting de kinderen is groot en het team denkt in mogelijkheden en kansen. Er is aandacht voor de brede ontwikkeling en daarmee ook voor talenten van kinderen. Onderwerpen die aandacht behoeven zijn de zelfstandigheid van kinderen, het meer betrekken van kinderen bij hun eigen leerproces en hoge verwachtingen hebben. Uitdagend leren moet nog meer opgepakt worden.

De eindopbrengsten lagen de afgelopen jaren rond het landelijk gemiddelde en dat geldt over het algemeen ook voor de tussenopbrengsten rekenen, spelling en technisch lezen. De St. Jozef behaalde afgelopen jaren de gestelde normen rondom de referentieniveaus. De referentieniveaus beschrijven wat een leerling op een bepaald moment in zijn schoolloopbaan moet beheersen op het gebied van taal en rekenen. De referentieniveaus



zijn vastgesteld voor po, vo en mbo voor een soepele aansluiting tussen primair en voortgezet onderwijs.

De resultaten begrijpend lezen, zien wij negatief veranderen. Hier ligt voor de komende jaren een aandachtspunt.

Het team is de afgelopen jaren met het Doordacht Passend Lesmodel gaan werken. Dit wordt als prettig en effectief (meer betrokkenheid en motivatie bij de kinderen) ervaren en zal de komende periode dan ook verder geïmplementeerd worden.

Het team staat open voor schoolontwikkeling en innovatie. Hierbij is het belangrijk dat er vanuit duidelijke bedoelingen en een doorgaande lijn wordt gewerkt. Qua schoolontwikkeling zijn burgerschap, begrijpend lezen en uitdagend leren onderwerpen die de komende periode opgepakt gaan worden.

De afgelopen periode waren de directeur en één leerkracht met name de kartrekkers voor de schoolontwikkeling. Beide collega's hebben inmiddels een andere baan binnen SKBG geaccepteerd. Hier ligt dus een aandachtspunt. Het streven is dat er met werkgroepen gewerkt gaat worden. Iedere werkgroep is verantwoordelijk voor een bepaald onderwerp en zal het team daarin mee gaan nemen. Hierdoor ontstaat een gedeelde verantwoordelijkheid onder een groter deel van het team.

Sinds 1 augustus 2023 is er een nieuwe directeur aangesteld. Het inwerken kost tijd, maar het biedt ook mogelijkheden. De nieuwe directeur brengt nieuwe ervaringen, kennis en vaardigheden mee. Persoonlijke aandacht, open communicatie en teamleden in hun kracht zetten, worden nu als sterktes gezien. De nieuwe directeur wil dit behouden en zal daarop inzetten.

### **3.2.2 Externe analyse**

De St. Jozef werkt intensief samen met diverse organisaties. Bovendien heeft de school rekening te houden met allerlei maatschappelijke veranderingen en politieke besluiten. Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen op diverse gebieden. Dit betreft de externe analyse. Een uitgebreide beschrijving, is te vinden in bijlage I.

De beeldvorming over de St. Jozef is in Winterswijk over het algemeen positief. Ouders die komen voor een rondleiding, geven vaak aan dat ze goede verhalen over de school horen. Er is sprake van een licht stijgend aanmeldingspercentage.

De samenwerking met diverse partners (Kinderopvangorganisaties, voorgezet onderwijs, andere basisscholen) verloopt over het algemeen prettig, maar kan de komende jaren nog wel verder geoptimaliseerd worden.

De wereld verandert snel en wordt steeds kleiner. Er ligt een uitdaging in het bijhouden van al deze ontwikkelingen. De vraag is hoe kinderen goed voor te bereiden op een leven in een snel veranderende wereld.

Kinderen maken veel gebruik van schermjes. Wat is hiervan op lange termijn de invloed op bijvoorbeeld motoriek, zicht, concentratie en sociaal contact? Hier ligt een zorg, maar is deze terecht?

Er ligt vanuit de overheid een opdracht om te bewegen richting inclusief onderwijs. Een mooi streven, maar dit vraagt wel om voldoende geschoold personeel om tegemoet te komen aan de eventuele specifieke zorg-, onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van alle kinderen. Er moeten tevens voldoende middelen en materialen aanwezig zijn om kinderen het juiste aanbod te geven. De St. Jozef zal de komende periode bekijken wat nodig is om meer inclusief te worden.

### 3.2.3 Evaluatie Schoolplan 2019-2023

De gestelde ambities van de planperiode 2019-2023 hadden betrekking op de volgende gebieden;

- Leefwereld en onderwijs
- Sociale competenties
- Systeemwereld
- Lerend vermogen

Hieronder staat een korte beschrijving over de ambities die gedurende de afgelopen planperiode wel en niet behaald zijn.

De gestelde ambities op gebied van *leefwereld* en *onderwijs* zijn grotendeels behaald. Met name het verbeteren van de instructievaardigheden middels het Doordacht Passend Lesmodel heeft het afgelopen jaar veel aandacht gehad. Daarnaast zijn de volgende methodes of trainingen de afgelopen jaren met voldoening geïmplementeerd;

- Staal spelling in de groepen 3 (tweede helft van het schooljaar) tot en met 8
- Blink geïntegreerd, de nieuwe methode voor wereldoriëntatie in de groepen 3 tot en met 8
- De Kanjertraining in alle groepen
- Het concept 'Boeiend onderwijs in deze tijd'
- Technieklokaal voor de groepen 7 en 8 (Gerrit Komrij College in Winterswijk).

Staal taal is ook geïmplementeerd, maar hier liggen nog aandachtspunten. De methode kent volgens de leerkrachten nadelen (tijdrovend, weinig betekenisvol en weinig effectief), waardoor de methode weinig ingezet wordt. De verschillen tussen de groepen zijn nu groot en daar moet weer één lijn in komen.

Op de St. Jozef hebben alle kinderen van de groepen 5 tot en met 8 een eigen device waar ze op werken. Naast de digitale inzet van leermiddelen, maakt de St. Jozef ook bewuste keuzes voor schriftelijke opdrachten.

De gestelde ambities op het gebied van *sociale competenties* en *cognitieve opbrengsten*, zijn niet allemaal behaald. Hoge doelen stellen, zelfstandigheid en taakaanpak blijven aandachtspunten.

De doelstellingen rondom *systeemwereld* zijn grotendeels behaald. Op de St. Jozef is de afgelopen 4 jaar tijd gestoken in het creëren van een uitdagende en rijke leeromgeving, waarin ook creatief denken en expressie zichtbaar is. Dit is goed gelukt.

In alle groepen is aan vrijwel alle 'takken' van het concept 'Boeiend Onderwijs in deze tijd' aandacht besteed. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van denkgewoonten, coöperatieve werkvormen, systeemdenken, veilige omgeving en meervoudige intelligentie. Dit loopt over het algemeen goed, maar wij zien nog wel verschillen per groep en leerkracht. Het creëren van een doorgaande lijn behoeft nog aandacht.

De doelstellingen rondom *lerend vermogen* zijn grotendeels behaald.

Het lerend vermogen van het team is groot. Men is welwillend om te leren en aanpassingen te doen als dit ten goede komt aan de kinderen. Leerlingen en leerlijnen staan steeds meer centraal en methodes worden steeds meer als bron en niet als leidraad gebruikt.

Collega's werken nauw samen, bereiden lessen samen voor, geven elkaar feedback, kortom zij leren van en met elkaar. Dit gebeurt in de dagelijkse praktijk, maar wordt ook structureel op de agenda gezet in de vorm van 'teamieren'.

De directeur was verbindend en heeft met het team de afgelopen jaren een goede weg ingeslagen om het onderwijs te optimaliseren. Er is per 1/8/2023 een nieuwe directeur aangesteld. Zij zal de komende planperiode blijven verbinden en de ingezette koers op school gaan borgen.

De samenwerking met de naastgelegen kinderopvang verloopt prettig, maar mag nog meer geïntensiveerd worden. Bijvoorbeeld gezamenlijke (thematische) ouderavonden organiseren en meer betrokkenheid bij activiteiten op school of bij de opvang. Ook de samenwerking met het voortgezet onderwijs kan geoptimaliseerd worden. Meer afstemming en van en met elkaar leren, verdient aandacht.

Door te werken aan bovengenoemde ambities zien wij dat leerkrachten leerdoelen en leeractiviteiten bewuster inzetten. Het onderwijs sluit daardoor beter aan bij de kinderen. Er is aandacht voor de brede ontwikkeling, waardoor talenten zichtbaar en verder ontwikkeld kunnen worden.

### 3.3 Missie en visie van de St. Jozef

**Onze missie is;**

*'Samen op pad de wijde wereld in'*

Op de St. Jozef willen wij dat jij jezelf bent en dat jij jezelf en de wereld om jou heen spelend en lerend leert kennen.

Wij zorgen voor boeiend onderwijs in een veilige, plezierige en rijke leeromgeving. Hierin mag jij, samen met klasgenoten, ouders en teamleden het beste uit jezelf halen. Vertrouwen in en respect voor jezelf en de ander is hierbij essentieel.

Alles wat je aandacht geeft groeit, daarom hebben wij oog voor jouw talenten.

Het onderwijs op de St. Jozef zorgt ervoor dat jij later met (zelf)kennis en vertrouwen op een voor jou passende en op respectvolle wijze een bijdrage kunt leveren aan de maatschappij. In onze ogen draagt dit bij aan een gelukkig leven, nu en in de toekomst.

Ga je mee, samen op pad de wijde wereld in?

**Onze visie is;**

Wij gunnen alle kinderen een fijne en plezierige basisschooltijd. Een periode waar je later met een goed gevoel op terug kan kijken.

De wereld verandert snel, wordt steeds diverser en raakt meer verbonden. Wij willen dat jij zelfstandig en samen deze wereld leert begrijpen en waarderen om er een positieve bijdrage aan te leveren. Het zogenoemde concept 'Boeiend Onderwijs in deze tijd' past hierbij en is een middel dat ons helpt om ons onderwijs vorm te geven.

Het concept 'Boeiend Onderwijs in deze tijd' is gericht op het behalen van optimale resultaten door middel van het creëren van onderwijsleersituaties van hoge kwaliteit. Om dit te realiseren is in elk geval innerlijke betrokkenheid nodig, zowel van de leraar als van de leerlingen. Bij boeiend onderwijs gaat het leren van leerkrachten en het leren van leerlingen hand in hand. Daarbij is een rijke leeromgeving onmisbaar.



Onze kernwaarden verwoorden wat wij belangrijk vinden op de St. Jozef, ze geven richting aan ons gedrag en helpen ons keuzes te maken en het onderwijs vorm te geven.

### **EEN BREDE BASIS MET AANDACHT VOOR WELZIJN, VAARDIGHEDEN, KENNIS EN INZICHTEN**

Achter alles wat wij doen zit een bedoeling, daarop baseren wij ons onderwijs. Wij stellen onszelf telkens de vraag: Wat vinden wij in deze tijd belangrijk voor onze kinderen en wat is er nodig om dit te bereiken? Wat doet ertoe voor onze kinderen?

Op de St. Jozef ontwikkel jij je breed en leer je reflecteren op jouw eigen gedrag. Op deze manier ontwikkel je meerdere vaardigheden, ontdek je waar jij je fijn bij voelt, wat je leuk vindt, waar je goed in bent en bouw je (zelf)kennis op.

### **SAMEN VERBINDEN**

Op de St. Jozef wordt 'echt contact' gemaakt. Hiermee bedoelen wij dat je mag zeggen wat je voelt, dat we elkaar zien en horen. Wij delen mooie en minder mooie dingen. Wij durven ons kwetsbaar op te stellen en wij zetten ons in voor elkaar. Wij zijn er voor elkaar. Jij leert jezelf, de mensen en de omgeving om jou heen spelend en lerend kennen. Jij mag je zelfstandig en samen met anderen (medeleerlingen, ouders, teamleden en mensen uit de omgeving) ontwikkelen op een manier die bij jou past. Hierbij vinden wij het belangrijk dat je oog hebt voor en rekening houdt met jezelf, de ander en de omgeving. Wij staan met elkaar in verbinding en wij brengen verbinding aan tussen het onderwijs en de omgeving.

### **GROEIEN VANUIT VERTROUWEN EN VERANTWOORDELIJKHEID**

Op de St. Jozef leer je vanuit vertrouwen, steeds meer zelf verantwoordelijkheid te nemen voor jouw eigen groei. Je weet waarom je dingen leert (betekenisvol en boeiend onderwijs) en ziet het belang ervan in. Je leert ook vaardigheden om op een voor jou prettige manier aan leerdoelen te werken. Dit draagt bij aan plezier, motivatie en passie voor leren.

### **GELIJKE KANSEN VOOR IEDER KIND MET AANDACHT VOOR IEDERS TALENTEN**

Ieder mens is uniek en op de St. Jozef ervaar je ruimte om jezelf te zijn. Jij wordt gezien, gehoord en gewaardeerd en dat geldt ook voor alle andere mensen binnen onze omgeving. Wij hebben oog voor talenten. Onder talenten verstaan wij activiteiten die vanzelf gaan, voldoening opleveren en energie geven.

Verscheidenheid verrijkt ons leven en zorgt ervoor dat wij van en met elkaar kunnen leren en iedereen zich optimaal kan ontwikkelen. Iedereen profiteert op eigen wijze van het onderwijs op de St. Jozef en krijgt hierin gelijke kansen.



Dit is de huidige situatie per kernwaarde

### **EEN BREDE BASIS MET AANDACHT VOOR WELZIJN, VAARDIGHEDEN, KENNIS EN INZICHTEN**

Afgelopen jaren is er veel ontwikkeld en ingevoerd op de St. Jozef, zodat er momenteel sprake is van een breed aanbod voor welzijn, vaardigheden, kennis en inzichten. Onder andere het Doordacht Passend Lesmodel, het concept Boeiend Onderwijs en de Kanjertraining zijn de afgelopen jaren geïmplementeerd.

De leerkrachten zien de kinderen en hebben oog voor hun welzijn, welbevinden, onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Hier gaan de teamleden zo goed mogelijk mee om of begeleiden de kinderen hier zo goed mogelijk bij.

### **SAMEN VERBINDEN**

Om 'echt contact' te maken, staan vanaf 8.20 uur alle leerkrachten bij de deur van hun groep om zo alle kinderen welkom te heten en te zien. Aan het einde van de dag lopen de leerkrachten mee naar buiten, zodat kinderen en ouders de mogelijkheid hebben om even een praatje te maken of een vraag te stellen. Er worden structureel gesprekken gevoerd met kinderen en ouders.

De deur van de directeur staat zoveel mogelijk open en de directeur is, daar waar mogelijk, bij de start en het einde van de dag, op het schoolplein aanwezig. Wij willen laagdrempelig zijn voor alle betrokkenen van de school.

De teamleden gebruiken zoveel mogelijk positieve bewoordingen en zijn oplossingsgericht, zij spreken met en niet over elkaar, geven elkaar feedback en wijzen elkaar op het niet nakomen van afspraken. Hierin geven zij het goede voorbeeld aan de kinderen.

Ouders hebben afgelopen jaren de ruimte gekregen om mee te praten over ons onderwijs, bijvoorbeeld in de medezeggenschapsraad, de ouderraad of een klankbordgroep.

Door het organiseren van groepsdoorbrekende activiteiten en het talentcircuit, waarbij kinderen samen werken en samen leren, raken kinderen van verschillende groepen bij elkaar betrokken. Hierbij valt te denken aan:

- Feesten als Sinterklaas, Kerst en Pasen
- Projectweken
- Start en/of afsluiting van projecten waar ouder(s)/verzorger(s) voor worden uitgenodigd.

Teamleden leren de kinderen de wereld om hen heen te begrijpen met behulp van 'tools' uit het systeemdenken. Met behulp van systeemdenken ontdekken kinderen dat er bijna altijd onderlinge verbanden zijn tussen zaken. Zo krijgen kinderen meer inzicht hoe de onderdelen van een systeem samenwerken en elkaar beïnvloeden. De St. Jozef werkt samen met kinderopvangorganisaties, het voortgezet onderwijs, studenten en docenten van de PABO en andere organisaties.

Alle (nieuwe) kinderen, ouders, teamleden en andere bezoekers worden met enthousiasme op school ontvangen. Veel mensen geven aan dat de St. Jozef voelt als 'een warm bad', waar men zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. De sfeer wordt over het algemeen als prettig ervaren. Dit alles zorgt voor verbinding.

### **GROEIEN VANUIT VERTROUWEN EN VERANTWOORDELIJKHEID**

Er heerst over het algemeen een fijne en rustige sfeer in de school. Kinderen worden gezien en mogen zijn wie ze zijn. Dit geeft vertrouwen.

Het onderwijs is nu nog vooral leerkrachtgestuurd. De kinderen doen wat de leerkrachten zeggen en krijgen hierin weinig regie. Van eigen werk plannen, keuzes maken in de te volgen instructies, zelf nakijken en eigen doelen stellen, is nog nauwelijks sprake. Dit komt de motivatie en het plezier in leren niet altijd ten goede.



Het team ziet mogelijkheden om dit om te buigen, zodat kinderen in een veilige, plezierige en rijke omgeving vanuit vertrouwen meer verantwoordelijkheden kunnen gaan nemen. Dit zal de komende jaren aandacht krijgen.

### **GELIJKE KANSEN VOOR IEDER KIND MET AANDACHT VOOR IEDERS TALENTEN**

Iedereen is welkom op de St. Jozef, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Hierdoor vormen wij een afspiegeling van de samenleving en dat waarderen wij. Het van en met elkaar leren wordt hiermee verbeterd.

De teamleden hebben oog voor verschillen en proberen hier zo goed mogelijk mee om te gaan. Dit blijft een aandachtspunt, omdat het van de leerkrachten wat vraagt om tegemoet te komen aan alle verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

Hoge verwachtingen hebben en kansrijk adviseren richting het voortgezet onderwijs heeft de afgelopen jaren aandacht gehad en dat zal de komende jaren zo blijven. Onder hoge verwachtingen hebben, verstaan wij dat kinderen vanuit vertrouwen het beste uit zichzelf halen. Hierbij vinden wij zicht op *eigen* groei en je kwetsbaar opstellen belangrijk om de kinderen mee te geven. Inspanning leveren en doelen behalen, maakt trots en geeft zelfvertrouwen. Je kwetsbaar op durven stellen helpt onder andere om je te kunnen uiten en om hulp te vragen. Je hoeft niet alles te weten en je hoeft niet alles alleen te doen. Wij zijn er voor elkaar.

### **3.4 Identiteit**

Wij willen een school zijn waar 'echt' contact wordt gemaakt. Wij respecteren elkaar en de omgeving. Onze teamleden willen jou leren dat je verantwoordelijk bent voor eigen keuzes, voor anderen en voor de omgeving waarin je leeft. Dit betekent dat wij jou leren om samen te werken en samen te leven met respect voor ieders persoonlijkheid, geloof en levensovertuiging.

Onze school staat open voor alle kinderen en ouders, ongeacht hun achtergrond, levensbeschouwing of geloofsovertuiging. Wij bieden tijdens onze lessen bewust aandacht aan deze verschillen, want hierdoor leren wij van en met elkaar. Openheid, tolerantie, saamhorigheid en betrouwbaarheid zijn hierbij voor ons belangrijk.

Tot slot willen wij samen stilstaan bij vreugde en verdriet, want dat hoort bij het leven. Wij hechten waarde aan het samen vieren van verschillende feestdagen, waarbij alle kinderen meedoen. In onze ogen draagt dit bij aan verbinding.



## 3.5 Financieel beleid

### 3.5.1 Financieel beleid binnen SKBG

Wij streven naar scholen die toekomstbestendig zijn en die in staat zijn financieel hun eigen broek op te houden. Dat stelt eisen aan een bepaalde omvang en vraagt waar nodig om nauwe samenwerking met andere scholen in hetzelfde voedingsgebied om keuzes te maken die uiteindelijk het beste zijn voor het onderwijs aan leerlingen in een bepaald voedingsgebied.

De financiële positie van SKBG is gezond. De financiële positie van SKBG is in verhouding tot de signaleringswaarde van de inspectie van het onderwijs goed te noemen, er is de komende jaren volop ruimte om te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij blijft de focus op zogenaamde diepte-investeringen: investeringen die ook op de lange termijn waarde toevoegen aan onze organisatie en aan de ambities die wij stellen in ons koersplan. Er is volop ruimte voor innovatie en ontwikkeling. Wij werken vanuit een heldere Planning & Control-cyclus en een transparante governance structuur, waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd.

In de komende planperiode willen wij de kennis en kunde en het eigenaarschap van directeuren versterken op het gebied van bedrijfsvoering, zodat zij op onderdelen meer inzicht en regie hebben over financiële keuzes gekoppeld aan hun jaarplan en dat zij beter in staat zijn om beleidsrijk te begroten en hun schoolspecifieke exploitatie adequaat kunnen bewaken.

Een belangrijk aandachtspunt is de staat van onderhoud van de schoolgebouwen. Met uitzondering van enkele nieuwe gebouwen is het overgrote deel van het gebouwenbestand verouderd. In de afgelopen jaren is een flinke inhaalslag gemaakt ten aanzien van het achterstallig onderhoud. Het meerjaren-onderhoudsplan is geactualiseerd en vertaald naar jaarplannen. Waar nodig is ook extra aandacht voor de uitstraling van sommige gebouwen en schoolpleinen. Indien de pedagogisch-didactische visie daar om vraagt, verkennen wij mogelijkheden om gebouwen en ruimtes daarop aan te passen. Daarnaast streven wij naar gebouwen waarin het aantrekkelijk vertoeven is, voor zowel de leerlingen als voor onze medewerkers. In verschillende gemeentes wordt gewerkt aan de actualisatie van integrale huisvestingsplannen. Deze huisvestingsplannen in combinatie met het meerjaren-onderhoudsplan vormen de basis voor een duurzaam en toekomstbestendig gebouwenbestand.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het CvB vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het CvB en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De Kaderbrief is het uitgangspunt voor het opstellen van de begroting. De kaderbrief wordt jaarlijks in september opgesteld door de controller en bestuurder en besproken met het gehele managementteam (MT). Het College van Bestuur (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 SKBG en het schoolplan van de school te realiseren.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met het CvB en de controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school.

De inkomsten van DUO, Samenwerkingsverbanden IJssel-Berkel en Oost-Achterhoek (ondersteuningsgelden, arrangementsgelden en overige bijdragen), bijdragen gemeenten en overige baten voor de scholen worden rechtstreeks aan de scholen toegekend. De scholen doen een afdracht voor de gezamenlijke kosten.

### **3.5.2 Financieel beleid Basisschool St. Jozef**

De financiële positie van Basisschool St. Jozef is gezond.

Het gebouw is relatief nieuw en vraagt daardoor weinig onderhoud. Er is sprake van een lichte groei qua leerlingaantal en daardoor moet er worden geïnvesteerd in meubilair (tafels en stoelen). De groei is nog niet dusdanig groot dat er nieuw personeel aangenomen moet worden. Voorlopig houden wij de formatie zoals die nu is. Momenteel is dat een relatief jong team.

Een grote post qua investeringen is de aanschaf van Chromebooks en Digiborden. Wij vinden het belangrijk om hierin te blijven investeren, omdat het past bij de tijd waarin wij leven. Jaarlijks maken wij een bewuste afweging in schriftelijk en digitaal werk.

Wij willen de komende periode investeren in begrijpend lezen. Om dit te kunnen bewerkstelligen is geld gereserveerd. Onder andere voor de aanschaf van kinderboeken en voor de aanschaf van leermiddelen begrijpend lezen.

Een actief en groen schoolplein vinden wij tot slot ook belangrijk. Zowel voor het vrije spel, maar ook voor bewegend leren. Ook hiervoor is budget gereserveerd.

De St. Jozef voelt momenteel voldoende financiële ruimte om de kwaliteit van het onderwijs te versterken.

## 4. Strategische thema's en ambities

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie, visie en kernwaarden als fundament gelden voor onze school en de keuzes die wij maken. Daarnaast is uit de doeken gedaan welke interne en externe factoren van (grote) invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten en ambities wij willen realiseren in lijn met de missie en visie en de context waarin de school zich bevindt. Elk jaar werken we één of meerdere speerpunten verder uit in het jaarplan en verantwoorden wij ons daarover in het jaarverslag. De speerpunten vanuit het Koersplan van SKBG vormen een leidraad voor de thema's die onze school opneemt in dit schoolplan.

### 4.1 Strategische thema's

Onze focus zal de komende jaren liggen op de volgende strategische thema's:

- 1. Versterken van de vier kernwaarden**
- 2. Opbrengsten brede ontwikkeling**
- 3. Innovatie en lerend vermogen team**
- 4. Tevredenheid leerlingen, ouders, teamleden en andere partners**

Deze strategische thema's komen voort uit de missie, visie en contextanalyse van de St. Jozef en raken de ambities van SKBG aan.

Binnen SKBG wordt gesproken over kansrijk onderwijs, zodat iedereen optimaal kan groeien. Op de St. Jozef wordt hier met behulp van de kernwaarden optimaal op ingezet.

SKBG ziet het als opdracht dat de kinderen zich ontwikkelen tot positief-kritische wereldburgers in de veranderende wereld. De kinderen moeten leren goed voor zichzelf, de ander en de aarde te zorgen. SKBG noemt dit strategische thema 'samen in de wereld'. Dit sluit aan bij onze missie 'Samen op pad de wijde wereld in' en bij onze kernwaarde 'samen verbinden'.

Met behulp van opbrengsten, kunnen wij monitoren of kinderen voldoende groeien en dus baat hebben bij ons onderwijs. Hierbij kijken wij naar de opbrengsten op allerlei ontwikkelingsgebieden, waarbij wij het belangrijk vinden dat kinderen op eigen wijze mogen groeien. SKBG en dus ook de St. Jozef biedt ruimte voor groei!

SKBG heeft krachtige professionals die een positief-kritische houding hebben, verantwoordelijkheid dragen en eigenaarschap omarmen. Er is sprake van een lerende cultuur, waarin verbinding, samenwerking en zelfstandigheid merkbaar zijn. Dit is ook terug te zien op de St. Jozef. Het team staat met elkaar in verbinding. Er is een open cultuur waarin men van en met elkaar wil leren en wil innoveren. Het team voelt een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kinderen, de ouders, het onderwijs en het team. De betrokken- en bevlogenheid is groot.

Binnen SKBG wordt gesproken over een geweldige werkplek waar je met plezier en energie werkt. SKBG doelt dan vooral op de medewerkers, maar de St. Jozef wil dit ook voor alle kinderen en ouders. Kinderen gaan met plezier naar school en zijn gemotiveerd om te leren. Ouders brengen hun kind vol vertrouwen naar school en de teamleden zijn trots op hun werkplek. Om dit te meten, worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen en worden er gesprekken met elkaar gevoerd.

## 4.2 Ambities

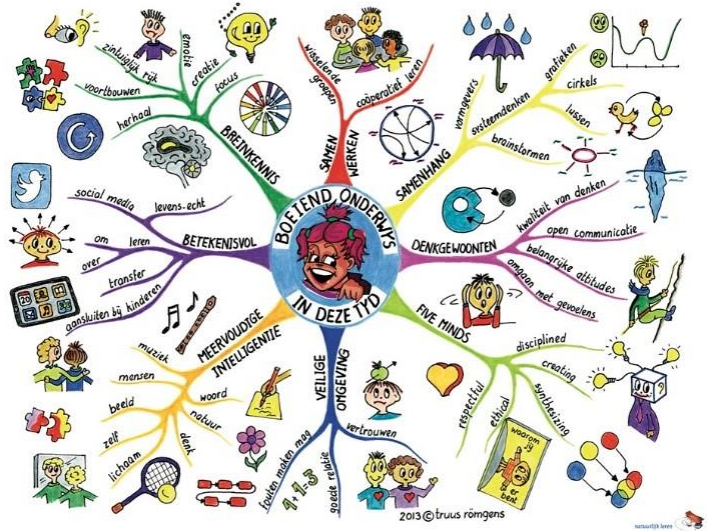
In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van de ambities per strategisch thema. Er wordt beschreven waar de St. Jozef aan het einde van de schoolplanperiode wil staan.

### 1. AMBITIES VERSTERKEN VAN DE VIER KERNWAARDEN

#### **Een brede basis met aandacht voor welzijn, vaardigheden, kennis en inzichten**

Over vier jaar wordt het Doordacht passend lesmodel bij verschillende vakken toegepast. Rekenen wordt al gedaan, spelling wordt gedurende schooljaar 2023-2024 opgepakt en het schooljaar daarop begrijpend lezen.

Over vier jaar zijn de verschillende leerlijnen en 'de takken boeiend onderwijs' vertaald in 'kinddoelen', zodat kinderen weten wat ze vanuit de verschillende takken gaan leren en de leerkrachten weten welke doelen ze per leerjaar aanbieden. 'Kinddoelen' zijn duidelijke beschrijvingen die aan het kind duidelijk maken wat hij/zij gaat leren. Het nut van het 'kinddoel' wordt door de leerkracht uitgelegd. Het Doordacht Passend Lesmodel is hierbij een middel dat wij inzetten, zodat kinderen zich de 'kinddoelen' eigen kunnen maken.



Het is belangrijk om een duidelijke visie op het kleuteronderwijs te hebben, omdat dit richting geeft aan het onderwijs aan kleuters (Brouns, 2022). Deze visie gaan wij de komende periode op papier zetten. De leerkrachten van de onderbouw zullen de komende jaren ook verder gaan met de invoering van 'Mijn Kleutergroep'. Dit is een observatie- en registratiesysteem voor de ontwikkeling van kleuters.

Er liggen aandachtspunten op het gebied van begrijpend lezen, burgerschap en uitdagend leren.

De resultaten op de toetsen begrijpend lezen zien wij negatief veranderen. Bij begrijpend lezen gaat het over het begrijpen van geschreven taal. Dat kan op papier zijn of digitaal. Het gaat om het begrijpen, om het snappen, het bevatten, het doorhebben, het inleven, dus geschreven teksten goed kunnen volgen.

Burgerschap zijn sociale en maatschappelijke vaardigheden die leerlingen nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Het gaat om het verwerven van kennis en vaardigheden en het toepassen van die kennis en vaardigheden in het leven van alledag. Burgerschap is sinds kort een basisvaardigheid waar de inspectie meer op stuurt.

Er wordt op de St. Jozef gewerkt met een 'plusgroep'. De transfer naar de klas verdient nog aandacht. Bij uitdagend leren gaat het over het hebben van hoge verwachtingen voor alle kinderen en daar een passend aanbod bij creëren.

Begrijpend lezen, burgerschap en uitdagend leren pakken wij de komende periode op. Wij houden er rekening mee dat kinderen verschillend leren. De ene leerling heeft aan een korte en bondige uitleg genoeg, terwijl een andere leerling bijvoorbeeld baat heeft bij het samen met de leerkracht inoefenen van leerdoelen. Wij vinden het belangrijk om hier rekening mee te houden. Hoe wij dit doen, beschrijven wij in onze onderwijsplannen. Over vier jaar zijn diverse onderwijsplannen aangescherpt of geschreven, te beginnen bij begrijpend lezen, burgerschap en uitdagend leren.

### **Samen verbinden**

Over vier jaar wordt er structureel samengewerkt met kinderen, ouders, teamleden en de omgeving. Coöperatief leren vindt nog meer plaats. De teamleden hebben hierbij een begeleidende rol en voelen een gedeelde verantwoordelijkheid. Vanuit duidelijke bedoelingen weten wij welke personen wij mogen en kunnen inzetten binnen ons onderwijs, zodat er sprake is van samen leren in verbinding.

Leren vindt op de St. Jozef ook buiten de eigen groep en buiten de eigen school plaats. Dit alles staat beschreven in ons St. Jozef praktisch handboek.

### **Groeien vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid**

Over vier jaar liggen er duidelijke afspraken over hoe kinderen, vanuit vertrouwen, meer verantwoordelijkheden krijgen om eigen keuzes te maken. Bijvoorbeeld keuzes in het volgen van instructies of de manier waarop aan leerdoelen wordt gewerkt. Dit zorgt bij de meeste kinderen voor leerplezier, motivatie en passie om te leren en dat willen wij over 4 jaar in alle groepen terugzien.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen oefenen met de zogenoemde denkgewoonten. Denkgewoonten zijn korte motiverende zinnen die je uitdagen om te blijven leren. Het helpt kinderen om adequaat te kunnen reageren op situaties waarbij de oplossing niet altijd voor de hand ligt. Enkele voorbeelden zijn doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid, luisteren met begrip en empathie. Denkgewoonten helpen kinderen om met een open blik en houding te leven en te blijven leren. Enkele voorbeelden van denkgewoonten zijn:

- Ik denk eerst na.
- Ik werk nauwkeurig.
- Ik ga iets uitproberen.
- Ik denk na hoe ik kan leren.
- Ik luister.
- Samen kunnen wij meer dan alleen.
- Ik bekijk het anders.

Over 4 jaar liggen er duidelijke afspraken over hoe wij met de kinderen werken aan de denkgewoonten en hoe kinderen vanuit vertrouwen meer verantwoordelijkheden krijgen. Natuurlijk is er sprake van een opbouw van de onderbouw naar de bovenbouw. Dit staat beschreven in een zogenaamd onderwijsplan en in ons St. Jozef handboek. Bovengenoemde is terug te zien in alle groepen.

Het werken met weektaken wordt binnen de komende vier jaar onderzocht en er is een beslissing genomen of wij hier al dan niet mee gaan werken. Als wij er wel mee gaan werken, is over vier jaar duidelijk op welke manier wij dit doen.

### **Gelijke kansen met aandacht voor ieders talenten**

Over vier jaar hebben wij de talenten binnen ons team in beeld en zetten wij deze op passende wijze in binnen ons onderwijs. Bij het vervullen van eventuele vacatures wordt, indien mogelijk, gestuurd op het eventueel opvullen van ontbrekende talenten. Over vier jaar weten wij hoe wij kinderen kunnen helpen zich bewust te worden van hun talenten en stemmen ons onderwijs daarop af. Bewustwording van talenten zorgt namelijk

voor veerkracht en maakt kinderen weerbaar, zodat ze om kunnen gaan met de uitdagingen die ze in hun leven tegen (gaan) komen (platform mindset, 2023). Leerkrachten en kinderen geven elkaar zoveel mogelijk positieve feedback, om zodoende vooral het positieve te bekrachtigen en groei te bevorderen.

Wij weten over vier jaar het leerpotentieel van alle leerlingen optimaal te benutten en zullen hier volop aandacht aan besteden. Daarnaast zullen wij kansrijk adviseren richting het voortgezet onderwijs. Bij twijfel hebben wij hoge verwachtingen.

Bronnen die wij gebruiken bij het behalen van bovengenoemde ambities, zijn;

Doordacht Passend Lesmodel (Brand, van Doornen, Heintz, van Keeken & Oudejans, 2020)

Kleuterrevolutie: versterk de kwaliteit van jouw kleuteronderwijs (Brouns, 2022)

Verbinding (Klooster, Francot & Jutten, 2021)

Vuurwerk (Römgens, 2019)

Kwaliteitswaaier: Effectief Onderwijs in Begrijpend Lezen (Snel, 2023)

Begrijpend lezen in een doorgaande lijn (Eskes, 2023)

Onderwijs als ambacht (Rijpma & Sissing, 2023)

Benut het leerpotentieel van alle leerlingen (Bouttaouane, 2023)

Talentkaarten van Luc Dewulf

Gedrag in uitvoering (Smidts & Huizinga, 2017)

Zelfsturing in de klas (Smidts, 2018)

[www.lereninverbinding.com](http://www.lereninverbinding.com)

[www.kanjertraining.nl](http://www.kanjertraining.nl)

<https://www.slo.nl/thema/meer/basisvaardigheden/burgerschap/>

[www.platformmindset.nl](http://www.platformmindset.nl)

## **2. AMBITIES OPBRENGSTEN BREDE ONTWIKKELING**

De komende vier jaar houden wij goed zicht op de opbrengsten van ons onderwijs, door te kijken naar de groei die onze kinderen op verschillende ontwikkelingsgebieden laten zien. Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling maken wij gebruik van vragenlijsten die de kinderen en leerkrachten invullen, bijvoorbeeld Canvas en Mijnrapportfolio.

Voor de cognitieve ontwikkeling gebruiken wij methodetoetsen en niet-methodetoetsen.

De resultaten op deze toetsen geven ons inzicht in de effecten van ons onderwijs. Indien nodig, stellen wij onze onderwijsplannen bij, zodat kinderen optimaal kunnen profiteren van ons onderwijs.

Natuurlijk stellen wij onszelf als doel dat wij de gestelde normen vanuit de inspectie behalen.

Hoge verwachtingen hebben, heeft de komende periode onze aandacht (zie kernwaarde gelijke kansen en aandacht voor talenten). Wij gaan ook onderzoeken hoe wij de opbrengsten qua creatieve ontwikkeling zichtbaar kunnen maken voor de kinderen. De kunst- en cultuurcoördinatoren spelen hierbij een rol.

Voor de motorische ontwikkeling (grof en fijn) willen wij gebruik gaan maken van een 'motorische scan', zodat wij ook op dit gebied goed zicht krijgen hoe een leerling groeit en waar een groep of een individu baat bij heeft. Welke 'scan' wij gaan gebruiken en hoe wij dit vorm gaan geven, wordt de komende periode onderzocht. De leerkracht bewegingsonderwijs speelt hierbij een belangrijke rol.

## **3. AMBITIES INNOVATIE EN LEREND VERMOGEN TEAM**

De afgelopen periode is het team gaan werken met teamleren. Dit betekent dat het team om de week samen lessen voorbereidt, elkaar inspireert op diverse onderwerpen of gesprekken voert over diverse onderwijsinhoudelijke thema's. Dit bevalt goed en blijft het team de komende planperiode doen. Er waren op dit gebied twee kartrekkers binnen het team en wij willen deze verantwoordelijkheid meer bij het hele team leggen. Om deze reden gaan wij vanaf schooljaar 2024-2025 met zogenoemde werkgroepen werken. De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor diverse strategische thema's.

De volgende werkgroepen worden geformeerd:

- **Werkgroep brede ontwikkeling**
- **Werkgroep samen verbinden**
- **Werkgroep groeien vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid**
- **Werkgroep gelijke kansen met aandacht voor ieders talenten.**

Iedere werkgroep stelt in overleg met het team jaarlijks doelen op, zodat wij de in dit hoofdstuk genoemde ambities over vier jaar behalen. Voor het strategische thema opbrengsten brede ontwikkeling zullen de intern begeleider en de directeur kartrekkers zijn. Naast teamleren vinden er studiedagen en teamoverleggen plaats. Dit blijven wij de komende periode doen.

#### **4. AMBITIES OUDERBETROKKENHEID EN OUDERPARTICIPATIE**

De scores die wij de afgelopen jaren behaald hebben op gebied van tevredenheid (leerlingen 8,6 en ouders 8,2), willen wij behouden. Daarnaast zal onze aandacht liggen op het versterken van de ouderbetrokkenheid. Onder andere het inzetten van talenten van ouders binnen de school, zal aandacht krijgen. Daarnaast willen wij bekijken hoe wij de inzet van ouders bij bijvoorbeeld schoolreisjes, excursies en andere activiteiten kunnen vergemakkelijken. De leerkrachten moeten nu vaak herhaaldelijk ouders benaderen voor hulp. Komende periode willen wij onderzoeken wat ouders hiervoor nodig hebben.

Borging van de ambities gebeurt onder andere door middel van het vastleggen van afspraken, het doen van lesbezoeken door diverse teamleden, collegiale consultatie, tevredenheidsonderzoeken en het analyseren van opbrengsten.



**Als deze ambities over vier jaar zijn behaald, dan zien, horen en ervaren wij over het algemeen het volgende;**

**Kinderen die**

- zichzelf zijn en op eigen wijze groeien.
- de wereld spelend en lerend leren kennen.
- zicht hebben op hun eigen groei.
- vol vertrouwen en met respect voor elkaar samen spelen, werken en leren.
- ontdekken of weten welke talenten ze hebben en deze volop benutten.
- zich, indien nodig, kwetsbaar op durven te stellen. Ze durven aan te geven wat ze nog lastig vinden en kunnen hier begeleiding bij vragen.
- aangeven dat ze zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.
- aan kunnen geven wat ze leren en waarom ze dat leren.
- eigen keuzes kunnen maken en deze kunnen verantwoorden.
- met (zelf)kennis en vertrouwen de basisschoolperiode afronden
- aangeven dat ze met een goed gevoel en veel plezier op de basisschoolperiode terugkijken.

**Ouders die**

- zichzelf zijn en hun kinderen helpen om op eigen wijze te groeien.
- vol vertrouwen hun kind naar school brengen.
- respectvol zijn.
- aangeven dat ze zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.
- aangeven dat ze tevreden zijn over school.
- zicht hebben op de groei van hun eigen kind.
- zich, indien nodig, kwetsbaar op durven te stellen. Ze durven aan te geven wat ze als lastig ervaren en durven hier begeleiding bij te vragen.
- aangeven dat ze weten wat hun kind op school leert en waarom.
- betrokken zijn bij de school en hun talenten inzetten voor de school.
- aangeven dat ze een goed gevoel bij de school hebben en zien dat hun kind plezier heeft in het naar school gaan.

**Teamleden die**

- zichzelf zijn en op eigen wijze groeien.
- de kinderen helpen de wereld spelend en lerend te kennen.
- aangeven dat ze zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.
- vol vertrouwen en met respect voor elkaar samen werken.
- zich, indien nodig, kwetsbaar op durven te stellen. Ze durven aan te geven wat ze nog lastig vinden en kunnen hier begeleiding bij vragen.
- werken vanuit duidelijke bedoelingen.
- goed zicht hebben op de opbrengsten op de diverse ontwikkelgebieden.
- aan de hand van analyses van de opbrengsten, indien nodig, hun onderwijs bijstellen.
- eigen keuzes maken en deze kunnen verantwoorden.
- weten welke talenten ze hebben en deze volop benutten.
- onder andere qua leerdoelen, instructies, verwerkingsopdrachten en werkvormen differentiëren, zodat kinderen op eigen wijze kunnen groeien.
- met (zelf)kennis en vertrouwen op school werken.
- aangeven dat ze met een goed gevoel en met plezier op school werken.

**Een leeromgeving die**

- veilig is.
- plezierig is.
- rijk is.
- ruimte biedt om boeiend onderwijs te geven.



**Wij zien gelukkige mensen die samen op pad gaan de wijde wereld in!**



### 4.3 Uitwerking strategische thema's in ambities en stuurpunten

Strategisch thema school:		Passend bij de pijler SKBG:		
Versterken van de kernwaarde 'Brede ontwikkeling met aandacht voor welzijn, vaardigheden, kennis en inzichten'.		Kansrijk onderwijs		
Ambitie: Waar willen we staan in 2027?				
Het doordacht passend lesmodel (DPL) wordt gebruikt bij meerdere vakken.				
De verschillende leerlijnen en 'de takken boeiend onderwijs' zijn vertaald in 'kinddoelen'. Deze 'kinddoelen' geven richting aan ons onderwijs. Het Doordacht Passend Lesmodel is hierbij een middel dat wij inzetten, zodat kinderen zich de 'kinddoelen' eigen kunnen maken.				
De kleutervisie staat beschreven en deze geeft richting aan ons onderwijs aan het jonge kind.				
Het onderwijsplan begrijpend lezen is geschreven en wordt door teamleden nageleefd. Tijdens de grote schoolbesprekingen worden resultaten geanalyseerd. Indien nodig wordt het onderwijsplan bijgesteld.				
Het onderwijsplan burgerschap is geschreven en wordt door teamleden nageleefd. Tijdens de grote schoolbesprekingen worden resultaten geanalyseerd. Indien nodig wordt het onderwijsplan bijgesteld.				
In alle groepen is er sprake van uitdagend leren voor alle kinderen. Differentiatie op onder andere leerdoelen, instructies, werkvormen en verwerkingsopdrachten, vindt plaats.				
Stuurpunten (wat heb je te bereiken)				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	Borgen DPL rekenen.  Invoeren DPL spelling.  Onderzoek begrijpend lezen.       Opstellen visie onderwijs aan het jonge kind + leerlijnen uitwerken.   Vorbereiden implementatie Basicly (hulpmiddel werken aan doelen digitale geletterdheid)	Borgen DPL spelling en rekenen.  Invoeren begrijpend lezen + schrijven onderwijsplan begrijpend lezen. DPL wordt hierin meegenomen.  Onderzoek uitdagend leren.  Onderzoek burgerschap.  Onderwijsplan beredeneerd aanbod jonge kind schrijven.  Invoering Basicly  Takken boeiend onderwijs vertalen in 'kinddoelen'.	Borgen DPL spelling, begrijpend lezen en rekenen.  Evaluatie begrijpend lezen en indien nodig bijstellen onderwijsplan.  Invoeren uitdagend leren + schrijven onderwijsplan uitdagend leren.  Invoeren burgerschap + schrijven onderwijsplan burgerschap.  Evaluatie en indien nodig bijstellen onderwijsplan beredeneerd aanbod voor het jonge kind.  Evalueren Basicly  Aanbod vaststellen bij 'kinddoelen' boeiend onderwijs en vastleggen in het praktisch handboek.	DPL wordt op passende wijze door leerkrachten ingezet.  Borging begrijpend lezen.  Evaluatie uitdagend leren en indien nodig bijstellen onderwijsplan.  Evaluatie burgerschap en indien nodig bijstellen onderwijsplan.  Borging beredeneerd aanbod voor het jonge kind.  Borgen Basicly  Invoeren aanbod boeiend onderwijs.

<b>Strategisch thema school:</b>		<b>Passend bij de pijler SKBG:</b>		
Versterken van de kernwaarde 'Samen verbinden'.		Samen in de wereld		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Kinderen, ouders, teamleden en andere partners uit de omgeving werken vanuit duidelijke bedoelingen met elkaar samen.				
Leren vindt ook buiten de eigen groep en school plaats.				
Coöperatief leren vindt structureel in alle groepen plaats.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
		<p>Richtlijnen voor coöperatief leren worden opgesteld en vastgelegd in het praktisch handboek.</p> <p>Vaststellen voor welke doelen wij buiten de groep of buiten de school willen leren of waar wij ouders/externen voor in willen/kunnen zetten.</p> <p>Ouders/externen benaderen of zij ervoor open staan om bijvoorbeeld tijdens ons talentcircuit kinderen te ontvangen of naar school te komen.</p> <p>Planning maken voor inzet ouders/externen en buitenschools leren voor '25/'26.</p>	<p>Nieuwe richtlijnen voor coöperatief leren worden nageleefd en geborgd.</p> <p>Invoeren buitenschools leren en inzet ouders/externen.</p> <p>Evalueren buitenschools leren en inzet ouders/externen.</p> <p>Planning maken voor inzet ouders/externen en buitenschools leren voor '26/'27.</p>	Idem als '25-'26.

<b>Strategisch thema school:</b>		<b>Passend bij de pijler SKBG:</b>		
Versterken van de kernwaarde 'Groeien vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid.'		Kansrijk onderwijs		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Er is een duidelijke leerlijn voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Teamleden, ouders en kinderen weten wat wij wanneer op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de kinderen verwachten.				
Kinderen groeien vanuit vertrouwen en krijgen de verantwoordelijkheid om eigen keuzes te maken bijvoorbeeld in het volgen van instructies of de manier waarop aan leerdoelen wordt gewerkt.				
Teamleden weten welke denkgewoonte wanneer aangeboden wordt en hoe ze de verschillende denkgewoonten kunnen oefenen met de kinderen.				
Kinderen kunnen de verschillende denkgewoontes benoemen. Ze weten dat denkgewoontes helpen om met een open blik en houding te leven en te blijven leren.				
Het is duidelijk of wij wel of niet met weektaken werken. Als wij wel met weektaken gaan werken, is het doel en de manier waarop duidelijk.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	<p>Iedere groep werkt op eenzelfde moment aan een bepaalde denkgewoonte.</p> <p>Leerlijnen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid staan op papier.</p>	<p>Per leerjaar wordt bekeken welke denkgewoonte geschikt is en er wordt op papier gezet hoe deze denkgewoonte het beste geoefend kan worden. Dit wordt aan het praktisch handboek toegevoegd.</p> <p>Afspraken over hoe te werken aan de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid worden opgesteld en aan het praktisch handboek toegevoegd.</p>	<p>Invoering, evaluatie en bijstelling nieuwe manier om aan denkgewoonten te werken.</p> <p>Richtlijnen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid worden door de teamleden gevolgd. Indien nodig vinden tijdens evaluatiemomenten bijstellingen plaats.</p> <p>Onderzoek naar de mogelijkheden waarin kinderen vanuit vertrouwen eigen keuzes kunnen gaan maken. Afspraken hierover worden vastgelegd.</p>	<p>Borging nieuwe manier om aan denkgewoonten te werken.</p> <p>Borging van de afspraken rondom zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Invoering om vanuit vertrouwen op bepaalde gebieden keuzevrijheid aan kinderen te geven.</p>

<b>Strategisch thema school:</b>		<b>Passend bij de pijler SKBG:</b>		
Versterken van de kernwaarde 'Gelijke kansen met aandacht voor ieders talenten'.		Gelijkwaardige aandacht		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Talenten van teamleden zijn duidelijk en deze worden optimaal ingezet binnen ons onderwijs.				
Kinderen weten welke talenten zij hebben en dit zorgt voor veerkracht en vertrouwen.				
Bij het vervullen van vacatures wordt gestuurd op het vervullen van ontbrekende talenten.				
Het leerpotentieel van alle kinderen wordt optimaal benut.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	Teambuilding gericht op het zichtbaar maken van talenten van teamleden.	Talenten van teamleden bewust inzetten binnen de school. Evalueren en indien nodig bijstellen.  Er wordt onderzocht welke talenten onder ouders aanwezig zijn en er wordt bekeken hoe wij deze binnen ons onderwijs in kunnen zetten.  Onderzoeken hoe wij bewust aandacht kunnen besteden aan talenten van kinderen.	Idem als '24-'25.  Bij eventuele vacatures sturen op eventuele ontbrekende vacatures binnen het team.  Talenten van ouders inzetten binnen ons onderwijs, bijvoorbeeld tijdens het talentencircuit. Evalueren en indien nodig bijstellen.  Invoeren bewustwording talenten bij kinderen. Evalueren en indien nodig bijstellen.  Onderzoeken hoe wij talenten van kinderen optimaal in kunnen zetten binnen ons onderwijs.	Idem als '25-'26.  Idem als '25-'26.  Idem als '25-'26   Inzetten talenten van kinderen binnen ons onderwijs.

<b>Strategisch thema school:</b>		<b>Passend bij de pijler SKBG:</b>		
Opbrengsten brede ontwikkeling.		Kansrijk onderwijs Samen in de wereld		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Kinderen hebben zicht op hun eigen groei. Dit geldt voor allerlei ontwikkelingsgebieden.				
Leerkrachten hebben zicht op de groei van de groep en van het individu. Dit geldt voor allerlei ontwikkelingsgebieden.				
De intern begeleider en directeur hebben zicht op de groei van de hele school en delen hun bevindingen met het team. Dit geldt voor allerlei ontwikkelingsgebieden.				
De tussenopbrengsten voldoen aan de normen van de inspectie. Met name begrijpend lezen verdient aandacht (zie ambitie brede ontwikkeling).				
De eindopbrengsten voldoen aan de normen van de inspectie.				
Voor het goed zicht krijgen op de motorische ontwikkeling van kinderen wordt een 'motorische scan' gebruikt.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	<p>Leerkrachten hebben zicht op de groei van opbrengsten voor wat betreft rekenen, spelling, technisch- en begrijpend lezen. Ze hebben tevens zicht op de groei qua sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit geldt voor de groep als geheel en voor de kinderen afzonderlijk. Wij leggen vooral focus op de eigen groei. Het onderwijs wordt hierop afgestemd.</p> <p>De intern begeleider en de directeur hebben zicht op de groei van alle groepen. Zij maken de schoonanalyse. Resultaten worden geanalyseerd en het onderwijs wordt hierop afgestemd.</p>	<p>Onderzoeken hoe wij groei voor de kinderen meer inzichtelijk kunnen maken.</p> <p>Onderzoeken hoe wij de groei op meerdere gebieden (kunst-cultuur, sport, sociaal-emotioneel) nog beter inzichtelijk kunnen maken voor de kinderen.</p> <p>Resultaten begrijpend lezen voldoen weer aan de normen gesteld door de inspectie.</p> <p>De tussenopbrengsten blijven voldoen aan de normen van de inspectie.</p> <p>Onderzoeken welke motorische scan gebruikt kan worden.</p>	<p>Invoeren inzichtelijk maken van eigen groei aan de kinderen. Dit geldt voor meerdere ontwikkelgebieden. Resultaten begrijpend lezen voldoen weer aan de normen gesteld door de inspectie.</p> <p>De tussenopbrengsten blijven voldoen aan de normen van de inspectie.</p> <p>Uitvoeren motorische scan. Aan de hand van uitkomsten, onderwijsaanbod bewegingsonderwijs hierop afstemmen.</p>	<p>Resultaten begrijpend lezen voldoen weer aan de normen gesteld door de inspectie.</p> <p>De tussenopbrengsten blijven voldoen aan de normen van de inspectie.</p>

<b>Strategisch thema school:</b>		<b>Passend bij de pijler SKBG:</b>		
Innovatie en lerend vermogen.		Krachtige professionals		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Er wordt gewerkt met werkgroepen en de werkgroepen zijn verantwoordelijk voor het behalen van de ambities van de werkgroep.				
Er is sprake van teamleren. Het team leert van en met elkaar door elkaar te inspireren, te helpen en samen lessen voor te bereiden.				
Collegiale consultatie wordt gefaciliteerd en het team maakt hier gebruik van.				
Er zijn studiedagen en teamoverleggen.				
Het team voelt een gedeelde verantwoordelijkheid om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen het onderwijs. De SKBG-academie is hierbij helpend.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	<p>Teamleren wordt gedaan.</p> <p>Studiedagen worden gebruikt. Eerste jaar vooral gericht op input schoolplan. Tweede helft gericht op begrijpend lezen.</p> <p>Er vinden teamoverleggen plaats om de meer praktisch zaken met elkaar te bespreken.</p> <p>Einde van dit schooljaar worden tijdens het inzetgesprek werkgroepen geformeerd.</p> <p>Collega's worden gefaciliteerd om kindgesprekken te voeren en om minimaal 1 keer per jaar bij een andere collega te kunnen kijken.</p> <p>Invoering + evaluatie nieuwe gesprekkencyclus volgens het 'Huis van werkvermogen'.</p> <p>Teamleden maken gebruik van aanbod SKBG-academie.</p>	<p>Werkgroepen gaan aan de slag met ambities. Werkwijze wordt geëvalueerd.</p> <p>Studiedagen worden onder andere gebruikt voor informeren, inspireren en uitwisselen. Thema's passend bij de ambities komen aan bod.</p> <p>Teamleren, studiedagen, teamoverleggen worden gepland en vinden structureel plaats.</p> <p>Gesprekkencyclus met medewerkers volgens het 'Huis van werkvermogen'.</p> <p>Teamleden maken gebruik van aanbod SKBG-academie.</p>	Idem als andere '24-'25.	Idem als '24-'25. Teamleden zijn betrokken bij opstellen nieuwe ambities voor de volgende planperiode.

Strategisch thema school:		Passend bij de pijler SKBG:		
Tevredenheid.		Alle pijlers.		
<b>Ambitie: Waar willen we staan in 2027?</b>				
Resultaten tevredenheid behouden.				
Ouderbetrokkenheid is vergroot.				
Ouderparticipatie is vergemakkelijkt.				
<b>Stuurpunten (wat heb je te bereiken)</b>				
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027
	<p>Er vinden gesprekken plaats met kinderen, bijvoorbeeld de vergaderingen met de leerlingenraad. Hierin wordt ook navraag gedaan naar de tevredenheid.</p> <p>Er vinden gesprekken plaats met ouders, bijvoorbeeld tijdens de vergaderingen met de medezeggenschapsraad. Hierin wordt ook navraag gedaan naar de tevredenheid.</p> <p>Er worden vragenlijsten afgenomen waarin kinderen aangeven hoe zij het op school vinden. Welbevinden, betrokkenheid en veiligheid zijn onderwerpen die aan bod komen.</p> <p>Er vindt in de tweede helft een klankbordavond plaats waarvoor ouders uitgenodigd worden. Onderwerp van gesprek zal het thema 'communicatie' zijn. Waar zijn ouders tevreden over? Wat kan beter? Wat moet beter? Waar liggen wensen?</p>	<p>Onderzoek tevredenheid onder leerlingen, ouders en medewerkers.</p> <p>Leerlingenraad</p> <p>Medezeggenschapsraad</p> <p>Gesprekkencyclus medewerkers.</p> <p>Klankbordavond voor ouders.</p> <p>Informeel gesprekken.</p> <p>Onderzoek wat wij als school kunnen doen om de ouderparticipatie te vergemakkelijken. Eventuele acties hiervoor worden uitgevoerd.</p>	<p>Leerlingenraad</p> <p>Medezeggenschapsraad</p> <p>Gesprekkencyclus medewerkers.</p> <p>Informeel gesprekken.</p>	<p>Onderzoek tevredenheid onder leerlingen, ouders en medewerkers.</p> <p>Leerlingenraad</p> <p>Medezeggenschapsraad</p> <p>Gesprekkencyclus medewerkers.</p> <p>Klankbordavond voor ouders.</p> <p>Informeel gesprekken.</p>

## Bijlage I: Sterkte en zwakte analyse

### INTERNE ANALYSE

TEVREDENHEID LEERLINGEN	
Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerlingen zijn over het algemeen tevreden over de school. Het gemiddelde rapportcijfer is een 8,6 (schaal van 1 op 10)</li> <li>- Leerlingen voelen zich over het algemeen veilig op school</li> <li>- Leerlingen worden middels de leerlingenraad betrokken bij allerlei onderwerpen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongeveer 10% van de kinderen uit de bovenbouw geeft aan zich soms niet veilig te voelen op school</li> <li>- De wc's zijn niet altijd schoon</li> <li>- De school is in de zomer warm</li> <li>- Gebruik van de puntenslijper. Dat stoort enorm.</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerlingen nog meer betrekken bij hun eigen leerproces</li> <li>- 40-wekenplan gedrag uitwerken voor de St. Jozef en vervolgens implementeren</li> <li>- De hekken rondom het voetbalveld moeten hoger</li> <li>- Een 'schooldier', omdat kinderen hier rustig van kunnen worden</li> <li>- Aanschaf van dikker wc-papier</li> <li>- Aanschaf van airco's</li> <li>- Toiletten vaker schoonmaken</li> <li>- Iets vaker aandacht besteden aan eventueel pestgedrag</li> <li>- Meer gebruik maken van Chromebooks</li> <li>- Puntenslijpers per groep aanschaffen.</li> </ul>	
TEVREDENHEID OUDERS	
Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouders zijn over het algemeen tevreden over de school. Het gemiddelde rapportcijfer is een 8,2 (schaal van 1 op 10)</li> <li>- Ouders vinden over het algemeen dat ze goed op de hoogte worden gehouden over de ontwikkeling van hun kind(eren)</li> <li>- Groeiend aantal leerlingen</li> <li>- Nieuwe ouders geven aan goed geïnformeerd te worden (startpakket en informatiebrief).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volgens ouders mogen de kinderen meer uitgedaagd worden om zich optimaal te ontwikkelen</li> <li>- Een aantal ouders maakt zich zorgen over de verkeersveiligheid rondom school.</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderen meer uitdagen zich optimaal te ontwikkelen</li> <li>- Gesprek met gemeente over verkeersveiligheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een groter wordende groep ouders kan de vrijwillige ouderbijdrage niet meer betalen.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kijken naar andere mogelijkheden om geld voor de school binnen te halen.</li> </ul>	
<b>CULTUUR EN TEVREDENHEID TEAM</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fijn, deskundig, hecht en collegiaal team. Collega's hebben oog voor elkaar, staan voor elkaar klaar en voelen een gedeelde verantwoordelijkheid</li> <li>- Nieuwe collega's en stagiaires voelen zich snel thuis</li> <li>- Er heerst binnen het team een prettige sfeer. Dit wordt door veel collega's benoemd</li> <li>- Er is sprake van een professionele leercultuur, waarbij open met elkaar gecommuniceerd wordt</li> <li>- Teamleren wordt ingezet om met en van elkaar te leren</li> <li>- Het team ervaart over het algemeen een grote betrokkenheid vanuit ouders</li> <li>- Er is beleid voor startende leerkrachten</li> <li>- Vanuit SKBG wordt 'groei' gestimuleerd onder andere door een uitgebreid trainingsaanbod.</li> <li>- Opleidingsschool voor studenten. Er is een prettige samenwerking met Iselinge (Pabo) en de Opleider in school.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De reisafstand voor bepaalde trainingen vanuit SKBG ervaart een aantal collega's als ver.</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trainingsaanbod organiseren in 'Cluster Achterhoek'</li> <li>- Nieuwe personeelsleden brengen nieuwe inzichten mee. Dit kan inspirerend werken</li> <li>- Meer leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Formatie en financiën hierop aan laten sluiten</li> <li>- Bedrijfsfitness.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe borgen wij gemaakte afspraken en wie worden de kartrekkers?</li> <li>- Groepsgrootte en -samenstelling kan werkdruk opleggen/verhogen</li> <li>- Vervanging is nauwelijks meer te organiseren</li> <li>- Het tekort aan leerkrachten dat in de grote steden al lange tijd aanwezig is, dreigt hier ook te ontstaan.</li> </ul>
<b>SOCIAAL-EMOTIONELE ONTWIKKELING</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is over het algemeen sprake van een veilig klimaat voor de kinderen en een prettige sfeer in de groepen (auditrapport, sociale veiligheidslijst)</li> <li>- De betrokkenheid van teamleden richting de kinderen en ouders is groot</li> <li>- Mindset van het team; denken in mogelijkheden en kansen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In een aantal groepen is soms sociale onrust. Kinderen zijn dan sterk op de ander gericht, reageren fel op elkaar en leven zich niet altijd in in de ander. Een aantal kinderen ervaart dit als onveilig.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is aandacht voor de brede ontwikkeling en daarmee ook voor de talenten van kinderen</li> <li>- Inzet Kanjertraining</li> <li>- Inzet Kanvas</li> <li>- Inzet Blink.</li> </ul>	
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementatie beleid op gedrag (40-weken plan)</li> <li>- Optimaliseren inzet 'Kanjerttraining' en kennis van het team op gebied van gedrag actueel houden (bijvoorbeeld werken aan executieve functies)</li> <li>- Populatie is steeds meer een afspiegeling van de maatschappij</li> <li>- Aandacht voor burgerschap</li> <li>- Ouderbetrokkenheid nog meer vergroten en versterken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een aantal ouders is moeilijk te bereiken en zien wij vrijwel niet. Van de driehoek kind-ouder-school is dan nauwelijks sprake.</li> </ul>
<b>OPBRENGSTEN</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderen worden op een systematische wijze gevolgd. De werkwijze staat duidelijk beschreven in het handboek zorg en ondersteuning. De intern begeleider monitort de uitvoering en begeleidt leerkrachten daar waar nodig.</li> <li>- Er vinden jaarlijks kleine en grote schoolbesprekingen plaats. De opbrengsten worden dan geanalyseerd en indien nodig worden aanpassingen in de onderwijsplannen beschreven en uitgevoerd</li> <li>- Het 3-jaarsgemiddelde van de eindopbrengsten liggen rond het landelijk gemiddelde. De St. Jozef behaalde afgelopen jaren de gestelde normen rondom de referentieniveaus 1F, 2F en 1S</li> <li>- De tussenopbrengsten spelling, technisch lezen en rekenen liggen bij het merendeel van de groepen op of boven het landelijk gemiddelde</li> <li>- Aandacht voor brede ontwikkeling, waaronder schoolzwemmen, gezonde school en techniek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een tweetal groepen scoort op meerdere vakken onder het landelijk gemiddelde</li> <li>- Tussenopbrengsten begrijpend lezen.</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer eigenaarschap bij leerlingen. Leerlingen meer betrekken bij hun eigen leerproces. Aandacht voor het werken aan doelen in plaats van het zo snel mogelijk afkrijgen van opdrachten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelfstandigheid/eigenaarschap van kinderen. Kinderen lijken zich weinig verantwoordelijk te voelen voor hun eigen leerproces. Leerkrachten 'sturen' nog veel en kinderen zijn vooral gericht op het (vlot) afkrijgen</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleid op instroom</li> <li>- Tweetal groepen goed monitoren. Inzet IB bij deze groepen. Samen analyseren en een plan van aanpak opstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- van hun werk en nog te weinig met het behalen van doelen of vaardigheden</li> <li>- Kwaliteit Chromebooks (meerjarenplan).</li> </ul>
<b>PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH HANDELEN</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het Doordacht Passend Lesmodel (DPL) is door leerkrachten goed opgepakt</li> <li>- De pedagogische en didactische vaardigheden van leerkrachten zijn over het algemeen goed</li> <li>- Bewegend leren krijgt steeds meer aandacht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet voor alle vakken een doorgaande lijn</li> <li>- Het bedienen van de niet-Nederlandstalige kinderen ervaren de leerkrachten als uitdagend</li> <li>- Differentiatie mag nog meer vorm krijgen, met name bij het geven van instructies.</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- DPL ook inzetten bij andere vakken Nu nog vooral bij rekenen.</li> <li>- Leerlingen meer betrekken bij hun eigen leerproces</li> <li>- Leren loslaten/meer eigenaarschap bij leerlingen, instructies meer op niveau</li> <li>- Inzet leerlijnen bij niet-cognitieve vakken</li> <li>- Doorgaande lijn voor taal/lezen.</li> <li>- Bezoek brengen aan het Pyriet. Zij zijn gespecialiseerd in het lesgeven aan NT2-kinderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelfstandigheid/eigenaarschap van kinderen. Kinderen lijken zich weinig verantwoordelijk te voelen voor hun eigen leerproces. Leerkrachten 'sturen' nog veel</li> <li>- Nog geen keuze gemaakt voor taal/technisch lezen/begrijpend lezen. Zorgt voor onduidelijkheid en verschillen in aanpak, begeleiding en didactisch handelen</li> <li>- Veel 'zij-instroom' van leerlingen gedurende het schooljaar. Constant wisselingen vraagt wat van de groepen en de leerkracht.</li> </ul>
<b>SCHOOLONTWIKKELING</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De visie en ambities zijn helder</li> <li>- Teamleren wordt door het team als positief ervaren</li> <li>- Onderwijsplannen worden zichtbaar gevolgd</li> <li>- Collegiale consultatie</li> </ul>	
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talentenontwikkeling: samenwerking met derden uitbreiden.</li> <li>- Werken met ontwikkelgroepen, zodat niet 1 persoon kartrekker is. Organisatie- en overlegstructuur aanpassen, zodat meerdere personen verantwoordelijkheid dragen</li> <li>- Collegiale consultatie blijven faciliteren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn veel parttimers, oppassen dat er geen dingen gemist worden (vastleggen)</li> <li>- De kartrekker voor schoolontwikkeling heeft de St. Jozef verlaten voor een mooie nieuwe uitdaging binnen het onderwijs. Wie worden nu de kartrekkers?</li> </ul>
<b>LEIDERSCHAP</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonlijke aandacht</li> <li>- Open communicatie</li> <li>- Teamleden in hun kracht zetten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe directeur, kost tijd om in te werken.</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe schoolleider brengt nieuwe ervaringen, kennis en vaardigheden mee.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe directeur moet vooral borgen en niet te veel veranderingen door willen voeren.</li> </ul>
<b>GEBOUW EN INRICHTING</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuw, open gebouw met mooie ruimtes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temperatuur. In de zomer wordt het warm binnen</li> <li>- Netheid</li> <li>- Onderhoud schoolplein</li> <li>- Een deel van de ouders maakt zich zorgen over de verkeersveiligheid rondom school.</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is nog budget begroot voor het realiseren van een groener plein</li> <li>- Kinderen mede-verantwoordelijk maken voor netheid school</li> <li>- Airco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groeps grootte + bezetting lokalen. Weinig ruimte voor klassen opsplitsen, creatieve vakken, intensieve of verrijkte instructies.</li> </ul>

## EXTERNE ANALYSE

<b>POSITIE/BEELDVORMING WINTERSWIJK</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenwerking met kinderopvang 'Eigenwijsrijk' verloopt prettig, veel instroom vanuit deze kinderopvang</li> <li>- Samenwerking met Iselinge en het Graafschap College verloopt prettig en zorgt voor aanwas van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten</li> <li>- Bevolkingskrimp neemt af, leerlingaantallen nemen iets toe</li> <li>- Beeldvorming over de school is over het algemeen positief.</li> <li>- Directie-overleggen met alle scholen in Winterswijk</li> </ul>	
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimaliseren samenwerking VO, meer van en met elkaar leren. Eerste afspraak met Rector GKC is gemaakt.</li> <li>- Verder versterken samenwerking kinderopvang.</li> </ul>	
<b>MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN</b>	

<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is veel informatie snel beschikbaar voor kinderen</li> <li>- De wereld wordt steeds 'kleiner', de mogelijkheden groter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is veel fakenieuws. Kinderen moeten leren hoe ze dit ontdekken.</li> <li>- Via sociale media communiceren moeten kinderen leren</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderen kunnen beroepen gaan doen, waar wij nu nog geen weet van hebben.</li> <li>- Wij kunnen geïnspireerd worden door nieuwe onderwijsinitiatieven (Agora onderwijs, Now School)</li> <li>- Aandacht voor duurzaamheid</li> <li>- Beleidsplan ICT (onder andere mediawijsheid) schrijven en implementeren</li> <li>- Er komt een eerste IKC in Winterswijk. Juliana, de Schakel, de Korenburg, en Stichting Welzijn Winterswijk gaan samenwerken. Door van en met elkaar te leren, ook buiten de school, kunnen wij geïnspireerd raken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De maatschappelijke ontwikkelingen volgen zich in razend tempo op. Dit vraagt om flexibiliteit en (leren) omgaan met veranderingen, van zowel kinderen als teamleden</li> <li>- Kinderen maken veel gebruik van scherpjes. Wat is de invloed op motoriek, ogen, focus leggen, enzovoort?</li> <li>- Echt met elkaar communiceren, niet via sociale media, behoeft aandacht.</li> <li>- Kinderen maken veel gebruik van groepsapps. Dit werkt soms negatief door in de klas.</li> </ul>
<b>POLITIEK</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betrokken wethouder van onderwijs in Winterswijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soms te veel bureaucratie, meer vertrouwen hebben in de professional</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beroep meer waarderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weer een gevallen kabinet</li> </ul>
<b>VAN PASSEND NAAR INCLUSIEVER ONDERWIJS</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iedereen thuis nabij naar school</li> <li>- Iedereen hoort er echt bij</li> <li>- Minder bureaucratie</li> <li>- Samenwerking Breevoordt</li> </ul>	
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er moet tijd en geld zijn om onder andere leerkrachten op te leiden om tegemoet te (leren) komen aan alle ondersteuningsbehoeften van kinderen</li> <li>- Out of the box durven denken. Wat kunnen wij doen om het onderwijs passend te maken voor alle kinderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkdruk voor teamleden</li> <li>- Gevoel hebben tekort te schieten</li> <li>- Onvoldoende mankracht formatie</li> <li>- Nog niet alle kennis in huis</li> </ul>

## **Bijlage II: Wettelijke en deugdelijkheid eisen**

Hierna volgen drie bijlagen waarin de uitwerking wordt gegeven voor het onderwijskundig beleid, kwaliteitszorgbeleid en personeelsbeleid. Tevens is er een bijlage waarin wordt ingegaan op de overige wettelijke vereisten die een school heeft.

## **Bijlage III: Onderwijskundig- en kwaliteitszorg beleid**

Het onderwijskundig beleid en het kwaliteitszorgbeleid staat beschreven in het document kwaliteitsbeleid van de school. In dit document wordt aandacht besteed aan diverse onderwerpen, zoals onder andere ons stelsel van kwaliteitszorg, professionalisering en verantwoording. Voor meer informatie over deze onderwerpen verwijzen wij naar dit document. Te vinden op de website van de school of op te vragen via [administratie@jozefww.skbg.nl](mailto:administratie@jozefww.skbg.nl)

## **Bijlage IV: Personeelsbeleid**

Het personeelsbeleid omvat maatregelen over het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid. De ontwikkeling en uitvoering van strategisch personeelsbeleid is een dynamisch proces en wordt ook sterk beïnvloed door maatschappelijke en sectorale ontwikkelingen. Een plan is daardoor voortdurend aan bijstelling en aanvulling onderhevig. Als wij het beste uit onze leerlingen willen halen, kan dat alleen met medewerkers die zich gelukkig voelen in hun werk, met plezier naar het werk gaan en zich graag willen blijven ontwikkelen. Directeuren spelen daarin een belangrijke rol. Strategisch HR-beleid draagt bij aan de collectieve ambitie van SKBG, geeft antwoord op de personeelsvraagstukken in de organisatie en geeft antwoord op de huidige en verwachte externe en interne ontwikkelingen. In het Strategisch HRM-beleidsplan van SKBG staan de speerpunten voor de komende jaren voor HR-beleid uitgewerkt.

### **Bevoegde en bekwame leerkrachten**

Op onze school werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Alle leerkrachten voeren werkzaamheden uit waarvoor ze bevoegd zijn. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf: professionalisering. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam (zie ook beleidsdocument; doorgaande lijn bekwaamheidseisen student-starter) Alle directeuren binnen SKBG staan ingeschreven in het schoolleidersregister.

### **Gesprekkencyclus**

SKBG voert met alle medewerkers minimaal drie keer per jaar gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus (zie infographic ontwikkelen en waarderen). Dit geldt voor zowel medewerkers met een tijdelijk als een vast dienstverband. Tijdens de gesprekken komen de volgende gespreksonderdelen terugkerend aan bod:

- Welbevinden/inzetbaarheid
- Functie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Teamontwikkeling
- Mobiliteit

In de beleidsnotitie HR-gesprekkencyclus is de gesprekkencyclus verder uitgewerkt.

### **Opleiden in de school en begeleidingstraject voor startende leerkracht**

In het document begeleidingsplan Startende leerkrachten staat beschreven welke begeleiding de startende leerkracht krijgt binnen SKBG. Aan de hand van de coaching cyclus vinden er gedurende de eerste drie jaar diverse coachgesprekken plaats.

### **Taakbeleid**

Naast lesgevende taken, hebben alle leerkrachten elk schooljaar andere taken. Denk bijvoorbeeld aan het organiseren van de Kinderboekenweek of een lidmaatschap medezeggenschapsraad. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Met iedere individuele werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Dit wordt vastgelegd in het werkverdelingsplan en het werkverdelingsplan wordt vóór de zomervakantie aan de PMR ter instemming voorgelegd.

### **Professionalisering**

Scholing/professionele ontwikkeling komt aan de orde bij de waarderingsgesprekken. Medewerkers kunnen het volgen van (persoonlijke) scholing aangeven bij de directeur (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen,



of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team meerdere keren per jaar teamgerichte scholing tijdens bijvoorbeeld studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. Daarnaast kunnen medewerkers trainingen volgen via de SKBG-academie. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

### **Verzuimbeleid**

De school volgt het Arboverzuimbeleid van SKBG. Het is ons gezamenlijk doel om arbeidsongeschiktheid te voorkomen; ziekteverzuim terug te dringen; zoveel mogelijk te kijken naar iemands mogelijkheden, wat kan iemand nog wel. Met respect voor de beleving van de zieke medewerker wordt gezamenlijk gekeken naar de arbeidsmogelijkheden, vaststellen wat mogelijk is. Het gesprek aangaan, vooral ook wanneer inzet niet meer mogelijk is. Van belang is ook de wetgeving op dit gebied na te leven. Onze visie is dat bevoegtheid gestimuleerd wordt wanneer medewerkers gezond en vitaal zijn. Het verlagen van het verzuim is daarmee geen doel op zich, maar één van de acties gericht op het verhogen van vitaliteit.

### **Mobiliteitsbeleid**

Een gezonde organisatie biedt zijn werknemers voldoende uitdaging om de persoonlijke professionaliteit te blijven ontwikkelen en is in staat de juiste expertise op het juiste moment en op de juiste plaats in te zetten. Mobiliteit verbetert het loopbaanperspectief en de inzetbaarheid van de medewerkers. De ontwikkeling van de medewerkers en het onderwijs op school zijn gebaat bij mobiliteit, omdat flexibeler kan worden ingespeeld op beider ontwikkelingen. Uiteraard beïnvloedt ook een zekere continuïteit van personele inzet de kwaliteit positief. Er dient m.a.w. een goede balans te zijn tussen beiden. In het overplaatsingsbeleid SKBG wordt beschreven hoe we binnen SKBG omgaan met mobiliteit.

## Formulier: Instemming met schoolplan

School: St. Jozef

Adres: Schoolstraat 1

Postcode/plaats: 7101 GB Winterswijk

---

### Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het

van 01-01-2024 t/m 31-12-2027 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR

Winterswijk

Datum:

Naam voorzitter: Bas Streppel

Handtekening: