

Koersplan

Openbare basisschool en Kindercampus **Panta Rhei**

2020-2024



Inleiding

Panta Rhei staat voor een nieuwe schoolplanperiode. Het kalenderjaar 2019 is en wordt gebruikt om de schoolplankoers voor 2020-2024 uit te stippelen. Het wordt een uitdagende expeditie waarbij Opmaat en al haar scholen waaronder Panta Rhei door willen groeien naar een 'High Performance Organisatie'.

De ambities van Opmaat zijn verbonden met de ambities van Panta Rhei waarbij de authenticiteit gewaarborgd blijft.

De komende jaren zullen we het onderwijs gaan verbeteren met zes leerteams waarbij de leerkracht centraal komt te staan en de kwaliteit, expertise en vaardigheden op de gestelde schooldomeinen verder zal groeien.

Met het beschreven visiekwadrant van Panta Rhei zoomen we in op onze gezamenlijke visie op leren, visie op professionaliseren, visie op leren organiseren en visie op veranderen.

Met de beschreven ambitiekaarten geven we betekenis aan onze ambities voor 2020-2024. De kwaliteitskaarten worden onze jaarplannen en protocollen welke ons in ons handelen moeten versterken met steeds onze einddoelen voor ogen. De drive om voortdurend te willen verbeteren vraagt een onderzoekende en reflectieve houding van het team waarbij autonomie, gezamenlijke verantwoordelijkheid en vertrouwen kernbegrippen zijn die eenieder moet uitdragen om vanuit persoonlijk leiderschap een belangrijke rol te vervullen voor de organisatie.

Hoe helderder deze rol, hoe beter.

Samengevat staat het parallel veranderen centraal waarbij de aandacht uitgaat naar vijf pijlers:

- Lange termijn visie en doelen
- Effectief leiderschap
- Kwaliteit van de medewerkers
- Openheid en actiegerichtheid
- Continue verbetering en innovatie

Voordat de ambities zijn gesteld hebben we data verzameld welke van invloed zijn op ons onderwijs. Deze data is gebruikt om conclusies te trekken welke daarna vertaald zijn in ambities. Deze ambities zijn de komende jaren de leidraad voor het onderwijs op Panta Rhei.

Een prachtige koers waar we met veel motivatie en inspiratie aan gaan werken.

Namens team Panta Rhei,

Justin Vliegenthart

Directeur

Onze organisatie

1. Biografische identiteit

Het is onze morele opdracht om gelijke kansen te creëren voor alle leerlingen. Onze kinderen kunnen hun eigen toekomst bepalen. Wij begeleiden hen daarbij. Op de best mogelijke manier. Met veel plezier zoeken we naar het beste resultaat. Samen ontdekken we hun ideale pad. Leerlingen leren regie te nemen over hún toekomst. Zodat zij zijn toegerust voor het leven. Dat is onze missie

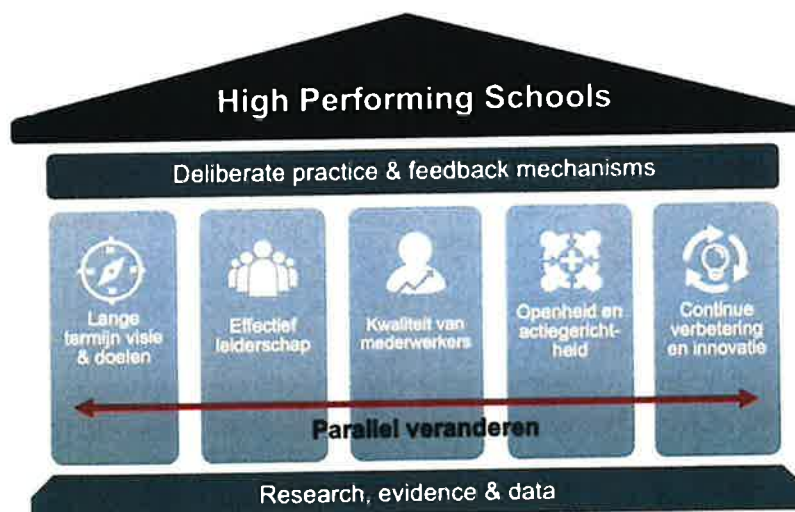
2. Visie

Ons doel is bereikt als we een Hoog Presterende Organisatie zijn met Hoog Presterende scholen (de Waal 2013). We stellen hierbij de mensen die dagelijks een bijdrage leveren aan het vormgeven van onderwijs centraal: dat zijn primair onze leerkrachten. Maar ook nemen we hierbij iedereen mee die de leerkrachten ondersteunen.

Onze visie is beschreven in 4 deelgebieden:

1. Visie op leren: Hoe werkt leren?
2. Visie op het leren organiseren: Hoe organiseren we dat leren?
3. Visie op professionaliseren: Wat verwachten we van professionals?
4. Visie op veranderen: Hoe veranderen we de organisatie?

De veranderingen die nodig zijn om ons doel te bereiken lopen parallel aan elkaar.



Visiekwadrant Panta Rhei

Visie op leren:

Panta Rhei is een school waarbij relatie, veiligheid en sociaal emotioneel welbevinden een belangrijke plaats krijgt in het onderwijs. Daarbij richten we ons in het leren op de volgende domeinen:

- Kennis en vaardigheden
- Wereldburgerschap
- Persoonlijk leiderschap

Deze zijn continu gericht op groei. We baseren ons onderwijs op bewezen leerprincipes: Kinderen leren effectief omdat we hoge verwachtingen hebben, heldere doelen stellen, doelgericht oefenen en voortdurende directe feedback geven. Hierin is Panta Rhei een school die zich richt op de brede talentontwikkeling van het kind. Cognitie, sociaal emotionele ontwikkeling en culturele vorming vormen de pijlers van Panta Rhei. Hierbij is de doelstelling om na 8 jaar basisonderwijs autonome, zelfstandige leerlingen af te leveren met reflectief vermogen. Dit alles binnen een constructieve sfeer waarin competenties en passie worden ingezet.

Visie op leren organiseren:

Panta Rhei zorgt ervoor dat het onderwijs bij de medewerkers voldoening geeft door zodanig te organiseren en faciliteren dat de leerkrachten zich kunnen focussen op lesgeven en de leerlingen optimaal leren.

Optimaal lesgeven staat centraal. Hierbij werken we volgens een gegarandeerd, kennisrijk curriculum en hanteren we bewezen didactische principes. Binnen Panta Rhei hanteren we het directe instructiemodel en werken we volgens het BAS-principe. Daarbij is een uniform en transparant zorgtraject opgebouwd middels de 1-zorgroute. Binnen ons onderwijs staat welbevinden centraal en wordt er tijd gereserveerd voor inspanning en ontspanning. Middels een variëteit aan werkvormen spreken we alle leerlingen aan en blijft ons onderwijs dynamisch.

We leren van en met elkaar. Hierbij is transparantie en betrokkenheid een groot goed. In goede samenwerking met elkaar vormen we ons onderwijs en stemmen af.

Door goede toetsing (formatief en summatief) verzamelen we data en stellen doelstellingen voor de kinderen.

Visie op professionaliseren:

Onze professionele cultuur kenmerkt zich doordat de continue ontwikkeling van de professional centraal staat. Wij zijn actiegericht, onderzoekend, tonen leiderschap en verantwoordelijkheid. Professionals worden gefaciliteerd in tijd, opleidingswensen en collegiale visitatie. Bij ons werkt iedereen intensief samen en stimuleren we elkaars ontwikkeling door feedback. We leren samen en maken gebruik van elkaars kennis en kwaliteiten. Er is een positieve, constructieve sfeer binnen Panta Rhei. Iedere medewerker kan zijn competenties en passie inzetten om de organisatiedoelstellingen te behalen. Ook ouders worden hierin meegenomen. Middels onderwijskundige werkgroepen wordt er onderzoeksmatig gewerkt aan kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. Komende jaren willen we, nadat we de basis op orde hebben, doorgroeien naar leerteams of professionele leergemeenschappen.

Visie op veranderen:

Onze naam bekrachtigt de visie op veranderen: alles stroomt en is continu in beweging.

Binnen Panta Rhei zijn we continu bezig met ontwikkelen (nieuwe doelen stellen), verbeteren (het nog beter doen) en vernieuwen (anders doen). We veranderen door planmatig en systematisch te werken. Dit doen we door middel van onderzoek en verkregen datagegevens. We maken heldere keuzes en hebben een consistente visie voor middellange termijn. Daarbij houden we focus en kiezen beredeneerd zaken die we wel en niet gaan doen. Hierbij zien we de zaken niet los van elkaar en veranderen we parallel.

We organiseren tijd en ondersteuning voor verandering, gericht op ontwikkeling van de school, leerkracht en leerling. Daarbij veranderen we door te professionaliseren en aandacht te hebben voor individuele kwaliteiten, die bijdragen aan de organisatie. We zorgen voor effectief leiderschap in alle lagen van de organisatie tijdens het verandertraject.

1. Biografische identiteit

Beschrijf hier je biografische identiteit (missie)



Panta Rhei is een openbare basisschool: we staan open voor iedereen, ongeacht geloofs- en levensovertuiging. We waarderen de kinderen om wie ze zijn en om hun kwaliteiten. Bij ons krijgt elk kind de kans zichzelf te ontwikkelen tot een vrij, zelfstandig en weerbaar persoon die de eigen verantwoordelijkheid draagt en goed functioneert in een steeds veranderende samenleving.

Elk kind is anders. Daarom staat bij ons adaptief onderwijs centraal. Dit betekent dat we rekening houden met de verschillen tussen kinderen. We stemmen het onderwijs af op de individuele leer- en ontwikkelbehoeften: wie ben jij, wat heb jij nodig om te groeien? Zo krijgt ieder kind het vertrouwen, de veiligheid en uitdaging die het nodig heeft om te ontwikkelen.

Bij ons op school willen we kinderen veel meegeven. Taal, rekenen en lezen vormen de kern van het onderwijs. Daarnaast hebben we oog voor de sociaal-emotionele, expressieve en culturele ontwikkeling. Kortom: we bieden een mooie balans tussen kennis, praktische vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling, zodat ieder kind zich breed kan ontplooiën.

2. Data verzamelen

Factoren kinderen en ouders/ verzorgers die bepalend zijn

a. In wat voor woning wonen de kinderen en ouders/ verzorgers van je school? Niet verplicht invullen

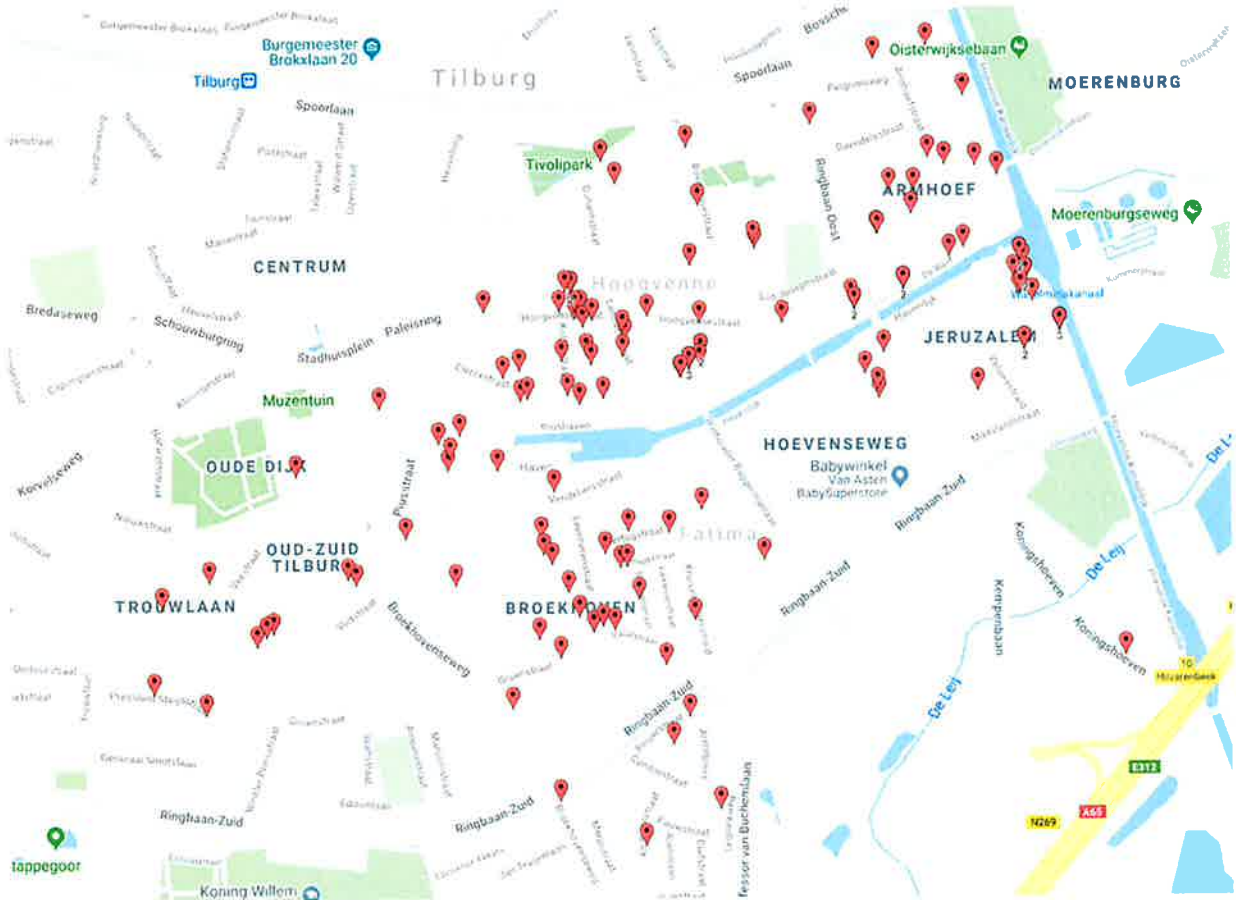
Panta Rhei heeft drie locaties:

Lanciersstraat – Galjoenstraat – Don Sartostraat

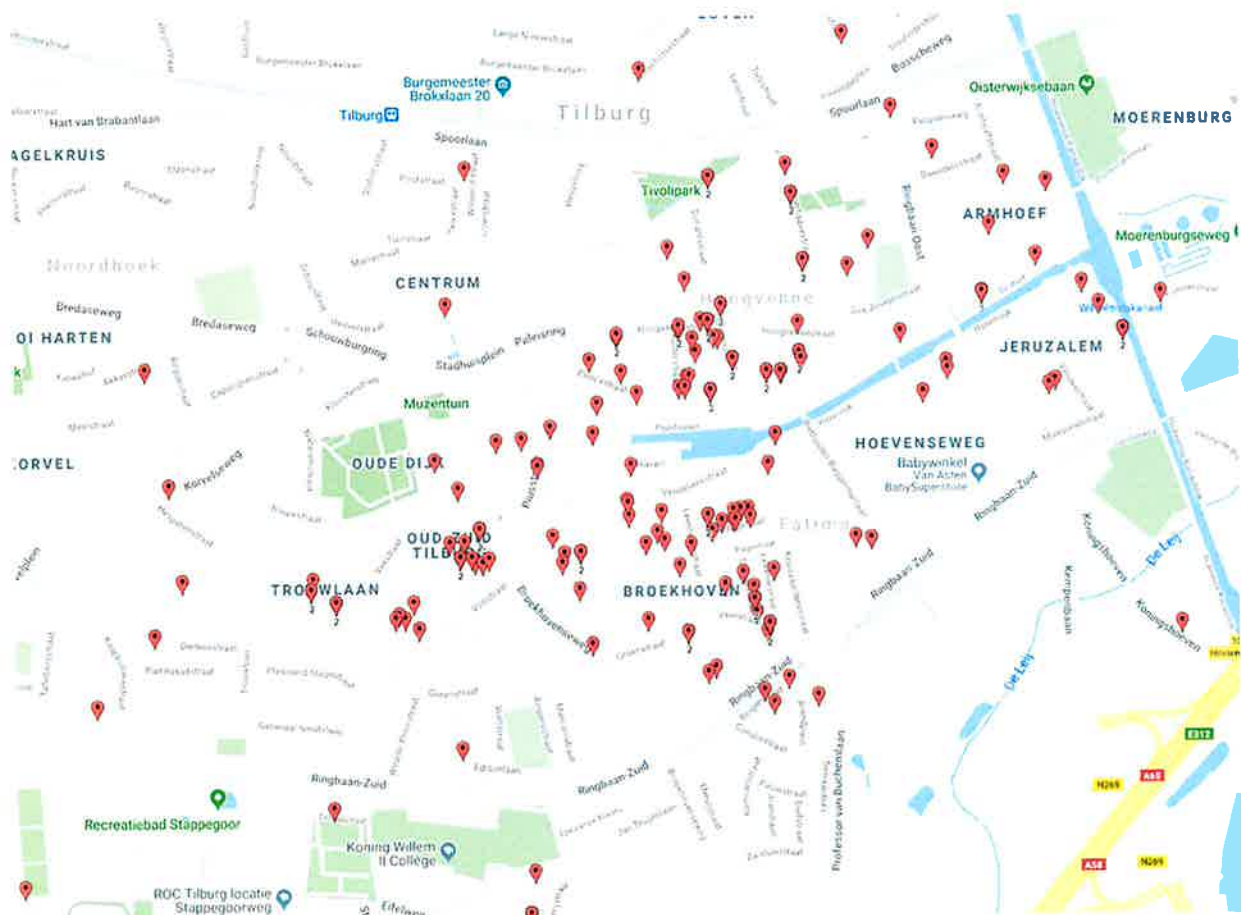
| | |
|------------|-----|
| Koopwoning | 73% |
| Huurhuis | 27% |

Onze leerlingen komen mede door de verschillende locaties vooral uit de wijken:

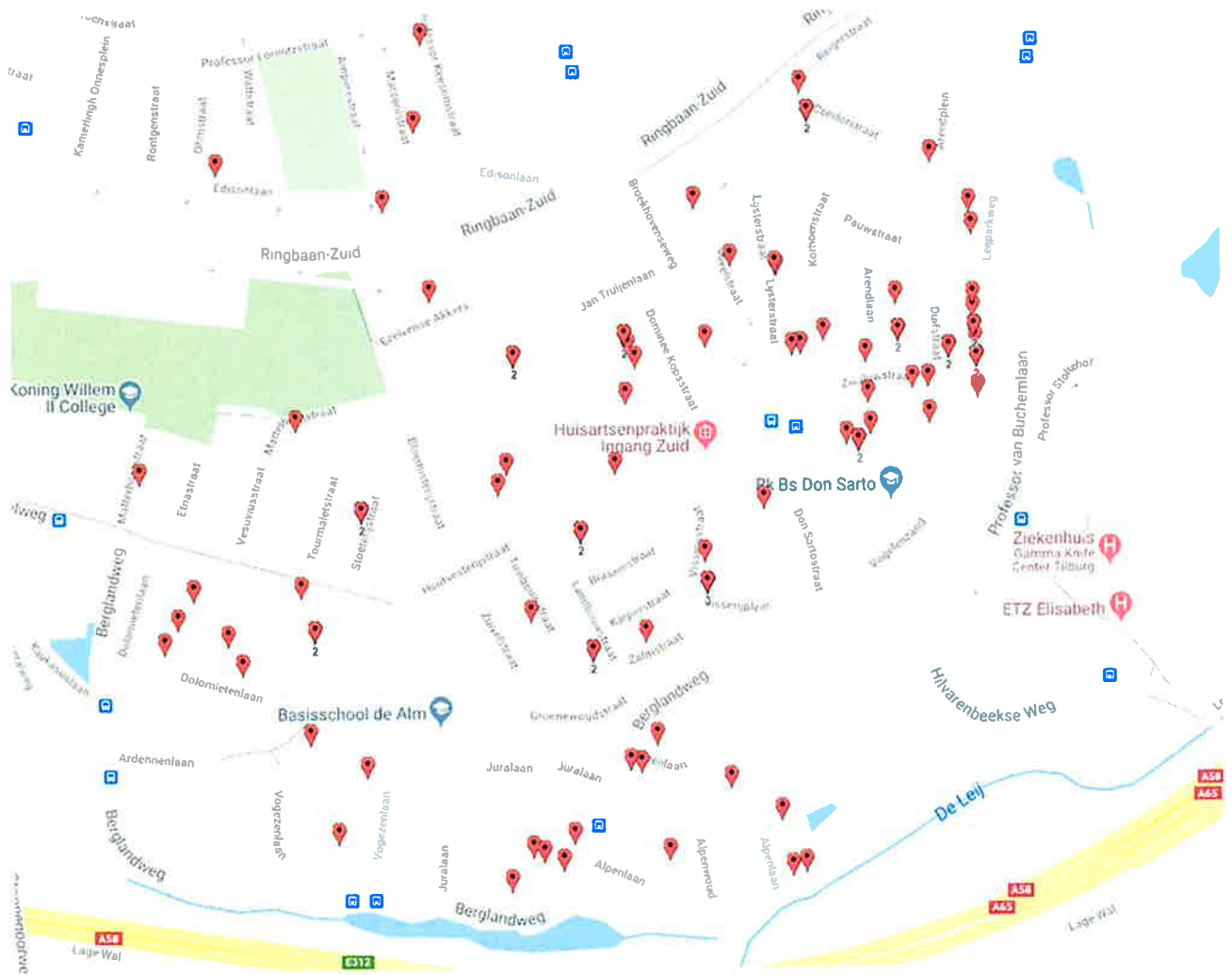
Armhoefse Akkers
Hoogvenne
Jeruzalem
Tivoli
Fatima
Broekhoven
Groenewoud



Locatie GS, Leerlingen uit groep 1-2 maart 2019



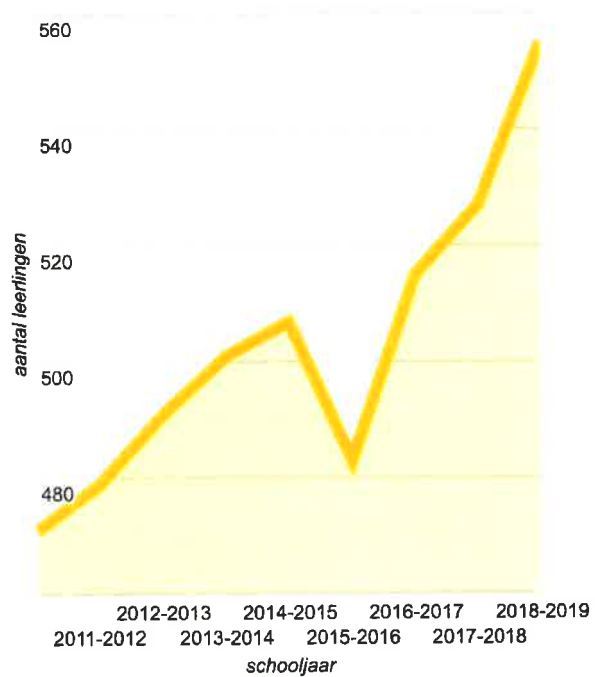
Locatie GS, leerlingen uit groep 3-4-5, maart 2019



Locatie DS, leerlingen uit groep 1 t/m 7, maart 2019

Aantal leerlingen per schooljaar

Schooljaar 2010-2011 t/m 2018-2019, Panta Rhei in Tilburg

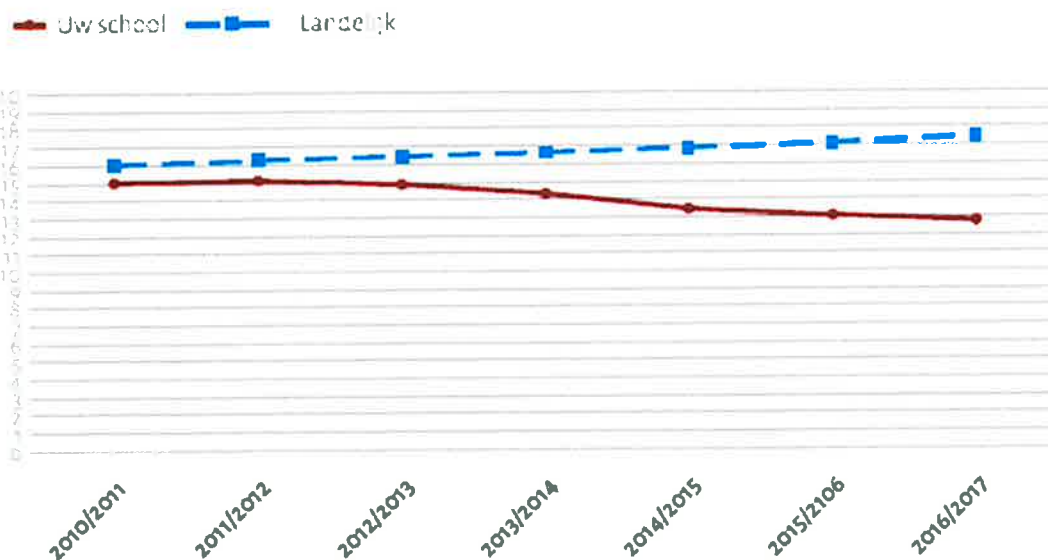


b. Hoeveel % van de leerlingen heeft voorschoolse educatie gehad?

Locatie DS: Gemiddeld 40% niet en 60% wel

Locatie GS: Gemiddeld 15% niet en 85% wel

c. Wat is het land van herkomst/ cultuur van de kinderen en ouders/ verzorgers?



In het schooljaar 16/17 heeft 13% van onze leerlingen een migratieachtergrond. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde. Onder leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond wordt verstaan: eerste en tweede generatiemigranten uit niet-westerse herkomstlanden.

Percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond

Binnen die 13% leerlingen met een migratie achtergrond zijn de volgende bevolkingsgroepen vertegenwoordigd:

Turkije 9% Ethiopië 2% Suriname 2%

Curaçao 7% Marokko 2%

1%: Dom. Republiek – Iran – Irak – Algerije – Bonaire – Afghanistan – Kongo – Armenië – Indonesië

Percentage leerlingen met een westerse migratieachtergrond

87% waarvan Polen 13%

d. Wat is de thuistaal?

Nederlands 87 %

Anders 13%

e. Wat is de hoogst genoten opleiding van ouders/ verzorgers

BAO 5%

VMBO-basis/ kader/VBO/ 38%

TL / HAVO en hoger 57%

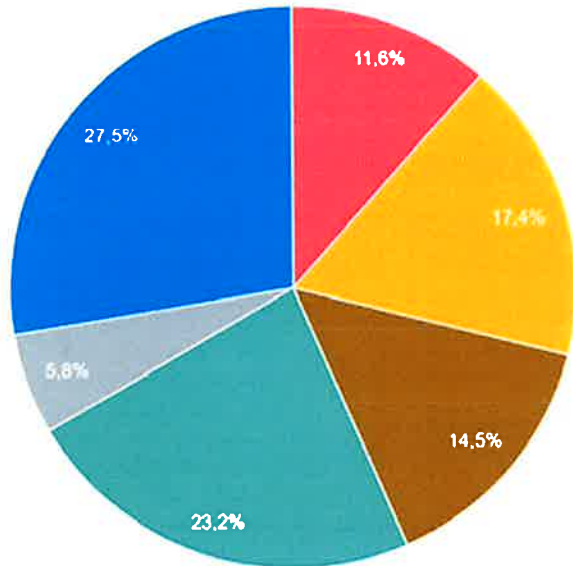
Uitstroomgegevens leerlingen groep 8:

Uitstroom groep 8 naar de middelbare school

2018, Panta Rhei in Tilburg

Uitstroom naar de middelbare school in 2018

● Beroeps-Kader
 ● VMBO
 ● VMBO-GT-HA...
 ● HAVO
● HAVO-VWO
 ● VWO

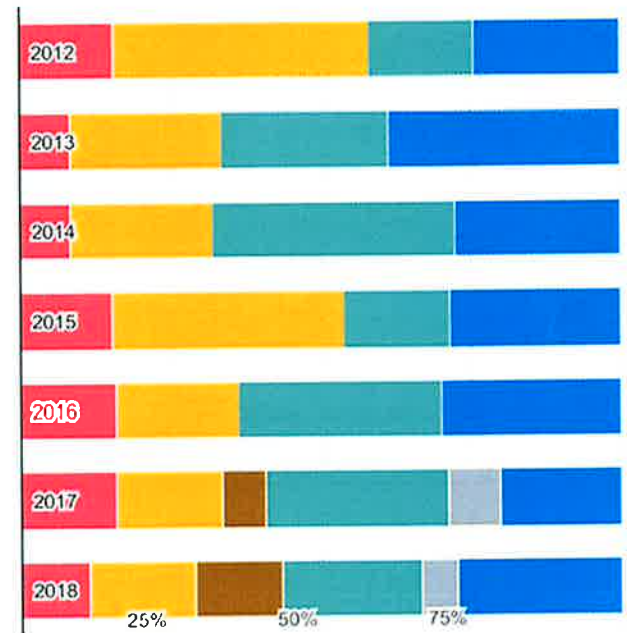


Voor Obs Panta Rhei stroomden de groep 8ers in 2018 uit naar de volgende soorten vervolgopleidingen: 11,59% ging naar het speciaal- praktijk of kader onderwijs, 17,39% ging naar het VMBO en 71,01% ging naar de HAVO of het VWO.

Uitstroom naar type middelbareschool, percentage leerlingen per jaar:

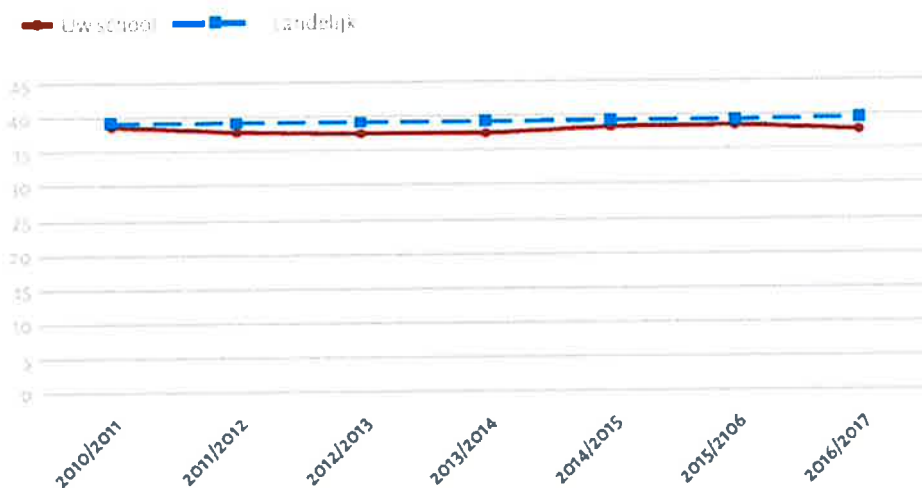
Schooljaren 2011-2012 tot en met 2017-2018, Panta Rhei in Tilburg

■ Praktijk...
 ■ Beroep...
 ■ VMBO
 ■ VMBO...
■ HAVO
 ■ HAVO / VWO
 ■ VWO



f. Wat is het inkomensniveau van ouders/ verzorgers? Inkomen afzetten tegen landelijk gemiddelde Te vinden in NCO (hoofdstuk 3 samenstelling leerlingenbestand)

Gezinnen met een relatief laag inkomen 38%



Figuur 3.2 Percentage leerlingen met ouders met een laag inkomen, voor de schooljaren 2009 t/m 2017^d

^dHet betreft hier driejaarsgemiddelden. Als er informatie over uw school ontbreekt in de trendfiguur kan dat zijn omdat er geen gegevens beschikbaar zijn voor uw school of omdat er minder dan zes leerlingen zijn waarop het percentage is gebaseerd.

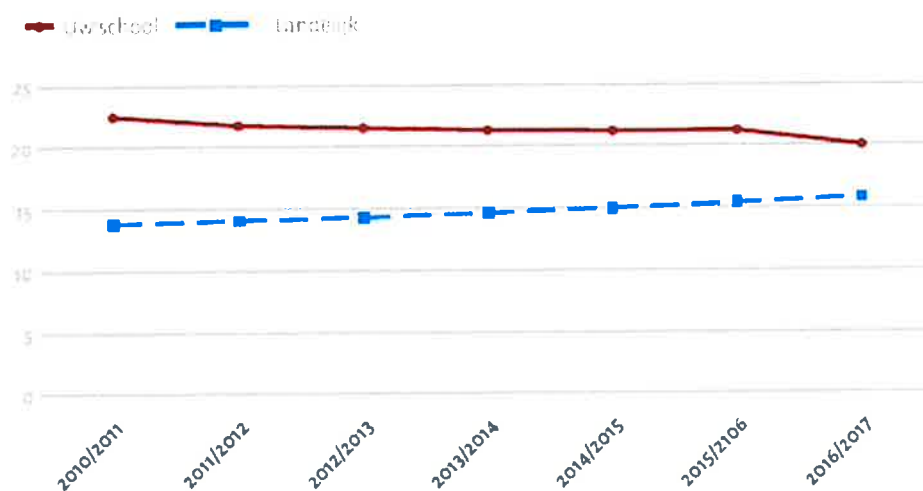
In **Figuur 3.2** wordt het percentage leerlingen afkomstig uit gezinnen met relatief lage inkomens gepresenteerd. Onder gezinnen met relatief lage inkomens wordt de laagste 40% van de huishoudinkomens verstaan. Tussen 2010/2011 en 2016/2017 is het landelijk percentage leerlingen uit gezinnen met een relatief laag inkomen op basisscholen ongeveer gelijk gebleven. Op uw school komt in het schooljaar 2016/2017 38% van uw leerlingen uit een gezin met een relatief laag inkomen. Dat is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde.

g. Hoe zijn de gezinnen samengesteld? (Te vinden in NCO (hoofdstuk 3 samenstelling leerlingenbestand))

Standaard gezin Klik of tik om tekst in te voeren.%

Eenoudergezin: 20%

Samengesteld gezin Klik of tik om tekst in te voeren.%



Figuur 3.3 Percentage leerlingen afkomstig uit eenoudergezinnen, voor de schooljaren 2009 t/m 2017^a

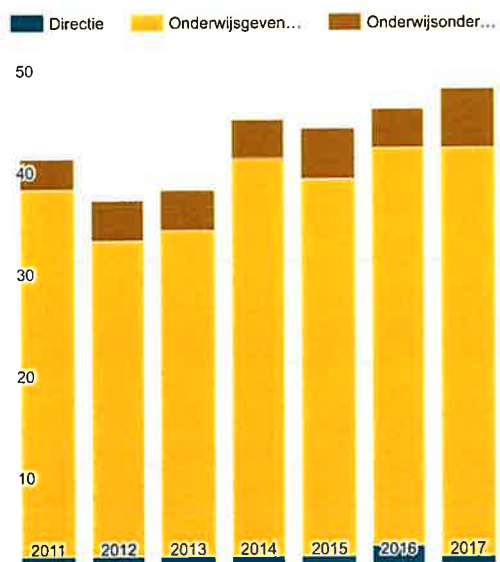
^aHet betreft hier driejaarsgemiddelden. Als er informatie over uw school ontbreekt in de trendfiguur kan dat zijn omdat er geen gegevens beschikbaar zijn voor uw school of omdat er minder dan zes leerlingen zijn waarop het percentage is gebaseerd.

Figuur 3.3 laat de trend zien van het percentage leerlingen dat afkomstig is uit een eenoudergezin. Landelijk is het percentage basisschoolleerlingen uit een eenoudergezin tussen 2010/2011 en 2016/2017 licht gestegen. In het schooljaar 2016/2017 bestaat uw leerlingenbestand voor 20% uit leerlingen uit eenoudergezinnen. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde ●

Factoren team die bepalend zijn

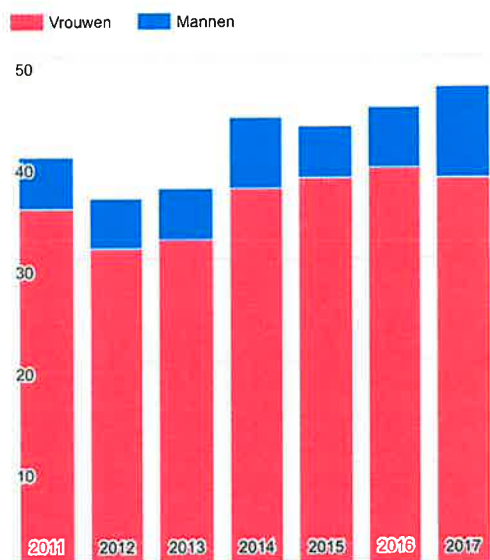
h. Hoe is het team samengesteld?

Aantal personeelsleden per type functie



Informatie voor Panta Rhei Tilburg.

Aantal vrouwen en mannen in dienst



Informatie voor Panta Rhei Tilburg.

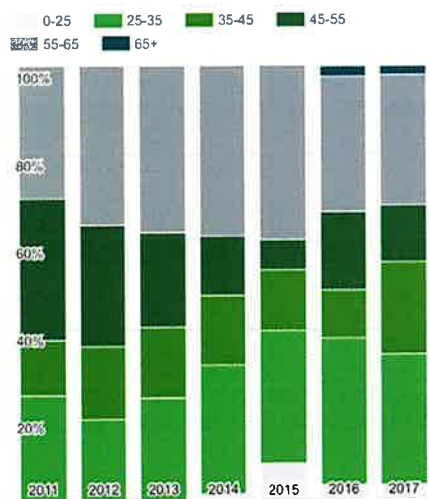
i. In welke bekwaamheidsfase bevinden de leerkrachten zich?

Startbekwaam 35%

Basisbekwaam 25%

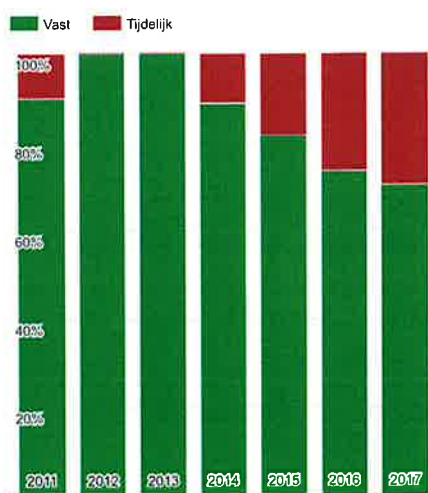
Vakbekwaam 40%

Percentage personeel per leeftijdscategorie



Informatie voor Panta Rhei Tilburg.

Percentage personeel in vaste of tijdelijke dienst



Informatie voor Panta Rhei Tilburg.

j. In welke levensfase bevinden de leerkrachten zich?

Startfase 25%

(een student die net is afgestudeerd en nu voor het eerst kennis maakt met het 'werkende' leven)

Spitsfase 35%

(een jonge leerkracht die aan een gezin begint. Vaak verandert de WTF en is het zoeken naar de balans tussen alles willen weten en betrokken zijn op het werk en het hoofd boven water houden in een drukke thuissituatie).

Stabilisatiefase 25%

(een leerkracht waarbij er een bepaalde rust en routine is in het gezinsleven en ook in het werkende leven. Er is weer balans na de spitsfase. Hier komt vaak de vraag naar boven welke stappen iemand nog wil maken in zijn loopbaan)

Seniorfase 15%

(een leerkracht die aan de laatste fase van zijn werkende leven begint. Geen ambities meer om nog stappen te maken in de carrière, maar wel behoefte om de laatste werkende jaren op een goed behapbare manier te volbrengen).

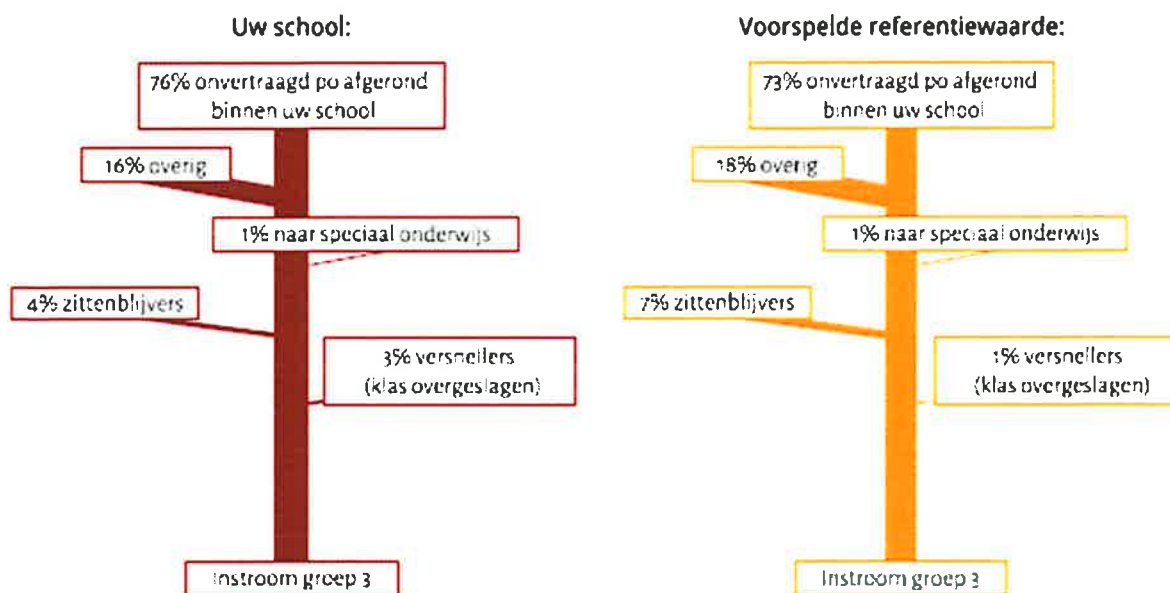
In welke bekwaamheidsfase bevinden de leerkrachten zich?

| Fase | % |
|--------------|-----|
| Startbekwaam | 0% |
| Basisbekwaam | 15% |
| Vakbekwaam | 85% |

In welke levensfase bevinden de leerkrachten zich?

| Fase | % |
|------------------|-----|
| Startfase | 30% |
| Spitsfase | 30% |
| Stabiliteitsfase | 40% |
| seniorfase | 0% |

Hoe ziet de schoolloopbaan van uw leerlingen eruit? In **Figuur 4.1** geven we een overzicht. Het linker diagram betreft de instroompercentages van uw school en het rechter diagram geeft de voorspelde referentiewaardes weer.



Figuur 4.1 Schoolloopbaan van uw leerlingen vanaf groep 3 in het basisonderwijs, voor de samengevoegde instroomcohorten 2009, 2010 en 2011²

²Voor alle begrippen in de figuur is de instroom in groep 3 de basis voor het percentage, op deze manier worden de kleuterjaren buiten beschouwing gelaten.

Van de leerlingen op uw school, heeft 76% onvertraagd het basisonderwijs doorlopen. In vergelijking met de voorspelde referentiewaarde ligt dit percentage op uw school ongeveer even hoog. 3% heeft een klas overgeslagen. Dit is hoger dan de voorspelde referentiewaarde. 4% van uw leerlingen is blijven zitten. Dit is lager dan de voorspelde referentiewaarde. 1% is naar het speciaal onderwijs gegaan. Wanneer we dit vergelijken met de voorspelde referentiewaarde, scoort uw school ongeveer even hoog.

Conclusies:

Wat hebben de kinderen op mijn school nodig?

Panta Rhei is in zeven wijken actief. Van deze 7 wijken staan Broekhoven en Groenewoud aangemerkt als impuls wijken. Het onderwijsaanbod moet daarom aansluiten bij wat de leerlingen op de verschillende locaties nodig hebben. Inzet leesconsulent, extra ondersteuning, meer uren om de kwaliteitszorg/ passend onderwijs te kunnen verzorgen en extra middelen voor de inzet van materialen en expertise op de domeinen; Kennis en vaardigheden – sociaal emotioneel. Ook is de inzet van partners een belangrijke in deze.

Wat hebben de ouders op mijn school nodig?

Panta Rhei heeft een mix van hoogopgeleide ouders, middelbaar en laagopgeleide ouders. Onze ambitie is de ouderbetrokkenheid middels een gedegen plan te laten groeien. Hier hoort een oudercommunicatieplan op maat bij en een aangepaste gesprekkencyclus na een behoeftepeiling van ouders.

Wat betekent dit voor de professionalisering van ons team?

Panta Rhei is op weg naar een HPO.

De ambities zijn:

- Missie en Visieontwikkeling
- Organisatie Panta Rhei
- Focus op de professional
- Focus op goed lesgeven
- Kwaliteitszorg Panta Rhei

De professionalisering is gericht op kennisdeling en kennisontwikkeling middels leerteams. Het team zal experts voortbrengen, nieuw leiderschap ontwikkelen en nieuwe krachten aantrekken.

Het document zal voortdurend aangevuld worden met de meest actuele data welke richting geven aan onze koers.

In de MR-vergadering van 24 juni is het koersplan (schoolplan) en bijbehorende ambitiekaarten door personeelsgeleding en oudergeleding vastgesteld.

Jaarplanning uit ambitiekaarten 2020-2024:

Voor schooljaar 2019-2020 staan de volgende speerpunten centraal:

Uit: Ambitiekaart Focus op de professional 2020-2024

| | |
|--------------------------------|--|
| 2018 – 2019 (basis) | <ul style="list-style-type: none">• Studiedagen en trainingen Academica. Onderwerpen van HPS-studiemomenten gedurende schooljaar 2018-2019:<ul style="list-style-type: none">- Talent back casting [Piek], inzichten in verschil in behandeling, retrieval practice, effectieve leerstrategieën- De lerende organisatie- Effectieve didactiek en onderwijspedagogiek- Persoonlijk leiderschap en teamdynamiek• Op de planning :<ul style="list-style-type: none">- Onderwijskundig ontwerp• Start visietraject.• Nulmeting Zenger Folkman.• Uitvoering POP• Gesprekkencyclus personeel |
| 2019 – 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Uitvoering POP• Bijstellen POP• Er wordt een kwaliteitskaart uitstekend leiderschap gemaakt• Leiderschapstrainingen Academica• Visietraject voortzetten• Gesprekkencyclus ouders indelen volgens ouderbetrokkenheid 3.0• Kwaliteitskaarten worden ontwikkeld waarbij processen worden vastgelegd.• Gesprekkencyclus personeel |

Uit: Ambitiekaart Organisatie Panta Rhei 2020-2024

| | |
|--------------------------------|--|
| 2018 – 2019 (basis) | <ul style="list-style-type: none">• Werken met onderwijskundige werkgroepen.• Koersplan 20-24 wordt opgesteld. |
| 2019 – 2020 | <ul style="list-style-type: none">• Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden duidelijk gemaakt.• Onderwijskundige werkgroepen blijven gehandhaafd.• Er worden leerteams gecreëerd.• Evaluatie leerteams/ nieuwe organisatievormen. |

Uit: Ambitiekaart Focus op lesgeven 2020-2024

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>2018 – 2019 (basis)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Studiedagen en trainingen Academica. Onderwerpen van HPS-studiemomenten gedurende schooljaar 2018-2019: <ul style="list-style-type: none"> - Talent back casting [Piek], inzichten in verschil in behandeling, retrieval practice, effectieve leerstrategieën - De lerende organisatie - Effectieve didactiek en onderwijspedagogiek - Persoonlijk leiderschap en teamdynamiek Op de planning : - Onderwijskundig ontwerp • Onderwijskundige werkgroepen zijn gevormd en operationeel |
| <p>2019 – 2020</p> | <ul style="list-style-type: none"> • PLG: samenstellen leerteams en training • Onderwijskundige werkgroepen operationeel • Uitwerken kwaliteitskaarten • Start en voortgang scholing en trainingen; zie activiteiten • Eventueel bijstellen van doelen n.a.v. evaluatie sj 18-19 • Augustus 2020 werken alle leerkrachten volgens de bewezen didactische principes • Uitwerken kwaliteitskaarten • Uitwerken ambitiekaarten • Inrichten en professionaliseren ontwikkelacademie |

Uit: Ambitiekaart Kwaliteitszorg 2020-2024

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>2018 – 2019 (basis)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Functioneren zorgteam evalueren en bijstellen • Inrichten Rovict ESIS • Start scholing • Start Ambitiekaarten en kwaliteitskaarten maken |
| <p>2019 – 2020</p> | <ul style="list-style-type: none"> • PLG: samenstellen en training • Uitwerken kwaliteitskaarten • Voortgang scholing • Uitwerken ambitiekaarten |

Uit: Ambitiekaart Visieontwikkeling 2020-2024

| | |
|--------------------------------------|---|
| 2018 – 2019 (basis) | <p>Eind schooljaar 2018-2019 is de herijkte visie helder voor alle personeelsleden en wordt gepresenteerd tijdens de conferentiedag.</p> <p>Inmiddels hebben de volgende activiteiten reeds plaatsgevonden;</p> <ul style="list-style-type: none">- Overleg directie / Martijn- Studiemomenten Academica- Studiemoment input team- Studiemoment input MT- Ouderavond input ouders <p>Op de planning;</p> <ul style="list-style-type: none">- Input kinderen kinderraad en plusklas- Bezoek de twaalfruiter (HPO school)- Bijeenkomst BAS-concept met bestuurder- Uitwerken van nieuwe, herijkte visie- Studiemoment conferentiedag <p>Na het opstellen van de herijkte visie zal dit terugkomen in het MT en waar nodig bijgesteld en aangepast worden.</p> |
| 2019 – 2020 | <p>De visie is zichtbaar in de school en personeelsleden laten in hun gedrag zien de visie te ondersteunen. De visie gaat 'leven'. Waar nodig worden er aspecten bijgesteld/aangepast.</p> <p>Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt de visie uitgedragen naar alle stakeholders en geïmplementeerd in de organisatie.</p> |

Betreft: Instemming Medezeggenschapsraad

De personele Unie gaat de schoolplanperiode verschuiven van schooljaar naar kalenderjaar. Dat betekent dat onze volgende schoolplanperiode loopt van januari 2020 tot januari 2024. We verlengen het huidige schoolplan daarom met een half jaar.

Het huidige schoolplan is aangevuld met een jaarplan voor schooljaar 2019-2020.

Vanaf januari 2020 gaat onze nieuwe schoolplanperiode in. Ons schoolplan bestaat dan uit losse documenten nl.: Een koersplan, ambitiekaarten en kwaliteitskaarten

De Medezeggenschapsraad van OBS Panta Rhei Tilburg stemt in met het verlengde schoolplan.

Datum: 4 juli 2019

Voorzitter van de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad

Naam: P.F.D. Rooze

Handtekening:

