



# Schoolplan 2020-2022

## RKBS St. Theresia



Steenwijksmoer, januari 2020



## Inleiding

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van de St. Theresia voor de periode 2020-2022. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De belangrijkste boodschap van dit schoolplan is zichtbaar gemaakt in een poster die op school hangt en op de website te zien is. 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.

### 1.1 Gegevens school en bestuur

|                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| School:                 | RKBS St. Theresia             |
| Brin:                   | 04FH                          |
| Directeur:              | H. Benes                      |
| Locatiecoördinator      | M. Wesselink                  |
| Adres:                  | Kerkweg 4                     |
| Telefoon:               | 0524 513467                   |
| E-mailadres:            | theresia@catent.nl            |
| Website:                | www.rkbstheresia.nl           |
| Bestuurskantoor nummer: | 40888                         |
| Bestuur:                | Stichting Catent              |
| Bezoekadres:            | Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle |
| Telefoon:               | 038-3031844                   |

### 1.2 Totstandkoming schoolplan

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

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit tijdens o.a. databesprekingen schooljaar 2018-2019;
- Evaluatie dag team eind schooljaar 2018-2019;
- Evaluatie van speerpunten team + MR schoolplan 2015-2019;
- Bespreking met team, SAC en MR > tevredenheidspeiling+veiligheid van ouders/leerlingen en leerkrachten;
- Analyse van de omgeving met team + MR (intern/extern);
- Formuleren thema's met team, MR en leerlingenraad;
- Formuleren visie en missie team i.s.m. Bureau Hoekstra en van Zanthen;
- Formuleren ambities en speerpunten team i.s.m. Bureau Hoekstra en van Zanthen;
- Formuleren visie/missie, thema's, ambities en speerpunten in samenspraak met MR, SAC, ouders/verzorgers en de leerlingenraad;
- Besprekingen en evalueren in/met team, Mr en SAC.

### 1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van RKBS St. Theresia. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop RKBS St. Theresia voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.



## 2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van RKBS St. Theresia beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent, het bestuur waar de RKBS St. Theresia onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor de RKBS St. Theresia: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van RKBS St. Theresia weergegeven.

### 2.1 Kaders vanuit Catent

Het uitgangspunt van de toekomstvisie 2019-2021 van Catent is dat wat we willen dat kinderen leren, ervaren, ontdekken en ontwikkelen in school: ze gaan met plezier naar school, hebben vriendjes en vriendinnetjes in en buiten de school en ontwikkelen zich tot zelfstandige pubers die goed voorbereid hun verdere (school)loopbaan tegemoet gaan. Ze zijn en blijven nieuwsgierig naar de wereld om hen heen die steeds groter wordt, en ze ontdekken die wereld en zichzelf: ze ontdekken waar hun talenten liggen, waar ze goed en minder goed in zijn en beginnen hun eigen waarden en identiteit te ontwikkelen. De kinderen zoeken hun grenzen op, maken ruzie en leggen het weer bij, gaan graag naar school en soms ook even niet. Ze leren van en met elkaar en leren respectvol met de ander om te gaan, hoe anders die ander ook is. De kinderen van nu, de volwassenen van straks, kijken met plezier terug op hun basisschool.

Op de Catent-scholen zien we hier al een heleboel van in de praktijk. Soms zijn er belemmerende factoren die er voor zorgen dat 'plezier in leren' onder druk komt te staan. Centraal staat daarom voor ons de komende jaren (zie [www.catent.nl](http://www.catent.nl) voor verdere uitwerking):

|  |   |
|--|---|
| <p><u>Plezier in leren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben (ook) plezier in leren</li> <li>- Scholen faciliteren leren bij professionals</li> <li>- Catent stimuleert actief ontwikkeling van professionals en maakt dat mogelijk</li> </ul>   | <p><u>Vanuit nieuwsgierigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals stimuleren en behouden de nieuwsgierigheid bij kinderen</li> <li>- Scholen zijn lerende organisaties, gekenmerkt door een stimulerende leer (en werk) omgeving</li> <li>- Catent is nieuwsgierig naar, stimuleert innovaties én eigenheid bij scholen</li> </ul> |
| <p><u>Samen met anderen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben een open, respectvolle houding naar elkaar, ouders/verzorgers, externen</li> <li>- Scholen als betrouwbare partner</li> <li>- Catent (onder)steunt scholen en professionals in contacten met ouders/verzorgers en externen.</li> </ul> | <p><u>Met een stevige basis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals beheersen de basis</li> <li>- Scholen organiseren cyclisch werken</li> <li>- Een kwaliteitszorgsysteem op Catent niveau én zorg voor voldoende professionals</li> </ul>  |

## 2.2 Analyses

Er zijn twee belangrijke bronnen of analyses gebruikt, om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

### Huidige kwaliteit

In het schooljaar 2019-2020 gaat het team van de RKBS St. Theresia starten met een missie/visie traject. Doordat er een aantal nieuwe teamleden zijn bijgekomen en wisseling in directie is geweest, is de koers van de school niet meer helder en zijn bepaalde ontwikkelingen stil blijven staan. Te denken valt aan de vernieuwing van de visie en missie, het 'misschien' anders organiseren van het onderwijs i.c.m. ICT, het LVS en de borging (doorgaande lijn) van bepaalde ingezette acties (doorgaande lijn zorgbeleid, borgen ParnasSys en Zien! en 'het eigenaarschap van de leerlingen', zie jaarevaluatie 2018+contextanalyse 2019). Deze punten zijn vanaf februari 2019 opgepakt en krijgen een prominente plek in dit schoolplan. De WMK peilingen bij leerkrachten, ouders en leerlingen zijn afgenomen in april 2019 (zie tevredenheidspeilingen + veiligheid 2019). Deze zijn besproken in het team, MR, SAC en leerlingenraad. De conclusies sluiten aan bij de genoemde ontwikkelingen hierboven. De opbrengsten van de eindtoets zijn voldoende. In 2017 en 2018 scoort de school boven het landelijke gemiddelde (zie schoolanalyses IEP eindtoets 2017&2018). De Cito-LOVS zijn grotendeels volgens verwachting (Zie groeps- + schoolanalyses schooljaar 2018-2019). Op de RKBS St. Theresia is een zeer laag percentage zittenblijvers/ kleuterverlenging en/of verwijzingen (zie schoolgids 2019-2020). Het onderwijs van de RKBS St. Theresia is minder bekend bij ouders/verzorgers in de omgeving. Het profileren van de school, maar ook de inrichting van het schoolgebouw/uitstraling, wordt daarom ook een aandachtspunt in het schoolplan 2020-2022. De kwantiteit/kwaliteit van de instructies is goed. Het samen leren&professionaliseren van de leerkrachten, leerlingen en ouders/verzorgers is nu incidenteel en zal d.m.v. dit schoolplan een structurele plek krijgen in het schoolplan 2020-2022 t.b.v. de onderwijskwaliteit. Het team wil leren en ontwikkelen!

### Externe analyse

Het leerlingen aantal op 1 oktober 2019 is 49 leerlingen. Een groei van 9 leerlingen t.o.v. 1 oktober 2018. Er zijn 8% gewogen leerlingen. Voor het primair onderwijs neemt het aantal leerlingen in de gemeente Coevorden in de periode 2018-2035 volgens de prognoses af met circa 175 leerlingen (-6,5%) (zie eindrapport integraal huisvestingsplan onderwijs gemeente Coevorden 2019-2034). Onze school staat in een van oudsher katholiek dorp waar zo nu en dan gebouwd wordt. De school neemt binnen het dorp een centrale plaats in en onderhoudt nauwe contacten met de parochie, het dorps huis, het Plaatselijk Belang en de verenigingen om samen het dorp 'aantrekkelijk' te houden voor nieuwe gezinnen (zie schoolgids). Profilering wordt belangrijk; ook om te concurreren met de omliggende randgebieden! Digitalisering van het onderwijs (Chromebooks integreren in het onderwijs) en borging 'Curruculum.nl' zijn ontwikkelingen waar de RKBS St. Theresia rekening mee moet houden en zullen een plek krijgen in dit schoolplan.



## 2.3 Ambitie: een stip op de horizon

### **Dit zijn wij!**

De RKBS St. Theresia is een krachtige school die zichtbaar is voor en in de omgeving. Wij zijn ons bewust van wat er om ons heen gebeurt en zoeken hiermee, waar mogelijk, de verbinding. Wij stralen uit wie wij zijn en waar wij voor staan en mede door onze organisatievorm komen de talenten van zowel onze leerlingen als onze leerkrachten tot hun recht.

### **Een lerende school**

De RKBS St. Theresia is een lerende school. Leerkrachten leren van en met elkaar; er is ruimte voor kennis van buiten en voor eigen initiatieven en ontwikkeling. Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces en leren in stappen hierin bewuste keuzes te maken ten aanzien van hun eigen handelen. Talenten en kwaliteiten van leerlingen en leerkrachten worden optimaal ingezet.

### **Samen werken aan kwaliteit**

Op de RKBS St. Theresia bieden wij onze leerlingen ondersteuning op maat, passend bij nieuwe ontwikkelingen. Dit zorgt ervoor dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. In ons onderwijs is daarom volop aandacht voor digitale vaardigheden en werken wij, waar dat passend en wenselijk is, groepsdoorbrekend.

## 2.4 Begrotingsperspectief

De RKBS St. Theresia is een kleine school met een klein team. Als team hebben wij ervoor gekozen om maximaal 7 speerpunten aan te pakken.

De ambities/speerpunten die voor de komende schooljaren zijn geformuleerd zijn al 'groot' genoeg.

Op dit moment beschikt de school over voldoende maar wel minimale middelen om de punten uit het schoolplan te realiseren. Het geld is hiervoor gereserveerd. De keuzes moeten wel 'bewust' worden gemaakt; vooral kijkend naar wat prioriteit heeft.

Op het gebied van ICT is al veel gedaan in de voorwaardelijke sfeer. Dit maakt dat je hier met de speerpunten op verder kunt bouwen.

Verder is er geld gereserveerd om de nieuwe visie en missie uit te bouwen.

Dit voor verschillende gebieden zoals gebouw, meubilair, scholing en profilering.

De inzet van de gekozen wijze voor de werkdruk en het zorgbudget maakt het mede mogelijk dat de ingeslagen werkwijze verder kan worden uitgebouwd in het schoolplan.

### 3 Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie wij hebben als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten we in lijn met deze ambitie willen realiseren in de komende drie jaar. Elk jaar werken we een of meer speerpunten verder uit in het jaarplan.

#### **Dit zijn wij!**

De RKBS St. Theresia is een krachtige school die zichtbaar is voor en in de omgeving. Wij zijn ons bewust van wat er om ons heen gebeurt en zoeken hiermee, waar mogelijk, de verbinding. Wij stralen uit wie wij zijn en waar wij voor staan en mede door onze organisatievorm komen de talenten van zowel onze leerlingen als onze leerkrachten tot hun recht.

- + De organisatie van het onderwijs op de RKBS St. Theresia past bij de missie en visie.**
- + De RKBS St. Theresia profileert zich naar buiten: de school is zichtbaar en toegankelijk voor de omgeving.**

#### **Hoe wordt hier aan gewerkt:**

N.a.v. van de nieuwe visie en missie gaan wij vanaf dit schooljaar als team i.s.m. stakeholders in gesprek en maken keuzes over het eventueel anders organiseren van ons onderwijs. Te denken valt aan meer groepsdoorbrekend werken, integreren leerplein in ons onderwijs, meer werken vanuit leerlijnen, meer verrijking op alle niveaugebieden en thematisch werken. Kerndoelen en tussendoelen zijn leidend; de lesmethodes geven ons richting en handvatten. Inzet personeel, het schoolgebouw en meubilair zijn belangrijke actoren en worden hierin meegenomen. Het resultaat zal zijn dat er een onderwijssysteem wordt gehanteerd passend bij de visie en missie, het leerlingenaantal, het personeel en het schoolgebouw. Dit zal op meerdere manieren naar buiten worden geprofileerd: flyers, media, nieuwe huisstijl, peuterochtenden, inloop ochtenden etc. Ook zal de school de omgeving meer bij haar onderwijs betrekken (meer dorpsinteractie). De school is zichtbaar en toegankelijk voor de omgeving.

#### **Een lerende school**

De RKBS St. Theresia is een lerende school. Leerkrachten leren van en met elkaar; er is ruimte voor kennis van buiten en voor eigen initiatieven en ontwikkeling. Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces en leren in stappen hierin bewuste keuzes te maken ten aanzien van hun eigen handelen. Talenten en kwaliteiten van leerlingen en leerkrachten worden optimaal ingezet.

- + De leerkrachten op de RKBS St. Theresia leren van en met elkaar; samen professionaliseren.**
- + De leerlingen op de RKBS St. Theresia staan centraal en zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces.**



### **Hoe wordt hier aan gewerkt:**

Het professionaliseren van leerkrachten krijgt een structurele plek binnen ons onderwijs en zal worden gefaciliteerd. Er worden ontwikkelteams gevormd waarin leerkrachten deelnemen op basis van interesse en talenten. De talenten van leerkrachten worden ook ingezet ter kennisdeling van theorie; zo ook het talent van de WPO'er met de bijbehorende onderzoeken en delen van informatie door master studies. Het resultaat zal zijn dat de leerkrachten dezelfde onderwijstaal spreken, dit ter bevordering van een doorgaande leerlijn in de school; met als doel een goed werkende professionele leergemeenschap.

Mede-eigenaarschap bij leerlingen zal met behulp van scholing van leerkrachten gestimuleerd worden o.a. tijdens kindgesprekken en tot uiting komen in de manier waarop leerlingen aan het werk gaan. De leerkrachten gaan **met** de leerlingen in gesprek over het onderwijs; deze lijn kan worden doorgetrokken voor een invulling van oudergesprekken.

Leerlingen krijgen een actievere rol in het bepalen van de instructiebehoeftes; meer eigenaarschap over hun eigen leerdoelen. Verder zal de leerlingenraad een actievere rol gaan spelen binnen de school.

Het resultaat zal zijn dat uit gesprekken met leerlingen, maar ook zichtbaar in de klas tijdens instructie en verwerking, leerlingen meer eigenaar zijn van hun eigen leerproces en dit ook kunnen verwoorden en benoemen.

### **Samen werken aan kwaliteit**

Op de RKBS St. Theresia bieden wij onze leerlingen ondersteuning op maat, passend bij nieuwe ontwikkelingen. Dit zorgt ervoor dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. In ons onderwijs is daarom volop aandacht voor digitale vaardigheden en werken wij, waar dat passend en wenselijk is, groepsdoorbrekend.

- ✚ ICT heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs.**
- ✚ Op de RKBS St. Theresia is wetenschap & technologie geïntegreerd binnen het onderwijs.**
- ✚ Het zorgbeleid op de RKBS St. Theresia is optimaal en effectief ingericht.**

### **Hoe wordt hier aan gewerkt:**

Er zal worden onderzocht in welke mate en bij welke vakgebieden wij de chromebooks willen integreren in ons onderwijs. Verder zullen er onderzoeken uitgezet worden naar hoe ICT een effectieve en verbindende rol kan spelen tussen de vakgebieden waarin de 3D printer ook een rol zal spelen. Dit zal worden omgezet in concrete plannen met in samenhang het implementeren en borgen van wetenschap & technologie.

Voor het zorgbeleid binnen onze school wordt een uniforme werkwijze in de school ontwikkeld en toegepast. Het zorgbeleid is optimaal en effectief ingericht met ICT als ondersteunend middel. Bepaalde ingezette acties zoals een doorgaande leerlijn in Zien! en handelingen in ParnasSys, zullen geborgd gaan worden.



## Bijlage 1 Onderwijskundig beleid

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er een goed onderwijskundig beleid is op de scholen<sup>1</sup>. Bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kader op elke school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het onderwijskundig beleid. Voor onze school hebben we dat nader vastgelegd<sup>2</sup>. In hoofdlijnen ziet dat er als volgt uit:

### Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. Wij streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name in de basisvakken en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Wij achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken wij opbrengstgericht (doelgericht). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem.

De huidige en voorgaande resultaten van de RKBS St. Theresia kunt u altijd inzien op de website van 'Scholen op de kaart'.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, ParnasSys, Schoolnormen, Inspectierapport 2012.

### Het aanbod

Op onze school gebruiken wij eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes geven ons richting en handvatten met ruimte voor de leerkracht. Het huidige aanbod van onze school u altijd inzien in onze schoolgids. Deze is te vinden op onze website.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Interne schoolgids, Methoden groep 1 t/m 8, Schoolplan 2020-2022.

### Zicht op ontwikkeling

Wij streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Voor onze school is het dus erg belangrijk dat wij goed zicht hebben op elke leerling! Dit hebben wij op onze school voor elk schooljaar cyclisch

---

<sup>1</sup> Intakeformulieren, Aanmeldformulieren, WMK PO, Veiligheidsbeleid Catent

<sup>2</sup> Schoolgids, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Interne schoolgids, ParnasSys, Onderbouwd, Schoolplan 2020-2022, Jaarplannen, Inspectierapport 2012, Overdrachtsformulieren, Rapporten, Analyseformulieren, Schoolnormen, Methoden groep 1 t/m 8, Protocollemap, Schoolveiligheidsprotocol, Ontruimingsplan, Plaatsingwijzer, Klassenmappen, Ontwikkelperspectief, ZIEN!



weggezet in de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming). U kunt hier denken aan toetsen, besprekingen, overleggen en analyses.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Schoolplan 2020-2022, Rapporten, Intakeformulieren, Aanmeldformulieren, Overdrachtsformulieren, Observatiesysteem Onderbouwd, ParnasSys, Methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen, Analyse op groep- en schoolniveau, Databespreking, Groepsbespreking, Oudergesprekken, Eindtoets, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Interne schoolgids.

### Toetsing en afsluiting:

Op onze school maken wij gebruik van methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen voor leerjaren groep 1 t/m 8. ! Dit hebben wij op onze school voor elk schooljaar cyclisch weggezet in de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Protocollen ter ondersteuning(ter inzage bij de directie), Methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen, Eindtoets, Plaatsingswijzer, ParnasSys, Oudergesprekken met betrekking tot zorgvuldige advisering VO, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid.

### Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. Wij differentiëren bij instructie (Effectieve Directe Instructie; EDI) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de leerlingkenmerken van een groep. Op onze school willen wij de leertijd effectief besteden omdat wij beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. Wij proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. In principe trachten wij alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten behalen.

Professionalisering en ontwikkeling is daarom een belangrijk onderdeel van het schoolbeleid van de St. Theresia. Op de St. Theresia komt dit terug in scholingsmomenten welke schoolbreed, op team- en individueel niveau, worden uitgezet.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Protocollen ter ondersteuning(ter inzage bij de directie), Weekroosters, Individuele overzichten in ParnasSys, Methoden groep 1 t/m 8, Observatiesysteem EDI, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Interne schoolgids, Ondersteuningsbeleid.

### Ondersteuning en begeleiding

Wij streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. Het is de leerkracht die ertoe doet. De intern begeleider heeft een coachende taak hierin en

kan dienen als sparringpartner voor de leerkrachten. Er zijn verschillende protocollen maar ook externen die de leerkrachten helpen, ondersteunen en begeleiden.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ontwikkelperspectief (OPP),  
Ondersteuningsbeleid, Protocollen ter ondersteuning (ter inzage bij de directie),  
Individuele overzichten in ParnasSys, Overdrachtsformulieren KDV/Peuterspeelzaal,  
Intakegesprekken, Oudergesprekken.

Voor meer informatie over samenwerking verwijzen wij u naar:

Bestuur, CCAT, Externen.

### Veiligheid

Het veiligheidsbeleid is beschreven op stichtingsniveau. De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen, leerkrachten en ouders/verzorgers. Deze zijn vastgesteld in het Schoolveiligheidsprotocol. Hierin staat beschreven welke incidenten wij onderscheiden, hoe wij incidenten voorkomen, registreren en afhandelen.

Structureel wordt er aan een groep KiVa lessen gegeven. KiVa biedt een schoolbreed programma, gericht op positieve groepsvorming en het verbeteren van sociale veiligheid.

De school beschikt daarnaast over een leerlingvolgsysteem ZIEN! voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De klachtenregeling staat vermeld in de schoolgids. Op schoolniveau hebben wij een contactpersoon en een veiligheidscoördinator. Op stichtingsniveau is er een vertrouwenspersoon. Wij bevragen elk schooljaar de leerkrachten, leerlingen en ouders/verzorgers naar hun gevoel van veiligheid.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Veiligheidsbeleid Catent, Schoolveiligheidsprotocol, Ontruimingsplan, Methode KiVa, ZIEN!, Schoolplan 2020-2022, Jaarplannen, WMKPO, Schoolgids.



## Bijlage 2 Personeelsbeleid

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er bevoegd en bekwaam personeel op de scholen werkzaam is, dat zij dit in een veilige omgeving kunnen doen, zich daarin verder kunnen ontwikkelen en voldoende inbreng hebben<sup>3</sup>. Bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kader op elke school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het onderwijskundig beleid. Voor onze school hebben we dat nader vastgelegd<sup>4</sup>. In hoofdlijnen ziet dat er als volgt uit:

### Het team

Het team van de RKBS is een goede mix van jongere en oudere leerkrachten/onderwijsassistent. Er zijn geen startende leerkrachten. Het is een ambitieus team die zich graag professioneel verder wil ontwikkelen en deze drive uitsprekt, uitdraagt maar ook waarmaakt. De besteding van de werkdrukmiddelen draagt hier positief aan bij. De ervaring van oudere en jongere collega's worden met elkaar gedeeld. Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers en aan een juiste beroepshouding. Er is sprake van natuurlijk verloop (pensioen of minder werken). Deze ruimte wordt opgevuld door jongere collega's (geen startende). Er werken tien personeelsleden op school.

Wij werken binnen een Onderwijsteam. De verbinding wordt vooral gezocht in scholingen en samen activiteiten organiseren.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Professioneel statuut, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Schoolgids.

### Specialisten

#### **KiVacoördinator**

De KiVa-coördinator stuurt het KiVa team aan en daarmee medeverantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid. Het KiVa-team zorgt ervoor dat KiVa goed wordt geborgd op de school. Daarnaast probeert het KiVa-team samen met de groepsleerkrachten de voorkomende (pest)problemen op te lossen.

Verder is het KiVa-team het aanspreekpunt van de school voor de KiVa-trainer en coördineert het team onder andere het invullen van de KiVa-vragenlijsten, indien

---

<sup>3</sup> IPB, Beleid startende leerkrachten, Code gedrag, Beloningsbeleid, Veiligheidsbeleid, ARBO-beleid, Levensfase bewust PB, Benoemingsbeleid, Mobiliteitsbeleid. Beleid tav evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is vanwege het actuele percentage vrouwen in de schoolleiding binnen ons bestuur niet geformuleerd.

<sup>4</sup> Professioneel statuut, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Schoolgids, Taaktoedelingsbeleid, Vergaderrooster, Werkverdelingsplan, Vakantieregeling, Besteding werkdrukmiddelen, Afspraken opleidingsschool, Kijkwijzer, Taakbeleid, Interne schoolgids.

nodig de teamvergaderingen en het ondersteunen van de leerkracht met het oplossen van pestproblemen. Veiligheid speelt een grote rol t.a.v. onderwijskwaliteit. Dit maakt dat leerlingen tot leren komen.

### **ICT-coördinator**

De ICT-coördinator stelt het ICT-beleidsplan op en werkt deze jaarlijks bij. Alle ICT contacten gaan grotendeels via de ICT-coördinator. De ICT-coördinator volgt ook de bijbehorende netwerken. In overleg met de directie en aan de hand van de speerpunten draagt de ICT-coördinator zorg voor de (onderwijskundige) doelen, uitwerken van het ICT-beleid en de evaluatie hiervan.

### **Cultuurcoördinator**

De cultuurcoördinator schrijft en bewaakt het cultuurbeleidsplan. De coördinator heeft actuele en inhoudelijke kennis van wat er op school gebeurt ten aanzien van culturele activiteiten. Verder onderhoudt deze contacten met de culturele instellingen in de omgeving en woont netwerken bij. Op deze manier wordt cultuur verankerd in het schoolbeleid en komt weer ten goede van de onderwijskwaliteit.

### **Opleider in school**

De opleider in school is in samenwerking met de lerarenopleidingen verantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de begeleiding en opleiding van studenten en zij-instromers. De opleider in school zorgt ervoor dat de school een actieve rol speelt in het opleiden van aankomende docenten en heeft hiervoor een opleiding gehad. De opleider in school helpt vanuit zijn/haar rol en deskundigheid mee om de school tot een plek te maken waar studenten en docenten van en met elkaar leren en zich blijvend te ontwikkelen. Zo werkt de opleider in school samen met allerlei geledingen in de school om het samen opleiden mogelijk en effectief te maken. Met hen evalueert de opleider in school het werk en spreekt nieuwe ontwikkelingen door.

### **Specialisten Educational Needs; specialisaties begeleiden en leermoeilijkheden**

Onze school zet deze specialisten in op verschillende gebieden. De expertise kan in eigen klas worden gebruikt, maar ook buiten de groep worden de taken vervuld (intern begeleider). Deze specialisten werken als begeleider of ondersteuner van leerkrachten/onderwijsassistent in de school. Daarnaast streven wij er binnen school naar om de opgedane kennis in teamverband te delen. Dit moet een structurele vorm krijgen en is daarom een onderdeel van een speerpunt in het schoolplan 2020-2022.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, afspraken opleidingsschool, Schoolplan 2020-2022.



### Werkgroepen i.c.m. innovatie

Op onze school werken wij met werkgroepen. Deze worden elk schooljaar kritisch bekeken en ingedeeld. Nieuwe werkgroepen komen alleen n.a.v. analyses of schoolplan/jaarplan tot stand. Het team is samen verantwoordelijk wat betreft vernieuwing- en/of verbeteronderwerpen. Alle medewerkers lezen vakliteratuur en houden dit bij. Verder wordt dit ook aangejaagd door specialisten of door medewerkers die een studie of een cursus volgen en de WPO'er.

Bij elke keuze met betrekking tot vernieuwing- en/of verbeteronderwerpen wordt eerst met (een afvaardiging van) de medewerkers overlegd alvorens er wordt besloten om over te gaan tot iets nieuws met betrekking tot het onderwijs op de St. Theresia. Deze werkgroepen worden geformeerd op basis van talenten en interesses. Wanneer er besluiten zijn genomen door het team (onderwijsdocumenten worden niet eerder vastgesteld nadat het team zich hierover heeft uitgesproken), kan dit leiden tot het formeren van een werkgroep (hetzelfde continueren huidige werkgroep of een nieuwe werkgroep).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:  
Taaktoedelingsbeleid, Professioneel Statuut, Schoolplan 2020-2022, Interne schoolgids.

### Overlegstructuur

Elke maand vindt er een vergadering plaats. Onderwerpen voor het hele team vinden meestal plaats op een studiemorgen, -middag of -avond. Afhankelijk van het rooster en uren vindt er een hele studiedag plaats. Tijdens een studiemoment zijn alle leerkrachten aanwezig. Het team wordt vroegtijdig (voor zover mogelijk) betrokken bij de invulling van de studiedagen. Werkgroepen en groepsoverleggen worden door de leerkrachten zelf gepland.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:  
Vergaderrooster, Werkverdelingsplan, Professioneel Statuut, Vakantieregeling.

### Scholing

Scholing wordt gekoppeld aan de speerpunten van de school die in het schoolplan staan. De medewerkers en geledingen spelen een belangrijke rol in de totstandkoming van het schoolplan, de identiteit en missie/visie van de school. Tijdens vergaderingen, studiedagen of andere bijeenkomsten worden bovenstaande punten besproken en besluiten samen gemaakt. Op deze besluiten worden keuzes gemaakt wat betreft de teamscholing en individuele scholing. Zoals in het werkdrukverdelingsplan staat beschreven wordt scholing en professionalisering ten dienst van het onderwijs proces in het team vastgesteld. Leerkrachten kunnen individueel wensen aangeven aan de directie t.a.v. scholing, ook met betrekking tot de professionaliseringsuren. Dit wordt verwerkt in het taakbeleid van de desbetreffende leerkracht.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolplan 2020-2022, Werkverdelingsplan, Taakbeleid, Interne Schoolgids, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid,

### Bekwaamheid

De school streeft ernaar om te ontwikkelen tot een lerende organisatie, die wordt gekenmerkt door een professionele schoolcultuur. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. De mate van bekwaamheid van het team wordt bepaald door ons IBP en door ons eigen beleid groepsbezoeken.

De directie legt twee keer per schooljaar een groepsbezoek af bij alle teamleden (leerkrachten en ondersteunend personeel). Daar wordt altijd een evaluatiemoment aan gekoppeld. De Kijkwijzer Effectief Onderwijs in de Groep Didactisch Handelen geeft hierin een leidraad. Na dit bezoek wordt er mede door deze kijkwijzer nieuwe persoonlijke doelen vastgesteld. Deze leerdoelen vormen o.a. de basis voor het ontwikkelingsgesprek.

De directie nodigt de leerkrachten ook uit tot collegiale consultatie. Dit om ze van elkaar te laten leren. Dit hoeft niet alleen binnen de school te zijn, dit mag ook op andere scholen. Voor de individuele professionele ontwikkeling kunnen medewerkers deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten met inachtneming van de meest recente cao bepalingen. Dit kan voortkomen uit het jaarlijkse ontwikkelingsgesprek dat elke medewerker voert met de schoolleiding en/of locatiecoördinator.

De locatiecoördinator voert elk schooljaar een ontwikkelingsgesprek. Eens per 4 jaar voert de directeur een beoordelingsgesprek met de leerkrachten.

Professionalisering en ontwikkeling is onderdeel van het schoolbeleid van de St. Theresia. Op de St. Theresia komt dit ook terug in scholingsmomenten welke schoolbreed, op team- en op individueel niveau, worden uitgezet.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolplan 2020-2022, IPB, Professioneel Statuut, Kijkwijzer Effectief Onderwijs in de Groep Didactisch Handelen, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, Interne schoolgids.

### Onderzoek

De onderwerpen voor de onderzoeken die worden uitgevoerd op onze school worden gekoppeld aan de speerpunten uit ons schoolplan. Dit wordt eerst teambreed besproken. Daarna gaat een werkgroep hiermee aan de slag. Dit geldt ook voor de onderzoeken die studenten bij ons uitvoeren.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolplan 2020-2022, Professioneel Statuut, Interne Schoolgids.



## Aansturing

De directeur is eindverantwoordelijke van de school. Samen met de locatietoecoördinator vormen zij de directie.

De locatietoecoördinator stuurt en heeft samenwerking met de leerkrachten, intern begeleider, onderwijsassistent en conciërge. De locatietoecoördinator is het gezicht van de school.

De intern begeleider stuurt en heeft samenwerking met de leerkrachten en onderwijsassistent.

De leerkrachten sturen voor de dagelijkse praktijk de onderwijsassistent aan.

De groepsleerkracht is verantwoordelijk voor de pedagogische en didactische aanpak in de groep, de begeleiding van de leerlingen en het contact met de ouders/verzorgers.

Dit geldt ook voor de inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden (en de middelen die daarbij worden gebruikt) en de wijze van beoordelen en evalueren van de prestaties van leerlingen.

Bovenstaande punten blijven binnen de kaders van de team- en schoolafspraken, waarbij de doorgaande lijn altijd gewaarborgd moet worden/blijven.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Professioneel Statuut.



## Bijlage 3 Kwaliteitsbeleid

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er een goed kwaliteitsbeleid is op de scholen<sup>5</sup>. Bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kader op elke school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het kwaliteitsbeleid. Voor onze school hebben we dat nader vastgelegd<sup>6</sup>. In hoofdlijnen ziet dat er als volgt uit:

### Bewaken ononderbroken ontwikkelproces

Wij streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat wij te maken hebben met verschillen is het onderwijsleerproces zo ingericht dat dit mogelijk is. Afstemming op onderwijsbehoeften is noodzakelijk. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van een leerlingvolgsysteem (LOVS). Daar waar nodig volgt na signalering zorg en begeleiding. Deze begeleiding gebeurt zoveel mogelijk binnen de groep, ouders/verzorgers worden hiervan altijd door onze school op de hoogte gesteld en bij voorkeur betrokken in het proces. Wij werken met behulp van opbrengst- en handelingsgericht werken. De centrale figuur hierbij is de leerkracht.

De IB'er begeleidt de leerkrachten en coördineert en stuurt onderwijskundige veranderprocessen ten aanzien van de zorg aan. Tevens coacht zij leerkrachten aan de hand van hulpvragen die zij zelf inbrengen. Wanneer leerkrachten handelingsverlegen zijn kan zij de leerkrachten ondersteunen of een expert vanuit het expertiseteam inschakelen.

Externe instanties worden door onze school functioneel ingezet. Overleg en afstemming met ouders/verzorgers spelen een belangrijke rol bij het geven van adviezen en de uitvoering van zorg en begeleiding binnen onze school.

Onze school maakt gebruik van geplande besprekingen. De besprekingen zijn onderverdeeld in groeps- en databesprekingen. De groepsbesprekingen zijn structureel drie keer per schooljaar tussen intern begeleider en groepsleerkracht. In onze visie hebben lerende leerkrachten de tijd en de gelegenheid nodig om met collega's het onderwijs te overleggen, bespreken en te onderzoeken.

Tijdens de databesprekingen gaat het om de vraag wat data kunnen vertellen over het onderwijs dat de leerlingen de afgelopen periode hebben gekregen en welke aanpassingen er de komende periode nodig zijn.

Heldere doelen en scherpe analyses helpen om vast te stellen of de doelen gehaald zijn, zijn een belangrijke eerste voorwaarde voor onderwijsverbetering.

---

<sup>5</sup> Plancyclus Catent, Intakeformulier, Aanmeldformulier, WMK PO.

<sup>6</sup> Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningbeleid, ParnasSys, Analyseformulieren op groep- en schoolniveau, Schoolnormen, Protocolmap, Interne schoolgids, Overdrachtsformulieren, Vergaderrooster, Scholen op de Kaart, Schoolplan 2020-2022/Jaarplan.



Naast de analyse door leerkrachten op individueel- en groepsniveau, wordt er door de intern begeleider een analyse op schoolniveau gemaakt. Interventies vanuit deze analyse worden schoolbreed getoetst, zo nodig aangepast en gedragen. Voor het stellen van doelen bij ons leerlingvolgsysteem richten wij ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de methodeonafhankelijke toetsen (CITO). Per toets is een schoolnorm vastgesteld. Bij de bespreking van een leerling of groep wordt de gemiddelde score van de toets vergeleken met de norm. Wanneer de gewenste score structureel lager dan de gewenste score is worden er door de IB'er en de leerkrachten interventies besproken. Deze interventies worden meegenomen naar het dagelijkse handelen van de leerkracht en in de weekrooster van de groep.

Wij stellen tevens doelen gericht op de methodetoetsen en het kan voorkomen dat voor leerlingen specifiek bijvoorbeeld sociaal/emotionele doelen worden opgesteld voor een bepaalde periode. Deze specifieke doelen zijn terug te vinden in de leerlingoverzichten. De methodedoelen worden minimaal twee keer per schooljaar geëvalueerd, tevens wordt na ieder toetsmoment bekeken of doelen en/of interventies bijgesteld moeten worden.

De schoolleiding (locatiecoördinator en intern begeleider) voeren cyclisch klassenbezoeken uit om te observeren of interventies toegepast (kunnen) worden en om te bepalen of gekozen interventies het gewenste effect hebben.

De resultaten worden met ouders/verzorgers cyclisch besproken. In de maand november worden de ouders/verzorgers van de leerlingen uitgenodigd voor een eerste mondelinge rapportage. Zo ook in februari en eventueel in juli. Als ouders/verzorgers zelf behoefte hebben aan een gesprek buiten de formele momenten om, dan kan dit apart worden ingepland. Voor groep 8 worden er aparte schooladviesgesprekken voortgezet onderwijs ingepland. Deze procedure staat uitgebreid beschreven in het protocol 'Protocol Verwijzing Voortgezet Onderwijs'.

Leerlingen die onze school binnen komen, worden vanaf het begin gevolgd. Er vindt middels een formulier overdracht plaats van de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf of de voorgaande basisschool. Soms is er sprake van een 'warme overdracht', in dit overleg worden leerlingen besproken waarvan het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal of de voorgaande basisschool inschat dat deze leerling specifieke onderwijsbehoeften heeft.

Met behulp van ons intake- en aanmeldingsformulier proberen wij zo vroeg mogelijk op de hoogte zijn van bevorderende en belemmerende factoren en ondersteuningsbehoeften van nieuwe leerlingen. Ouders/verzorgers hebben hierbij meld- en informatieplicht en zij geven toestemming aan de school om indien nodig informatie op te vragen bij externe betrokken instanties.

Leerlingen die uitstromen naar het voortgezet onderwijs (VO) volgen we gedurende hun schoolloopbaan op het VO. Ouders/verzorgers worden door de school ondersteund en begeleid bij de keuze en de overgang naar een VO-school.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Ondersteuningsbeleid, ParnasSys, Analyseformulieren op groep- en schoolniveau, Schoolnormen, Plancyclus Catent, Intakeformulier, Aanmeldformulier, Overdrachtsformulieren.

### Maatregelen

Op onze school werken wij opbrengstgericht. Ons doel hierbij is om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. Kern is dat de leerkrachten hun onderwijs aanpassen aan de hand van meetbare, haalbare en ambitieuze doelen. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar oorzaken. Naar aanleiding van deze analyse wordt het individueel leerlingoverzicht aangevuld en wordt een plan opgesteld op basis van clustering in onderwijsbehoeften en didactisch niveau.

Bij opbrengstgericht werken wordt op een systematische wijze conform de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming) gewerkt.

Als eerste stelt de leerkracht voor zichzelf doelen met betrekking tot de cognitieve resultaten en sociaal-emotionele vaardigheden van de leerlingen. Met die doelen in het achterhoofd wordt het onderwijsproces vormgegeven. Daarna bekijkt de leerkracht naar de opbrengsten en controleert of de gestelde doelen behaald zijn. De leerkracht analyseert de nieuwe gegevens en stelt zich daarbij steeds de vraag of en waarom doelen wel of niet behaald zijn. Aan de hand van deze analyse past hij of zij het onderwijsproces of de doelen aan. Op deze manier is er dus steeds feedback over de kwaliteit van ons onderwijs.

De leerkrachten maken aan de hand van toetsgegevens, observaties en gesprekken individuele leerlingoverzichten. Centraal staat de vraag: Wat heeft deze leerling, in deze groep, bij deze leerkracht op dit moment nodig?

In groepsbesprekingen en databesprekingen worden de effecten van interventies nagegaan. Deze interventies worden meegenomen naar het dagelijkse handelen van de leerkracht en in de weekrooster van de groep.

Op schoolniveau werken wij ook conform de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming) om de kwaliteit elk schooljaar te evalueren, verbeteren, uit te voeren en te borgen. Dit start met de vragenlijsten van bepaalde beleidsterreinen die elk schooljaar rond februari-april worden afgenomen.

Tijdens een evaluatievergadering wordt alles geëvalueerd: het jaarplan, de vragenlijsten, het vergaderrooster en de huidige ontwikkelingen.

Op het vergaderrooster staan ook de studiedagen, databesprekingen en consultaties/evaluaties zodat deze cyclus wordt geborgd.

De besproken speerpunten n.a.v. alle besproken data, worden de basis voor het nieuwe jaarplan voor het kalenderjaar daarop. De medezeggenschapsraad wordt



hierin meegenomen. Tijdens de vergaderingen die gepland staan, wordt tussentijds onderwijskundige zaken geëvalueerd.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

ParnasSys, Analyseformulieren, Schoolondersteuningsprofiel (SOP),  
Ondersteuningsbeleid, Interne schoolgids, Vergaderrooster, Schoolplan 2020-  
2022/Jaarplan, WMK PO.

### Evaluatie en verantwoording

In gezamenlijkheid zijn bestuur en directeuren binnen de Stichting verantwoordelijk voor goede kwaliteitszorg. Om de kwaliteit te kunnen meten, evalueren, verbeteren, uitvoeren en borgen heeft onze school voor het kwaliteitsinstrument 'Werken Met kwaliteitskaarten' van Cees Bos (WMK). Daarbij wordt een vierjaren planning gehanteerd, waarbinnen alle beleidsterreinen aan bod komen.

Kwaliteit nastreven en behouden is geen toeval. Daarom benadrukt het bestuur het systematisch werken aan de kwaliteit conform de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming). Dit is uitgewerkt in het document "Planning en control cyclus" (december 2014).

Het borgen van de kwaliteit wordt versterkt door het toepassen van structurele zelfevaluaties, collegiale visitaties (audits), gevolgd door het kiezen van gerichte verbeteracties (op basis van 'wat werkt'), om vervolgens de effectiviteit van die verbeteracties te evalueren.

Catent hanteert hierbij een eigen kwaliteitskader. In management gesprekken, vanuit overzichten kengetallen en/of indien er zich risico's betreffende de kwaliteit aftekenen, houdt het bestuur vinger aan de pols.

Waarden als ambitieus, ondernemend, samenwerkend, resultaatgericht en verantwoording aflegend zijn aanwezig in de manier waarop medewerkers van Catent hun werk uitoefenen.

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad en de leerlingenraad informeren de groepen. De ouders/verzorgers ontvangen elke maand een nieuwsbrief en tevens geven wij relevante informatie via de Klasbord van school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders/verzorgers op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren wij de Medezeggenschapsraad over allerlei (onderwijskundige) zaken.

Daarnaast voeren we minimaal twee keer per jaar een gesprek met één van de leden van het CvB. Wij gebruiken hiervoor een management rapportage. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten;
- Tussenopbrengsten;
- Sociale opbrengsten;
- Realisatie verbeterdoelen.

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de Kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Professioneel Statuut. Protocollen ter ondersteuning (ter inzage bij de directie), Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Schoolondersteuningsbeleid, Scholen op de Kaart, Planning en control cyclus (december 2014).



## FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: RKBS St. Theresia  
Adres: Kerkweg 4  
Postcode/plaats: 7741 PJ Steenwijksmoer

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2020 tot/met 2022 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

M. Bosman-de Regt

Steenwijksmoer, 1 januari 2020

Naam en handtekening:

M. Bosman

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Bosman-de Regt', written over a dotted line.

.....  
Secretaris



## Formulier 'Vaststelling van schoolplan 2020-2022'

Brin: 04FH  
Schoolnaam: RKBS St. Theresia  
Plaats: Steenwijksmoer

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2020 t/m 2022 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam: Jan Kroon  
Functie: lid CvB  
Plaats: Zwolle  
Datum: 5-12-2019

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jan Kroon', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.