

Schoolplan

2025-2029

Daltonschool de Valkenheuvel Driebergen



Waar staan we en waar gaan wij naartoe?

Datum:	
Vastgesteld door: Instemming MR:	<i>Naam bestuurder en datum van vaststelling invullen (zie vaststellingsdocument)</i> <i>Datum instemming invullen (zie instemmingsdocument)</i>

Inhoud

Inleiding	4
1. Koers van Het Sticht	5
2. De school en haar omgeving	6
2.1 Gegevens van de school	6
2.2 Wie zijn wij?.....	6
2.3 De omgeving.....	6
2.4 De school	7
2.5 Het Team	7
2.6 Sterkte-zwakke analyse	7
2.7 Risico's	9
3. Onderwijskundig beleid.....	12
3.1 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	12
3.2 Onze visie op leren	13
3.3 Onze pijlers en ambities	13
3.3.1 Onderwijskwaliteit	13
3.3.2 Samen-leven	14
3.3.3 Vitale organisatie.....	15
3.3.4 Partnerschap	16
3.3.5 Schoolspecifieke opdrachten	18
3.4 Aanbod en monitoring	19
3.5 Onderwijstijd	19
3.6 Extra ondersteuning	20
4. Personeelsbeleid	21
4.1 Personeelsbeleid	21
4.2 Bevoegd en bekwaam personeel	22
4.3 Professionaliseren	22
4.4. Bestuursformatieplan en werkverdelingsplan	23
4.5 Verzuimbeleid.....	23
5. Stelsel van kwaliteitszorg	23
5.1 Onderwijskwaliteit	23
5.2 Kwaliteitseisen.....	24
5.3 Monitoren, evalueren en verantwoorden	24
5.4 Kwaliteitscultuur.....	25
6. Organisatie van ons onderwijs	27
6.1 Management en besturing.....	27

6.2 Sponsoring.....	27
7. Meerjarenplanning.....	27
Vaststellingsdocument.....	30
Instemmingsdocument.....	32

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2025-2029 van basisschool de Valkenheuvel. De inhoud van het schoolplan is afgestemd op het Koersplan van Het Sticht en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Dit schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school in samenspraak met het team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Ons schoolplan beschrijft, in de eerste plaats wie wij zijn, onze omgeving en waar wij vandaan komen. Op basis van de huidige situatie hebben we ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en onze wettelijke opdrachten en ambities vastgesteld voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert op die manier als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2025-2029.

Op basis van onze ambities stellen we jaarlijks een jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde ambities gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De belangrijkste bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

Namens het team van ..

1. Koers van Het Sticht

Het Sticht wordt gevormd door negen scholen met diverse onderwijsconcepten (dalton, jenaplan, freinet en regulier) binnen de gemeenten Zeist, Utrechtse Heuvelrug, Baarn en Wijk bij Duurstede. Iedere school levert een unieke bijdrage aan een samenhangend geheel van goed onderwijs. We kiezen voor een hoge mate van autonomie voor de scholen enerzijds en samenwerking bij school-overstijgende zaken anderzijds vanuit ons motto 'Eenheid in verscheidenheid'. Op deze wijze wordt recht gedaan aan de zelfstandigheid en eigenheid van de scholen én wordt expertise breed gedeeld door het leren van en met elkaar.

Onze vier kernwaarden - **betrokkenheid, ontwikkeling, authenticiteit en betekenisvol** - zijn leidend voor de manier van werken op onze scholen en de stichting. Ze dienen als wegwijzers en geven richting aan hoe we met elkaar om willen gaan. Ze zijn zichtbaar in ons gedrag, ons taalgebruik en in onze (ver)houding naar elkaar, ook in samenwerking met onze partners. Door deze vier kernwaarden in al onze activiteiten en interacties te integreren, bouwen we samen aan een sterke, gezonde en succesvolle organisatie.

Aansluitend aan bovenstaande ontwikkelingen, hebben wij, samen met alle betrokkenen, onze doelen voor de komende vier jaar vastgesteld. Deze zijn uitgewerkt in vier pijlers; **onderwijskwaliteit** (goed onderwijs en vakmanschap), **samen-leven** (sociale veiligheid en burgerschap), **vitaliteit** (goed werkgever- én werknemerschap en professionele cultuur) en **partnerschap** (versterken van de samenwerking binnen Het Sticht en versterken van de samenwerking met externe partners) .

Wij zijn ervan overtuigd dat we een positieve impact hebben op de levens van onze leerlingen en de bredere gemeenschap. Wij staan voor betekenisvol en goed onderwijs aan onze leerlingen en voor een organisatie waarin iedere dag met en van elkaar geleerd wordt. Wij willen dat leerlingen zich ontwikkelen tot kritische, (eigen)wijze, zelfredzame, zorgzame wereldburgers met een stevige basis in basisvaardigheden. Samen creëren we een toekomst waarin iedereen de kans krijgt om te groeien en te bloeien.

In het Koersplan 2025-2029 zijn onze missie, visie, kernwaarden en pijlers verder uitgewerkt. Hiermee beschrijven we concreet waar de komende jaren onze focus op ligt. In de school- en jaarplannen worden de pijlers uit het koersplan explicieter vertaald in ambities, concrete doelen en activiteiten.

Zie verder: <https://www.hetsticht.nl/koersplan/>

2. De school en haar omgeving

2.1 Gegevens van de school

Naam school:	Daltonschool de Valkenheuvel
Directeur:	Ilja Bolhuis
Adres:	Jagerspad 4
Postcode + plaats:	3972 XL Driebergen
Telefoonnummer:	0343-536000
E-mail adres:	directie@valkenheuvel.nl
Website adres:	www.valkenheuvel.nl

2.2 Wie zijn wij?

De Valkenheuvel is een Daltonschool met een open katholieke identiteit, die zich richt op het bieden van een veilige, stimulerende en inclusieve leeromgeving waarin leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. De missie van de school is om leerlingen zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij hun eigen leerproces bij te brengen, zodat ze voorbereid zijn op een wereld in verandering.

De school is stevig geworteld in het gedachtegoed van het Daltononderwijs, zoals ontwikkeld door de Amerikaanse pedagoge Helen Parkhurst. Deze onderwijsvorm vormt de kern van onze pedagogisch-didactische aanpak. De vijf Daltonkernwaarden—vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, reflectie en effectiviteit—zijn leidend in ons dagelijks handelen en zorgen voor een consistente en betekenisvolle onderwijspraktijk.

Onze open katholieke identiteit vormt een belangrijk uitgangspunt in ons onderwijs en onze schoolcultuur. We staan open voor leerlingen en ouders van diverse achtergronden en geloven in de kracht van respect, betrokkenheid en de dialoog.

De visie van Valkenheuvel is gebaseerd op de kernprincipes van het Daltononderwijs. Deze zorgen voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen worden uitgedaagd om zelfstandig te leren, hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, en respectvol om te gaan met anderen.

De populatie van Valkenheuvel is divers en rijk, met leerlingen afkomstig uit verschillende culturele, sociale en economische achtergronden. Deze diversiteit draagt bij aan een inclusieve en dynamische schoolgemeenschap, waarin leerlingen leren van en met elkaar en begrip krijgen voor verschillen. De school streeft ernaar gelijke kansen te bieden aan alle leerlingen, zodat iedereen de ruimte krijgt om te floreren en zijn of haar talenten te ontplooien.

De schoolweging en spreiding van Valkenheuvel zijn in 2023 door het CBS vastgesteld, gebaseerd op de gegevens van de ouders van 87 leerlingen. De meest recente schoolweging van Valkenheuvel bedraagt 34,9, met een spreiding van 7,96. De Inspectie van het Onderwijs gebruikt de gemiddelde weging over de afgelopen drie jaar als referentie voor haar beoordeling.

2.3 De omgeving

De omgeving rondom de school bevindt zich in de wijk Driebergen-Zuidwest in de gemeente Utrechtse Heuvelrug. In 2024 telt de gemeente Driebergen ongeveer 19.000 inwoners, verdeeld over 8.456 woningen, waarvan 62% koopwoningen met een gemiddelde WOZ-waarde van €524.000. In de

wijk Driebergen-Zuidwest wonen ongeveer 5.270 mensen in 2.387 woningen, waarvan bijna de helft koopwoningen met een gemiddelde WOZ-waarde van €416.000.

Wat de leeftijdsopbouw betreft, is de grootste groep inwoners in de gemeente (28%) tussen 45 en 65 jaar, gevolgd door ouderen van 65+ (25%) en kinderen onder de 15 jaar (17%). In de wijk zelf wonen 26% van de inwoners tussen 45 en 65 jaar en 23% tussen 25 en 45 jaar, wat een divers leeftijdsbeeld geeft. Wat migratie betreft, bestaat 69% van de wijkbevolking uit mensen met Nederlandse herkomst, terwijl 24% uit landen buiten Europa komt.

Wat opleidingsniveau betreft, beschikt bijna de helft van de inwoners van de wijk over een hoog opleidingsniveau (47,9%), terwijl 22,6% een basisniveau heeft. Deze gegevens geven een beeld van een wijk met een diverse leeftijdsopbouw en opleidingsniveau, en een relatief goede economische situatie.

2.4 De school

Waar komt de school vandaan (relevante ontwikkelingen uit de afgelopen jaren: bijvoorbeeld ontwikkelingen in: leerlingenaantallen, leiderschap, fusie, schoolconcept, actuele beleidsthema's (gelijke kansen, burgerschap, taalachterstanden, veiligheid)

De Valkenheuvel is een open katholieke Daltonschool met ongeveer 100 leerlingen. Zo'n tien jaar geleden telde de school nog circa 250 leerlingen. De samenstelling van de leerlingenpopulatie is de afgelopen jaren sterk veranderd: van een school met voornamelijk Nederlandse cultuur naar een diverse gemeenschap met meer dan 20 verschillende achtergronden.

De school is sinds Een Daltonschool. Jarenlang heeft de school geen visitatie gehad, maar in december 2024 is de licentie voor twee jaar verlengd, met een aantal aanbevelingen voor verbeteringen.

Vanuit de subsidie 'School en Omgeving' organiseren wij rijke schooldagen, waarbij kinderen na schooltijd kunnen deelnemen aan sportieve en culturele activiteiten.

2.5 Het Team

Het team van de Valkenheuvel telt 12 betrokken en professionele medewerkers. Dit team bestaat uit 7 leerkrachten, 2 leerkrachtondersteuners, 1 intern begeleider, 1 directeur en 1 conciërge.

Kenmerkend voor het team is een grote betrokkenheid bij het onderwijs aan de leerlingen en hun hart ligt bij deze populatie. Verder is er een goede samenwerking binnen het team, zijn ze ontwikkelingsgericht, is er humor, diversiteit, kennis en ervaring.

De leeftijd binnen het team varieert van 35 tot en met 66. Dit zorgt voor een mooie balans tussen ervaring en vernieuwing. Deze diversiteit draagt er dan ook bij aan dat het team elkaar aanvult, samenwerkt en zich gezamenlijk inzet voor goed onderwijs.

2.6 Sterkte-zwakte analyse

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

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
<ul style="list-style-type: none"> • Betrokken en professioneel team dat goed samenwerkt • Mooi en functioneel gebouw met ruime lokalen • Partners binnen de school en een rijke, multiculturele populatie • Expertise voor leerlingen die moeilijker tot leren komen en alle kinderen in beeld • Innovatief team dat beweeglijk en creatief is in onderwijsaanpak • Rijke schooldag met verlengde schooltijd, groepsdoorbroken activiteiten, warme maaltijden en fruit • Gebruik van de weggeefkast en andere initiatieven voor een inclusieve en warme schoolomgeving • Ervaren leerkrachten die de leerlingen goed kennen en ondersteunen 	<ul style="list-style-type: none"> • Klein team leidt tot hoge werkdruk voor leerkrachten • Combinatiegroepen met veel verschillende niveaus zorgen voor differentiatie-uitdagingen • Beperkt budget voor materialen en extra leermiddelen • Ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid kunnen verder versterkt worden

Kansen school	Bedreigingen school
<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking met andere scholen en het uitdragen van het Daltononderwijs • Breder aanbod en het ontwikkelen van talenten via praktijkklassen • Meer samenwerking met specialisten en inzetten van talenten binnen het team • Bewegend leren en extra inzet op diversiteit en stabiliteit van het team • Bovenschools samenwerken en optimaliseren van EDI (gelijke kansen en differentiatie) • Kleinschaligheid van de school benutten voor persoonlijke aandacht en betrokkenheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Afnemend leerlingenaantal en minder aanmeldingen • Beeld van de school in de wijk en daaruit voortvloeiende instroomproblemen • Geen nieuwe wijken in de buurt, waardoor groeimogelijkheden beperkt worden • Minder continuïteit in het leerkrachtenteam door uitstroom of verloop

2.7 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse onderwijskundig beleid:

Risico's:

- Toename van leerlingen met een taalachterstand of geen beheersing van de Nederlandse taal:
 - Beperkte deelname aan instructie en groepsactiviteiten, wat de betrokkenheid vermindert.
 - Verminderde basiskennis van taal, wat de algehele ontwikkeling en leerprestaties negatief beïnvloedt.
 - Verhoogde werkdruk voor leerkrachten die extra ondersteuning moeten bieden.
- Beperkte financiële middelen en organisatie van combinatiemaatregelen:
 - Minder individuele aandacht voor leerlingen, vooral voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
 - Verhoogde werkbelasting voor leerkrachten die in combinatiegroepen met meer dan twee leerjaren werken.
 - Verminderde effectiviteit van instructie en begeleiding, met mogelijke negatieve gevolgen voor leerresultaten.
- Meer leerlingen die sociaal-emotioneel op het niveau van een peuter zitten:
 - Moeilijkheden met concentratie, motivatie en interactie in de klas.
 - Vertraagde ontwikkeling van probleemoplossend vermogen, zelfregulatie en sociale vaardigheden.
 - Toenemende behoefte aan begeleiding en ondersteuning, die niet altijd binnen de beschikbare middelen of tijd passen.

Maatregelen:

- Voor taalachterstand en taalbevordering:
 - Extra taalondersteuning en taalstimulerende activiteiten integreren in het onderwijs.
 - Professionalisering van leerkrachten op het gebied van taalonderwijs en differentiatie.
 - Blijven inzetten van Logo3000 voor gerichte taalondersteuning om onder andere de woordenschat te vergroten.
 - Continueren van de verlengde schooldag om extra leer- en oefentijd te bieden.
- Voor organisatie en middelen bij combinatiemaatregelen:
 - Optimaliseren van de inzet van beschikbare middelen en middelenbeheer.

- Gebruik maken van slimme differentiatiemethoden en digitale hulpmiddelen.
- Prioriteren van de meest kritieke onderdelen en ondersteuning.
- Overwegen van creatieve oplossingen voor het organiseren van combigroepen, inclusief het inzetten van extra personeel indien nodig.
- Voor sociaal-emotionele ontwikkeling:
 - Inzetten op sociaal-emotioneel leren en ondersteuning via het dorpssteam of samenwerkingsverbanden.
 - Creëren van een veilige, gestructureerde en inclusieve leeromgeving.
 - Ouders en verzorgers actief betrekken bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

Risicoanalyse personeelsbeleid

Risico's:

- Vertrek van ervaren medewerkers (zoals oudere leerkrachten):
 - Vermindering van de kwaliteit van onderwijs en begeleiding.
 - Verhoogde werkdruk voor resterend personeel dat zich moet inwerken.
 - Mogelijke verstoring van de teamdynamiek en samenwerking.
- Beperkte vernieuwing en innovatie door leeftijdsspreiding:
 - Minder openheid voor nieuwe onderwijsmethoden en technologieën.
 - Beperkte implementatie van actuele onderwijsontwikkelingen.
- Uitval door ziekte of andere redenen:
 - Verlies van essentiële kennis en vaardigheden.
 - Verhoogde werkdruk voor andere teamleden.
 - Mogelijke onderbrekingen in het onderwijsproces, mede door de financiële situatie van Het Sticht.

Maatregelen:

- Voor het vertrek van ervaren medewerkers:
 - Investeren in kennisdeling binnen het team.
 - Stimuleren van professionele ontwikkeling en loopbaanplanning.
 - Uitvoeren van gerichte wervingsactiviteiten om ervaren personeel aan te trekken en te behouden.
- Voor het stimuleren van vernieuwing en innovatie:
 - Faciliteren van professionele ontwikkeling gericht op vernieuwing.

- Creëren van een cultuur waarin innovatie wordt gestimuleerd, ongeacht leeftijd.
- Voor het waarborgen van continuïteit bij ziekte en uitval:
 - Ontwikkelen van een gedegen beleid op vervanging en flexibele inzet.
 - Gericht beleid op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van personeel, inclusief het eerder naar huis sturen van groepen bij ziekte om uitval te beperken.

Risicoanalyse kwaliteitsbeleid

Risico's:

- Beperkte borging van onderwijsresultaten en opbrengstgericht werken
Er bestaat een risico dat de resultaten niet voldoende worden vastgelegd, geanalyseerd en gebruikt voor verbetering, waardoor de opbrengsten niet optimaal worden gerealiseerd.
- Tekort aan structurele tijd en ruimte voor reflectie, feedback en teamontwikkeling
Het ontbreken van voldoende gestructureerde momenten voor reflectie en feedback kan leiden tot stagnatie in professionele groei en minder effectieve samenwerking.

Maatregelen:

- Heldere afspraken over taakverdeling, eigenaarschap en verantwoordelijkheden
Zorg voor duidelijke rolverdeling binnen het team, zodat iedereen weet wat er van hen verwacht wordt en eigen verantwoordelijkheid kan nemen voor kwaliteitsverbetering.
- Structurele inzet op kwaliteitsgesprekken, reflectie en een lerende cultuur
Implementeer vaste momenten voor evaluatie en reflectie, zoals kwaliteitsgesprekken en teamoverleg, om een lerende organisatie te stimuleren die continu streeft naar verbetering.

Risicoanalyse financieel / materieel beleid

Risico's:

- Beperkte financiële ruimte binnen het reguliere budget:
 - Beperkte investeringsmogelijkheden in innovatie en professionalisering.
 - Onvoldoende middelen voor het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel.
 - Beperkt budget voor nieuwe leermiddelen, technologieën en kwaliteitsverbeteringen.
 - Mogelijke achterstand in het implementeren van actuele onderwijsontwikkelingen.
- Weinig leerlingen en de bijbehorende beperkte financiële middelen:
 - Vermindering van het budget voor extra ondersteuning en specialistische hulp.
 - Beperkte mogelijkheden om te investeren in leerlinggerichte voorzieningen.
 - Risico op het niet kunnen voldoen aan de eisen voor kwaliteitszorg en vernieuwing.

Maatregelen:

- Voor het aanpakken van beperkte budgetruimte:
 - Prioriteren van kerninvesteringen die de meeste impact hebben.
 - Verkennen van aanvullende financieringsmogelijkheden, zoals subsidies, fondsen en samenwerkingen.
 - Efficiënt inzetten van beschikbare middelen door slim budgetbeheer en kostenbesparing.
 - Stimuleren van partnerschappen met externe organisaties voor gezamenlijke projecten en financiering.
- Voor het optimaliseren van investeringen binnen beperkte middelen:
 - Gericht investeren in technologische innovatie en professionalisering die direct bijdragen aan onderwijsverbetering.
 - Creatief inzetten van bestaande middelen en faciliteiten, bijvoorbeeld door samenwerking met andere scholen of organisaties.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Wij geloven dat lesgeven draait om het creëren van een veilige, liefdevolle en stimulerende leeromgeving waarin ieder kind zich gezien, gehoord en uitgedaagd voelt. Als leerkrachten zetten wij ons in voor het versterken van de band met onze leerlingen door aandacht te besteden aan hun individuele talenten en behoeften.

Wij streven naar duidelijkheid en structuur door korte, heldere instructies, duidelijke afspraken en het borgen van leerdoelen, zodat leerlingen vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen. We maken gebruik van visuele ondersteuning en activeren voorkennis om het leren toegankelijk en aantrekkelijk te maken.

Door een sterk klassenmanagement en het toepassen van de Daltonprincipes, zorgen wij voor een veilige sfeer waarin creativiteit en eigenaarschap kunnen ontstaan. We werken consequent en kritisch op ons eigen handelen, reflecteren op onze instructie en passen ons aan de zone van de naaste ontwikkeling van elke leerling aan.

We bieden een passend individueel en creatief leeraanbod dat leerlingen uitdaagt en prikkelt, waarbij we het ontwikkelen van talenten en executieve functies stimuleren. We maken gebruik van EDI-instructie en werken aan de ontwikkeling van zelfstandigheid en eigenaarschap, met aandacht voor de cirkel van eigen invloed.

Transparante communicatie en het betrekken van leerlingen bij hun eigen leerproces vormen de basis van ons onderwijs. Door goed voor te bereiden en de leerlijnen te kennen, zorgen wij voor een effectieve, betekenisvolle leerervaring waarin alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot zelfverzekerde en kritische burgers.

3.2 Onze visie op leren

Bij ons staat het leren centraal als een proces dat elke leerling in staat stelt zich volledig te ontwikkelen, zowel op cognitief, sociaal als persoonlijk vlak. We geloven dat leren niet alleen gaat om het verwerven van kennis, maar ook om het ontdekken van talenten, het versterken van zelfvertrouwen en het stimuleren van intrinsieke motivatie.

We creëren een veilige en ondersteunende omgeving waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Door aandacht te besteden aan de individuele behoeften en talenten van elke leerling, bieden we een passend en uitdagend aanbod dat aansluit bij hun voorkennis en ontwikkelingsniveau. Zo zorgen we dat iedereen zich uitgedaagd voelt en zich kan ontwikkelen binnen zijn of haar eigen tempo.

Samenwerking en het leren van en met elkaar vinden wij belangrijk. We stimuleren leerlingen om van elkaar te leren, verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en actief deel te nemen aan de gemeenschap. Vertrouwen en een goede relatie tussen leerkracht en leerling vormen daarvoor de basis.

We bieden structuur en duidelijkheid door korte, heldere instructies en het zichtbaar maken van leerdoelen. Dit geeft leerlingen vertrouwen en inzicht in hun eigen voortgang. Herhaling en het borgen van het geleerde zijn essentieel om kennis en vaardigheden duurzaam te laten beklijven.

Daarnaast geloven we dat leren uitdagend en plezierig moet zijn. We prikkelen leerlingen door afwisselende en creatieve werkvormen, waarbij we hun talenten en executieve functies stimuleren. Het ontwikkelen van zelfstandigheid en eigenaarschap staat hierbij centraal, net als het geven van ruimte om te experimenteren en te ontdekken.

Transparantie en betrokkenheid staan bij ons hoog in het vaandel. We bespreken leerdoelen, vorderingen en successen open met de leerlingen en betrekken ze actief bij hun eigen leerproces. Zo maken we leren betekenisvol en relevant.

Door onze focus op een veilige, stimulerende en samenwerkingsgerichte omgeving zorgen we dat leerlingen niet alleen kennis opdoen, maar ook groeien tot zelfverzekerde, kritische en betrokken burgers die zich blijven ontwikkelen.

3.3 Onze pijlers en ambities

3.3.1 Onderwijskwaliteit

Waar werken wij aan met betrekking tot onderwijskwaliteit?

Wij zetten ons in voor het versterken van de onderwijskwaliteit door gerichte initiatieven en een breed aanbod dat aansluit bij de behoeften van onze leerlingen. Dit omvat onder andere:

- Daltononderwijs: Het stimuleren van zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid bij leerlingen.
- EDI (Expliciete directe instructie): Het voeren van observaties en het geven van individuele terugkoppeling, zodat lessen voortdurend kunnen worden verbeterd.

- Didactisch goede lessen: Het ontwikkelen en uitvoeren van effectieve en motiverende lessen die aansluiten bij de onderwijsdoelen.
- Kwaliteitszorgcyclus: Regelmatige groepsbesprekingen en analyses, gericht op handelingsgericht werken en continue verbetering.
- Kansengelijkheid: Een breed aanbod van onderwijsactiviteiten en ondersteuning om gelijke kansen te bieden, inclusief een passend beleidsplan voor burgerschap.
- Aansluiting bij de populatie: Het aanbod van lessen sluit goed aan bij de achtergronden en behoeften van onze leerlingen, met een positief en inclusief klimaat.
- Hoge doelen: We streven naar hoge prestatienormen en continue ontwikkeling.
- Basisvaardigheden: Veel aandacht voor het versterken van basisvaardigheden, ondersteund door een helder beleidsplan voor burgerschap.
- Collegiale consultatie en vakinhoudelijke overleggen: Het bevorderen van professionele dialoog en kennisdeling onder collega's.

Hoe ziet succes eruit?

Succes wordt zichtbaar wanneer:

- De kwaliteitszorgcyclus vier keer per jaar wordt gebruikt om doelen te stellen, interventies te evalueren en verwachtingen bij te stellen. Hierdoor blijven we gericht op verbetering.
- Leerlingen groei laten zien en de ruimte krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Dit wordt gemeten en geëvalueerd.
- Leerlingen en personeel met plezier naar school gaan en ouders tevreden zijn. Dit wordt jaarlijks gemeten onder leerlingen en tweejaarlijks onder ouders en medewerkers.
- Alle leerkrachten beschikken over een sterke basis in didactisch handelen en blijven werken aan hun professionele ontwikkeling, waardoor de kwaliteit van het onderwijs voortdurend verbetert.

Door deze aanpak en doelen te realiseren, werken we aan een onderwijssysteem dat niet alleen effectief is, maar ook motiverend en inclusief, en dat de kansen van iedere leerling maximaliseert.

3.3.2 Samen-leven

Waar werken wij aan met betrekking tot samen-leven?

Wij zetten ons in voor het creëren van een veilige, betrokken en positieve schoolomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontwikkelen. Dit doen we door te werken aan:

- Veiligheid: Een schoolklimaat waarin leerlingen en personeel zich veilig en geborgen voelen.
- Sociaal-emotionele ontwikkeling: Het stimuleren van vaardigheden zoals empathie, respect en samenwerkingsvermogen.
- Aanleren van vaardigheden: Het actief trainen van sociale vaardigheden en gedrag dat bijdraagt aan een prettige schoolomgeving.
- Voorleven: Leerkrachten en personeel dragen het goede voorbeeld door respectvol en betrokken te handelen.
- Open cultuur: Een sfeer waarin openheid, vertrouwen en communicatie centraal staan.
- Ouderbetrokkenheid vergroten: Initiatieven zoals koffieochtenden voor ouders om elkaar te ontmoeten en betrokkenheid te stimuleren.
- Normen en waarden: Het hoog in het vaandel dragen van belangrijke normen en waarden, zoals respect, verantwoordelijkheid en tolerantie.

- Verwachtingen uitspreken bij aanmelden: Transparant communiceren over onze verwachtingen met betrekking tot ouderbetrokkenheid en participatie.

Hoe ziet succes eruit?

Succes wordt zichtbaar wanneer:

- Leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag en zich bewust zijn van de gevolgen.
- Er duidelijke, schoolbrede afspraken en kaders zijn waar iedereen zich aan houdt.
- Leerlingen en personeel anderen zonder oordeel kunnen benaderen en respectvol met elkaar omgaan.
- Empathie onder leerlingen is vergroot en zichtbaar wordt in gedrag en interacties.
- De betrokkenheid bij de wijk wordt versterkt, bijvoorbeeld door gemeenschappelijke activiteiten en samenwerkingsinitiatieven.
- Het gewenste gedrag op een visuele manier wordt gemaakt, zodat het voor iedereen duidelijk en zichtbaar is wat we nastreven.

Door deze doelen te realiseren, bouwen we aan een schoolgemeenschap waarin respect, verantwoordelijkheid en betrokkenheid centraal staan, en waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontwikkelen.

3.3.3 Vitale organisatie

Waar werken wij aan met betrekking tot een vitale organisatie?

Wij streven naar een sterke, gezonde en toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers zich betrokken en gewaardeerd voelen. Dit doen we door te focussen op:

- Medewerkerstevredenheid en betrokkenheid: Het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en gemotiveerd voelen.
- Gezonde werkdruk en welzijn: Het aanbieden van een gezonde balans tussen werk en privé, en het stimuleren van welzijn op de werkvloer.
- Professionalisering en ontwikkeling: Investeren in de professionele groei van medewerkers door training, coaching en feedback.
- Samenwerking en teamgeest: Het bevorderen van een cultuur van samenwerking, open communicatie en onderlinge steun.
- Innovatie en flexibiliteit: Een organisatie die zich aanpast aan veranderingen en nieuwe ideeën stimuleert.
- Duidelijke communicatie en structuur: Transparante communicatie over doelen, verwachtingen en veranderingen binnen de organisatie.
- Duurzaamheid en continuïteit: Zorgdragen voor een duurzame inzetbaarheid van medewerkers en een solide organisatiebasis.
- Een cultuur waar iedereen zich gezien en gehoord voelt, met plezier en passie werkt en zich veilig voelt in een prettige werksfeer.
- Een team dat optimaal onderwijs geeft en elkaar hierbij ondersteunt, uitdaagt en inspireert.
- Het delen van elkaars talenten en expertise om de samenwerking en kwaliteit te verbeteren.

Hoe ziet succes eruit?

- Een positieve en inclusieve cultuur: Iedereen voelt zich erkend en gewaardeerd, en er is een sfeer van vertrouwen en veiligheid op de werkvloer.
- Onderwijs van hoge kwaliteit: Het team werkt effectief samen, ondersteunt elkaar en daagt elkaar uit om het beste onderwijs te bieden.
- Samenwerking en kennisdeling: Er wordt actief gebruikgemaakt van elkaars expertise en verschillende talen, wat leidt tot een versterkte teamdynamiek.
- Katalysator voor verbetering: Onze werkgroepen, teamoverleggen en vakinhoudelijke vergaderingen zijn de drijvende kracht achter voortdurende verbeteringen in onderwijskwaliteit.
- Actief beleid en betrokkenheid: Beleid rondom werven, aantrekken en binden van personeel en leerlingen wordt volop uitgevoerd en ondersteund door alle betrokkenen.
- We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor elkaar, voor de leerlingen, voor de school en voor het bieden van goed onderwijs. Dit betekent dat iedereen binnen onze school zich bewust is van zijn of haar rol en actief bijdraagt aan een positieve, veilige en inclusieve leeromgeving. We werken samen, ondersteunen elkaar en nemen initiatief om problemen aan te pakken, successen te vieren en voortdurend te verbeteren. Door open communicatie, respect en betrokkenheid creëren we een cultuur waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt en zich betrokken voelt bij het welzijn en de ontwikkeling van elke leerling en de school als geheel.
- Medewerkers die zich tevreden en gemotiveerd voelen, tonen betrokkenheid door actief deel te nemen aan teamactiviteiten, zich in te zetten voor leerlingen en collega's, en initiatieven te nemen voor verbetering. Ze voelen zich gewaardeerd en erkend in hun werk, wat zich uit in een positieve werkhouding en een open, collegiale sfeer. Betrokken medewerkers communiceren eerlijk en constructief, delen ideeën en feedback, en werken samen aan gezamenlijke doelen. Dit alles draagt bij aan een stevige schoolcultuur waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt en zich prettig voelt om bij te dragen aan de ontwikkeling van de leerlingen en de organisatie als geheel.
- De werkdruk is beheersbaar en het welzijn van medewerkers wordt actief ondersteund door realistische planning, goede communicatie, mogelijkheden voor ontspanning en professionele ontwikkeling, en een cultuur waarin het welzijn van iedereen prioriteit krijgt.
- Professionalisering en ontwikkeling worden gestimuleerd en gewaardeerd.
- Er sprake is van een positieve, open en collegiale organisatiecultuur.
- Innovatieve ideeën worden gedeeld en geïmplementeerd, en de organisatie speelt flexibel in op veranderingen. In de praktijk is dit zichtbaar doordat medewerkers actief ideeën aandragen, er regelmatig overleg plaatsvindt over nieuwe initiatieven, en de organisatie snel en effectief aanpassingen doorvoert op basis van feedback en veranderde omstandigheden.
- Iedereen duidelijk geïnformeerd is over doelen, verwachtingen en procedures.
- De organisatie duurzaam en toekomstbestendig is, met aandacht voor de inzetbaarheid en het welzijn van alle medewerkers.

Door deze doelen na te streven, bouwen we aan een vitale organisatie waarin medewerkers floreren en waarin we samen werken aan een sterke, gezonde en toekomstgerichte school.

3.3.4 Partnerschap

Waar werken wij aan met betrekking tot partnerschap?

- Het opbouwen en onderhouden van sterke, open en vertrouwensvolle samenwerkingen met ouders/verzorgers, andere scholen, lokale organisaties en de gemeenschap.
- Het creëren van een netwerk van partners die bijdragen aan de ontwikkeling en het welzijn van onze leerlingen.

- Het stimuleren van betrokkenheid en participatie van alle belanghebbenden bij schoolactiviteiten, beleid en ontwikkeling.
- Het bevorderen van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van onze leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs.

Hoe ziet succes eruit?

- Sterke ouder-schoolrelaties: Ouders en verzorgers voelen zich betrokken, gewaardeerd en geïnformeerd, en werken actief samen met de school.
- Samenwerking met partners: Lokale organisaties, welzijnsinstanties en andere scholen werken effectief samen met de school, waardoor een breed netwerk ontstaat dat de ontwikkeling van leerlingen versterkt.
- Inspraak en participatie: Ouders, leerlingen en andere betrokkenen participeren actief in bijvoorbeeld oudervereniging, medezeggenschapsraad, schoolontwikkelingsprojecten en evenementen.
- Gezamenlijke initiatieven: Er worden succesvolle projecten en activiteiten uitgevoerd in samenwerking met partners, gericht op het welzijn en de ontwikkeling van leerlingen.
- Vertrouwen en transparantie: Er is sprake van open communicatie, wederzijds vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid tussen de school en haar partners.
- Positieve invloed op de schoolomgeving: De samenwerking draagt bij aan een veilige, inclusieve en stimulerende schoolomgeving voor alle leerlingen.

Door deze succescriteria te realiseren, bouwt onze school een krachtig netwerk van partners dat bijdraagt aan een rijke leeromgeving en het welzijn van onze leerlingen.

Partner	Toelichting samenwerking
Ouder(s) / verzorger(s)	Ouders actief betrekken bij de school. Iedereen is nodig om de school tot een succes te maken. Daarnaast is de opvoeding van ouders en school en belangrijke samenhangen in het opgroeien van de kinderen.
Leerlingen	Leerlingen actief betrekken bij de school en passende ondersteuning bieden
Verlengde schooldag	Samenwerking met 2 medewerkers van de SKDD om 2x per week een middag leerlingen uit groep 1 t/m 4 extra woordenschatonderwijs te bieden in een rijke leeromgeving aansluitend bij de thema's van de kleuters.
Rijke schooldag	Samenwerking met het Winkeltheater. Op deze manier bieden we sportieve en culturele activiteiten aan voor alle leerlingen van de school. Deze samenwerking wordt mogelijk gemaakt door de subsidie 'school en omgeving'.
SKDD: PSZ/KDV/BSO	Actieve en betrokken samenwerking met de verschillende onderdelen van de SKDD. We delen samen een gebouw en hierdoor zijn mogelijkheden voor een fijne samenwerking.
Zorg: Dorpsteam / SWV ZOUT / wijkagent	Een fijne en constructieve samenwerking met verschillende partijen om de zorgbehoefte van leerlingen te kunnen bieden.

Scholen in Driebergen	Met alle directeuren van de scholen in Driebergen is e tweemaandelijks een overleg om van alles af te stemmen om het onderwijs in Driebergen optimaal te maken.
Bibliotheek	Samenwerking met de Bibliotheek voor de 'bieb op school'.

3.3.5 Schoolspecifieke opdrachten

Wij richten ons op de verdere ontwikkeling van onze school om een stimulerende, veilige en inclusieve leeromgeving te bieden. Dit doen we door te werken aan:

- Daltonontwikkeling: Het versterken van de kernwaarden van het Daltononderwijs, zoals zelfstandigheid, samenwerken, verantwoordelijkheid en reflectie, om leerlingen te laten groeien tot zelfbewuste en betrokken burgers.
- Kwaliteitscyclus en HGW: Het systematisch monitoren en verbeteren van ons onderwijs door middel van de kwaliteitscyclus en het toepassen van Handelingsgericht Werken (HGW) en diepgaande analyses.
- EDI (Expliciete Directe Instructie): Het inzetten van gestructureerde en effectieve instructiemethode om het leren van alle leerlingen te optimaliseren.
- Borgen van methodes Hiro en Code D: Het implementeren en continu verbeteren van bewezen onderwijsmethodes om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.
- Nieuwe taalmethode: Het introduceren van een frisse aanpak om de taalontwikkeling van leerlingen verder te versterken en te ondersteunen.
- Burgerschapleerlijn: Het ontwikkelen van een leerlijn die leerlingen voorbereidt op een actieve en verantwoordelijke rol in de samenleving.
- Digitale geletterdheid: Het vergroten van de digitale vaardigheden van leerlingen, zodat zij veilig en vaardig kunnen omgaan met technologie.
- Sociale veiligheid: Het creëren van een schoolklimaat waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en verbonden voelt.
- Ouderbetrokkenheid en participatie: Het versterken van de samenwerking met ouders en het betrekken van hen bij het onderwijsproces en schoolactiviteiten.
- Rijke schooldag: Het bieden van een gevarieerd en inspirerend programma waarin leren, ontmoeten en ontspannen hand in hand gaan.

Door aan al deze punten te werken, willen wij een school zijn waar leerlingen, ouders en medewerkers zich thuis voelen en waarin groei, ontwikkeling en plezier centraal staan.

Hoe ziet succes eruit?

- De Dalton-kernwaarden vormen de rode draad door de school, met een didactische opbouw in duidelijke pijlers die consistent worden toegepast.
- De werkwijze volgt de HGW-cyclus, waardoor we systematisch analyseren, monitoren en verbeteren.
- Lessen worden volgens het EDI-model gegeven: in ieder geval worden doelen benoemd, er wordt gedifferentieerd op het doel, en er wordt geëvalueerd op het doel en vervolgstappen gezet.
- De taal wordt vanuit HiRO gesproken; iedereen kent en leeft de HiRO-waarden. Leerlingen weten hoe ze leren leren en ontwikkelen hiermee zelfregulerende vaardigheden.
- De taalmethodes zijn volledig geïntegreerd en ondersteund door een duidelijk onderwijsplan, waardoor de rode draad in het taalonderwijs zichtbaar en herkenbaar is.

- Er ligt een sterke leerlijn voor burgerschap, waarbij iedereen zich bewust is van de doelen en het onderwijs hierop is afgestemd.
- We werken vanuit onze visie op digitale geletterdheid, waarbij we doelen stellen en ons onderwijs hierop afstemmen, zodat leerlingen digitale vaardigheden ontwikkelen die aansluiten bij de 21e eeuw.
- De doelen worden regelmatig geëvalueerd op basis van leerlingtevredenheid, oudertevredenheid en medewerkerstevredenheid, zodat we continu kunnen verbeteren.
- Er is een fijne samenwerking met ouders, waarin zij zich betrokken en gehoord voelen bij de school en het onderwijsproces.
- We bieden een aantrekkelijk sportief en cultureel aanbod na schooltijd, afhankelijk van de subsidiebeschikbaarheid, om de brede ontwikkeling van leerlingen te stimuleren.

3.4 Aanbod en monitoring

Onze school biedt de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methode	Groep	Aanvullend materiaal	Toetsinstrumenten
Taal	<i>Taal Actief 5 (m.i.v. schooljaar 2025-2026)</i>	4 t/m 8		<i>Methodetoetsen Taal Actief 5</i>
Spelling	<i>Taal Actief 5 (m.i.v. schooljaar 2025-2026)</i>	4 t/m 8	<i>Gynzy Kids (groep 3 t/m 8)</i> <i>Bloon</i>	<i>Methodetoetsen Taal Actief 5</i>
Woordenschat	<i>Taal Actief 5 (m.i.v. schooljaar 2025-2026)</i>	4 t/m 8	<i>Logo 3000 (groep 1 t/m 8)</i>	<i>Methodetoetsen Taal Actief 5</i>
Kleutermethode Alle domeinen kleuteronderwijs	<i>Kleuterplein</i>	1 en 2	<i>BOUW (groep 2)</i>	<i>LVOS Bosos</i>
Aanvankelijk Lezen	<i>Lijn 3</i>	3	<i>BOUW (groep 3)</i>	
Technisch lezen	<i>Atlantis</i>	4 t/m 8		<i>Toetsen Atlantis</i>
Begrijpend lezen	<i>Atlantis</i>	4 t/m 8		<i>Toetsen Atlantis</i>
Engels	<i>Join In</i>	1 t/m 8		<i>Toetsen Join In</i>
Schrijven	<i>Klinkers</i>	3 t/m 8		
Rekenen	<i>Wereld in getallen 5</i>	3 t/m 8	<i>Rekensprint</i> <i>Gynzy Kids (groep 3 t/m 8)</i> <i>Met sprongen vooruit</i>	<i>Toetsen Wereld in getallen 5</i>
Wereldoriëntatie	<i>Lijn 3</i> <i>Code D</i>	3 4 t/m 8		<i>Toetsen Code D</i>
Sociaal emotioneel	<i>HiRO</i>	1 t/m 8		<i>Kindbegrip</i>
Verkeer	<i>Veilig Verkeer</i> <i>Nederland</i>	3 t/m 8		<i>Verkeersexamen groep 7</i>

Burgerschap	Zie beleidsplan burgerschap	1 t/m 8		
Muziek	123zing	1 t/m 8		

Daarnaast hebben wij een X-Wall die we kunnen inzetten bij verschillende vakken en waarmee we via bewegend leren de stof nogmaals kunnen aanbieden.

3.5 Onderwijstijd

De Valkenheuvel voldoet aan de wettelijke eisen voor onderwijstijd zoals vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs. Een kind op de basisschool moet het volgende aantal uren onderwijs krijgen:

- de eerste 4 schooljaren (onderbouw): minimaal 3.520 uur;
- de laatste 4 schooljaren (bovenbouw): 3.760 uur.

Over 8 schooljaren is dit minimaal 7.520 uur. De overgebleven 240 uur mogen scholen zelf verdelen over de onderbouw en de bovenbouw.

De Valkenheuvel hanteert het volgende lesrooster:

- Maandag, dinsdag en donderdag: 08.30 – 14.30
- Woensdag: 08.30 – 12.15 uur
- Vrijdag: 08.30 – 12.15 uur (groep 1/2) en 8.30 – 14.30 (groep 3 t/m 8)

Met dit rooster voldoet de school aan de wettelijke onderwijstijd. Jaarlijks wordt het aantal lessen berekend en vastgelegd in het jaarrooster, waarbij rekening wordt gehouden met vakanties, studiedagen en overige schoolactiviteiten.

De beschikbare onderwijstijd wordt planmatig en doelgericht ingezet, in lijn met onze Daltonvisie. Daarbij is er aandacht voor basisvaardigheden, brede ontwikkeling, zelfstandigheid en het versterken van eigenaarschap bij leerlingen.

3.6 Extra ondersteuning

De school heeft een zorgvuldig ingericht systeem voor (extra) ondersteuning van leerlingen, waarbij zowel de basis- als de extra ondersteuning duidelijk worden geborgd. Binnen het basisondersteuningsniveau wordt er gezorgd dat alle leerlingen binnen de reguliere lessen de juiste begeleiding krijgen. Indien blijkt dat een leerling extra hulp nodig heeft, wordt dit systematisch opgepakt. Tijdens de groepsbespreking, waarin de leerlingbespreking centraal staat, wordt in beeld gebracht waar de leerling zich bevindt op het gebied van cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het doel hiervan is om eventuele hiaten in de leerontwikkeling preventief te signaleren en tijdig in te kunnen grijpen. Tijdens deze bespreking wordt dieper op de situatie ingegaan en wordt bepaald welke interventies en acties noodzakelijk zijn. Daarbij wordt geëvalueerd of het huidige zorgniveau toereikend is of dat aanvullende ondersteuning nodig is.

Wanneer een leerkracht merkt dat passend onderwijs niet voldoende is om een leerling te ondersteunen, wordt er een proces opgestart. De leerkracht kan dan bijvoorbeeld een aanpassing maken op het groepsoverzicht of een handelingsplan opstellen. Soms zijn meer gegevens nodig via

diagnostisch onderzoek, of moet externe begeleiding worden ingeschakeld, bijvoorbeeld voor leerlingen met taalontwikkelingsstoornissen (TOS) via AURIS, of voor andere complexe problemen via het samenwerkingsverband (team ZOUT). Bij sociale problemen kan het dorpsteam worden ingeschakeld voor consultatie en begeleiding. Als de situatie complexer is, wordt samen met andere professionals bekeken welke interventies het meest passend zijn.

De school besteedt veel aandacht aan het bewaken van de ontwikkelingslijn van elke leerling. Na de toetsperiodes in januari en juni wordt geëvalueerd hoe leerlingen presteren en of er afwijkingen zijn die extra aandacht vereisen. Leerkrachten kennen de sterke en zwakke punten van hun leerlingen en passen het onderwijs aan waar nodig. Dit gebeurt door middel van aanpassingen op groeps- en leerlingniveau, die worden vastgelegd in het groepsoverzicht en het onderwijsplan.

Wat de taalontwikkeling betreft, zet de school in de lagere groepen extra in op woordenschatontwikkeling. In groepen 1 tot en met 3 worden hiervoor methodes gebruikt zoals Kleuterplein, Lijn 3 en LOGO 3000. Vanaf groep 4 wordt gewerkt met methodes als Taal actief en Atlantis, en wordt extra tijd gereserveerd om de taalontwikkeling verder te borgen. Ook wordt er aandacht besteed aan leerlingen met andere voertalen dan Nederlands, zodat zij zo goed mogelijk kunnen deelnemen aan het onderwijs.

Veiligheid en een goede pedagogische omgeving staan hoog in het vaandel. De school maakt gebruik van het kindbegrip en LTP (Leerkracht-Tijd-Planning) om een veilige en stimulerende leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen.

Het hele jaar door worden toetsen en observaties gebruikt om de voortgang van leerlingen in kaart te brengen. De gegevens die hieruit voortvloeien, vormen de basis voor het bieden van gerichte extra ondersteuning. Leerkrachten evalueren de resultaten continu en passen het onderwijs en de ondersteuningsmaatregelen aan op basis van de verkregen informatie. De IB'er speelt hierbij een belangrijke rol door de resultaten te bespreken met het team en het management, zodat de ondersteuning goed afgestemd blijft op de behoeften van de leerlingen.

Kortom, de school heeft een gestructureerd systeem ontwikkeld dat gericht is op het signaleren, evalueren en bijstellen van ondersteuning, waarbij samenwerking met interne en externe professionals centraal staat. Zo wordt verzekerd dat ieder kind op de juiste wijze wordt begeleid in zijn eigen ontwikkelingsproces.

[Schoolondersteuningsprofiel \(SOP\)](#)

4. Personeelsbeleid

4.1 Personeelsbeleid

Eén van de vier pijlers van ons Koersplan is de vitale organisatie. Het Sticht streeft voortdurend naar een cultuur waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt, met plezier werkt en zich wil blijven ontwikkelen in een gezonde en veilige werkomgeving. Het onderwijs op onze scholen staat of valt namelijk met onze medewerkers. Wij blijven investeren in hun vakmanschap en werkplezier, onder andere door het volgen van de gesprekkencyclus, het aanbieden van (team)scholing en ons beleid opleiden en professionaliseren.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen op de basisschool zien en ervaren dat zowel mannen als vrouwen uitstekend in het basisonderwijs kunnen werken en directiefuncties kunnen bekleden. Aangezien er geen sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directiefuncties

binnen Het Sticht, is er geen expliciet beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven.

Op onze school hebben wij de volgende specifieke doelstellingen op het gebied van personeelsbeleid:

- Duurzame inzetbaarheid en werkplezier versterken;
We creëren een werkomgeving waarin teamleden zich fysiek, mentaal en professioneel ondersteund voelen. We stimuleren een gezonde werk- en privébalans en bewaken de werkdruk actief.
- Professionele ontwikkeling stimuleren;
Elk teamlid wordt aangemoedigd zich blijvend te ontwikkelen via scholing, intervisie, studiedagen en deelname aan ontwikkelteams. De gesprekkencyclus zal hierin een belangrijk instrument worden om de individuele doelen te verbinden aan schoolontwikkeling. Hierdoor verbeteren we ook onze teamcultuur, waarin we werken aan een professionele, open en samenwerkende teamcultuur. Waar eigenaarschap, collegiale ondersteuning en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit centraal staan.
- Implementatie van een nieuwe gesprekscyclus;
We voeren een gesprekscyclus in die gericht is op professionele dialoog, eigenaarschap en voortdurende ontwikkeling. Hierdoor verbeteren we ook onze teamcultuur, waarin we werken aan een professionele, open en samenwerkende teamcultuur. Waar eigenaarschap, collegiale ondersteuning en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit centraal staan.
- Talentgericht werken en leiderschap benutten;
we zetten in op het herkennen en benutten van de talenten van teamleden, bijvoorbeeld door hen een rol te geven binnen een ontwikkelteam, themaproject of specifieke schoolbrede- stichtbrede taak. De gesprekkencyclus zal hierin ook een belangrijk instrument worden om de individuele doelen te verbinden aan schoolontwikkeling.
- Structurele borging van kwaliteitscultuur;
We bouwen verder aan een professionele cultuur waarin feedback, reflectie en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit vanzelfsprekend zijn.

4.2 Bevoegd en bekwaam personeel

Op onze scholen werken bevoegde en bekwame leraren. Het uitgangspunt is dat alle leraren beschikken over een pabo-diploma. Sommige medewerkers zijn nog in opleiding in verschillende varianten en fases. Wij werken met zij-instromers, pabostudenten (vol- en deeltijd), ROC studenten onderwijsassistent en Ad-PEP studenten. Zij worden begeleid door een praktijkopleider en een schoolopleider. De schoolleiders beschikken over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of volgt een opleiding om deze te behalen. Voor startende leerkrachten en schoolleiders is een inwerktraject vastgelegd, zie beleid samen opleiden en professionaliseren.

4.3 Professionaliseren

Scholing komt aan de orde in de gesprekkencyclus. Medewerkers kunnen voor scholing opteren (in relatie tot de ontwikkeldoelen van de school en/of de persoonlijke ontwikkelpunten). 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. Iedereen is bij teamgerichte scholing aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak.

Te volgen teamscholing:

Jaar	Thema	Organisatie
2025-2026	Dalton	Saxxion

2025-2026	EDI (observaties met persoonlijke terugkoppeling)	Expertis
2025-2026	Rekensprint	
2025-2026	Van IB naar KC	Academica
2025-2026	BHV	Via de stichting
2026-.....	Zie jaarplannen volgende jaren	

4.4. Bestuursformatieplan en werkverdelingsplan

Het Sticht stelt jaarlijks een bestuursformatieplan op. Hierin staan de meerjarenbegroting voor ten minste 4 jaren, de gevolgen van deze begroting voor de formatie, de wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld en de beschikbare formatie per brinnummer, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school wordt verantwoord. De begroting en het bestuursformatieplan vormen de kaders van het werkverdelingsplan wat jaarlijks op de scholen wordt opgesteld. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een conceptwerkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Met het team wordt overlegd hoe de taakuren verdeeld zullen worden en dit wordt vastgelegd in Cupella.

[Werkverdelingsplan 2025-2026](#)

4.5 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet verbetering Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

5. Stelsel van kwaliteitszorg

5.1 Onderwijskwaliteit

Onze scholen bieden hoogwaardig onderwijs dat aansluit bij de behoeften van elke leerling. We streven ernaar om een inspirerende leeromgeving te creëren waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. We houden onszelf op de hoogte van actuele ontwikkelingen en wetenschappelijk onderzoek en passen deze kennis toe in ons aanbod. Zo bieden wij onderwijs dat het potentieel uit onze leerlingen haalt én bijdraagt aan de brede ontwikkeling van leerlingen tot wereldburgers.

Onze missie: Wij geven ieder kind het onderwijs wat het verdient; wij leren, wij groeien, wij zijn!

Onze visie: Wij geloven dat een sterke relatie tussen leerlingen, leerkrachten en ouders de basis vormt voor een vruchtbare leeromgeving. Wij geven onderwijs dat uitgaat van hoge verwachtingen, en bieden gelijke kansen aan onze leerlingen.

5.2 Kwaliteitseisen

Onze kwaliteitsstandaarden zijn uitgewerkt in de kwaliteitskalender van Het Sticht. Hierin wordt per onderwerp (zoals kwaliteitscultuur, aanbod en tevredenheid) aangegeven welk instrument of methode gebruikt wordt, wat de norm is en de signaleringswaarde. In het formulier schoolanalyse worden alle data op schoolniveau verzameld. Op bestuursniveau is een aparte kwaliteitskalender aanwezig en een dashboard bestuursoverzicht om zicht te houden op de ontwikkeling van alle scholen en waar nodig verdere stappen te ondernemen (volgens de escalatieladder).

Zie verder: Het Sticht beleidsplan onderwijskwaliteit, Het Sticht kwaliteitskalender scholen en Het Sticht kwaliteitskalender bestuur.

5.3 Monitoren, evalueren en verantwoorden

Kwaliteitszorg betekent voor Het Sticht de ambitie waar te maken om een organisatie te zijn met een hoog kwaliteitsbewustzijn. We willen op een samenhangende, systematische en cyclische wijze werken aan goed onderwijs door zelfevaluatie en reflectie, meting en beleidsverbetering. Hierbij wordt de PDCA (plan, do, check en act) cyclus gehanteerd.

In het cyclisch handelen staat het ononderbroken ontwikkelproces van de leerlingen en de kwaliteit en professionele houding van de collega's centraal waarbij vijf kwaliteitsvragen als uitgangspunt dienen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

Om tussentijds zicht te houden op schoolontwikkeling, worden ieder kwartaal kwaliteit- en opbrengstgesprekken gevoerd waarbij de stafmedewerker onderwijskwaliteit, de directeur en intern begeleider aanwezig zijn. Deze gesprekken worden gevoerd volgens het format kwaliteit- en opbrengstgesprekken.

Twee keer per jaar maken de scholen een schoolanalyse n.a.v. de tussen- en eindopbrengsten. Hier wordt het format schoolanalyse door iedere school voor gebruikt. Vervolgens wordt door de stafmedewerker onderwijskwaliteit een opbrengstrapportage geschreven waarin de leeropbrengsten per school in kaart zijn gebracht en geanalyseerd op basis van de meetinstrumenten zoals gedefinieerd in de kwaliteitskalender en afgezet tegen de schoolpopulatie. Er wordt een overzicht opgenomen van overkoepelende kwaliteiten en ontwikkelpunten van de scholen met als doel van en met elkaar te kunnen leren. Deze opbrengstrapportages worden gedeeld met het CvB, de RvT en de directeuren.

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscyclus is de interne audit. Iedere school wordt om het jaar bezocht door de interne auditcommissie. Aanbevelingen vanuit deze audit worden gedeeld in de MR en het directeurenoverleg, besproken tijdens de kwaliteit- en opbrengstgesprekken en opgenomen in het school/jaarplan.

Jaarlijks wordt een bestuursrapportage geschreven waarin Het Sticht verantwoording aflegt naar alle gremia op de opbrengsten in de breedste zin van het woord. In de bestuursrapportage is een analyse van de doorstroomtoets opgenomen, evenals de analyse van alle verzamelde data voortkomend uit de kwaliteitskalender.

Onze school zet daarnaast de volgende kwaliteitsmeters:

- Klasbezoeken en observaties;
De directeur en de intern begeleider. Daarnaast zijn we bezig met het opzetten van collegiale consultaties. Dit gebeurt nu sporadisch, maar willen we structureel inzetten.
- Interne audits;
Periodieke interne audits helpen ons om de schoolprocessen, het onderwijsaanbod en de naleving van kwaliteitsnormen kritisch te bekijken.
- Tevredenheidsonderzoeken;
We verzamelen regelmatig feedback van ouders, leerlingen en medewerkers via enquêtes om hun ervaringen en wensen in kaart te brengen.
- Leerlingenraad;
De leerlingenraad geeft een belangrijke stem aan de kinderen zelf, die zo actief meedenken over meedenken over het schoolklimaat en het onderwijsaanbod.
- Zelfevaluatie nog implementeren;
Het team reflecteert tijdens de nieuw op te zetten gesprekscyclus op hun eigen handelwijze, het behalen van de doelen en de samenwerkingscultuur, wat leidt tot concrete verbeteracties.

5.4 Kwaliteitscultuur

Ons kwaliteitszorgsysteem is erop gericht dat de professionals op onze scholen zich mede bewust zijn van hun rol en verantwoordelijkheid en hoe deze in te vullen en uit te voeren. Zo ligt de verantwoordelijkheid daar waar deze hoort. Dit bevordert de kritische dialoog binnen de organisatie. De concrete uitwerking van de taken en rollen is te vinden in Het Sticht beleidsplan onderwijskwaliteit.

Centraal bij Het Sticht staat het van en met elkaar leren. Zowel op schoolniveau als bovenschools wordt in diverse samenstellingen gewerkt aan projecten (zoals het komen tot nieuw beleid) en voortdurende thema's (zoals opleiden in school).

Er zijn stuur- en projectgroepen op stichtingsniveau. Deze groepen zijn samengesteld met collega's uit verschillende geledingen. Zij zijn verantwoordelijk voor het sturen op en uitwerken van een gewenste ontwikkeling of vraagstuk vanuit het Koersplan en recente ontwikkelingen in het onderwijs.

Er zijn diverse bovenschoolse netwerken en leergemeenschappen waar specialisten elkaar ontmoeten en van en met elkaar leren. Hier wordt een gezamenlijke kennisbasis gelegd binnen hun expertise, vindt scholing, intervisie en uitwisseling plaats. Afhankelijk van ontwikkelingen kan een netwerk toegevoegd of afgestoten worden.

Op de Valkenheuvel werken we doelgericht aan het versterken van onze kwaliteitscultuur. We zetten betekenisvolle stappen in de ontwikkeling van een professionele leeromgeving waarin samenwerking en groei centraal staan. Als team zijn wij ervan overtuigd dat we het meeste leren *van en met elkaar*. Dit vertaalt zich in een continu proces van kennisdeling, onder andere door het inzetten van vakinhoudelijke vergaderingen. Doordat we een klein team hebben, zijn de werkgroepen anders ingedeeld.

We benutten de expertise van iedere medewerker en zetten ieders talenten gericht in om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken. Binnen onze gesprekscyclus staan persoonlijke én teamontwikkeling centraal. In gesprekken gaan we in op ieders professionele groei en de bijdrage aan de gezamenlijke doelen.

We richten ons niet alleen op wat al goed gaat, maar vooral op waar we kunnen verbeteren. We stellen onszelf voortdurend de vraag: *Wat is de volgende stap?* Deze houding stimuleert een cultuur van continu ontwikkelen. Feedback zien wij als een waardevol instrument voor groei – niet als kritiek. Zo blijven we reflecteren, innoveren en streven we er elke dag opnieuw naar om ons onderwijs verder te verbeteren.

6. Organisatie van ons onderwijs

6.1 Management en besturing

Het Sticht wordt geleid door een bestuurder. Er is een Raad van Toezicht die toezicht houdt op het bestuur van de stichting. Op het bestuursbureau werken medewerkers in de ondersteuning en de facilitering op de aspecten onderwijskwaliteit, HR, financiën, preventie, ICT en secretariaat. Aan elke school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. De MR wordt rechtstreeks uit de ouders en personeelsleden gekozen van de school. Op stichtingsniveau is er de GMR. Deze wordt door de medezeggenschapsraden van de scholen gekozen en bestaat uit maximaal negen ouders en negen personeelsleden. De GMR en MR-en werken op basis van de wet Medezeggenschap op scholen. Zij hebben verschillende advies- en instemmingsbevoegdheden met betrekking tot het beleid. Daarmee zijn zij een klankbord voor de directie (MR) en het bestuur (GMR) wanneer er belangrijke beslissingen moeten worden genomen.

6.2 Sponsoring

Bij sponsoring van onze scholen gaat het in veel gevallen om geld waarvoor de sponsor een tegenprestatie van de school verlangt. Van het geld dat sponsoring oplevert, kan de school speciale activiteiten organiseren of extra leermiddelen aanschaffen, zoals extra computers. Het Sticht staat in principe positief tegenover sponsoring. Uiteraard gaat de school zorgvuldig om met sponsoring. Binnen de school heeft de medezeggenschapsraad (MR) de taak om, conform de richtlijnen, al dan niet in te stemmen met sponsactiviteiten.

7. Meerjarenplanning

Pijler/Project/Am bitie	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Onderwijskwaliteit versterken	<ul style="list-style-type: none"> * Implementatie van de nieuwe taalmethode en burgerschapsleerlijnen * Doorontwikkeling van EDI en HGW-cyclus * Versterking van de Daltonontwikkeling en kernwaarden 	<ul style="list-style-type: none"> *Evaluatie en verdere verdieping van taalbeleid en burgerschapsprogramma * Integratie van digitale geletterdheid in het onderwijsaanbod 	<ul style="list-style-type: none"> *Verbetering en borging van onderwijsresultaten via kwaliteitscyclus *Innovatie in differentiatie en inclusie 	<ul style="list-style-type: none"> *Continue evaluatie en bijsturing van onderwijskwaliteit * Verdere integratie van digitale vaardigheden en burgerschap in alle leerjaren
Samen-leven en schoolcultuur	<ul style="list-style-type: none"> *Versterken van de betrokkenheid van ouders en wijkpartners * Initiatieven voor sociaal-emotionele vaardigheden en respect 	<ul style="list-style-type: none"> * Organiseren van gezamenlijke activiteiten en ouderbetrokkenheid *Programma's voor diversiteit en inclusie verder ontwikkelen 	<ul style="list-style-type: none"> *Evaluatie van de schoolcultuur en verdere versterking van respect en verantwoordelijkheid 	<ul style="list-style-type: none"> *Verankering van een positief en veilig schoolklimaat

Personeelsontwikkeling en vitaliteit	* Uitvoering van het professionaliseringsplan en talentontwikkeling * Implementatie van de nieuwe gesprekscyclus	* Monitoring van teamdynamiek en werkplezier * Focus op duurzame inzetbaarheid en werkplezier	* Cultuur van continue professionele ontwikkeling en feedback * Bevorderen van leiderschap en talentbenutting	* Evaluatie van de personeelsbelasting en werkdruk * Bijsturing op werkplezier en vitaliteit
Innovatie en digitalisering	* Integratie van digitale leermiddelen en methodes	* Verdieping van digitale geletterdheid	* Innovatief gebruik van technologie in lessen en schoolorganisatie	* Evaluatie en bijstelling van digitale strategie
Partnerschap en community	* Versterken van bestaande samenwerkingen (ouders, wijk, partners) * Opzetten van nieuwe initiatieven gericht op betrokkenheid	* Uitbreiding van samenwerkingsnetwerken en gezamenlijke projecten	* Evaluatie van de samenwerking en impact op schoolklimaat	* Verankering van partnerschappen in het beleid

Hieronder per pijler/project/ambitie uitwerken:

1. Onderwijskwaliteit versterken

Aanleiding:

Noodzaak tot verbetering van basisvaardigheden, zoals taal, en versterking van pedagogisch-didactisch handelen. Nieuwe eisen rondom burgerschap en digitale geletterdheid vragen om verankering in het curriculum.

Huidige situatie (2025):

- Meerdere taalmethodes zijn uitgetoetst en er is een methode gekozen
- Burgerschapsplan is geschreven
- Dalton visitatie is geweest, het plan van aanpak is gemaakt en de eerste stappen in versterking van de Dalton-ontwikkeling zijn
- EDI en HGW-cyclus worden gebruikt, maar nog niet schoolbreed geborgd

Gewenste situatie (2029):

- Alle leerlingen profiteren van een consistent hoge onderwijskwaliteit

- Digitale vaardigheden en burgerschap zijn volledig geïntegreerd
 - Daltonprincipes zijn zichtbaar in gedrag, organisatie en lessen en in het schooljaar 2026-2027 krijgen we een verlenging van onze Daltonlicentie.
 - Verbeterde resultaten via een sterke kwaliteitscyclus
-

2. Samen-leven en schoolcultuur

Aanleiding:

Een sterk sociaal klimaat draagt bij aan betere leerresultaten, veiligheid en ouderbetrokkenheid. Maatschappelijke diversiteit vraagt om bewust investeren in respect, inclusie en eigenaarschap.

Huidige situatie (2025):

- Ouderpartnerschappen bestaan, maar zijn wisselend actief
- De gedragsverwachtingen zijn geëvalueerd en aangescherpt.
- Diversiteit en inclusie zijn thema's, maar nog niet structureel verankerd en kunnen nog meer benut worden

Gewenste situatie (2029):

- Schoolcultuur ademt nog meer respect, veiligheid en inclusie
 - Ouders zijn actieve partners in het leerproces
 - Jaarlijkse evaluatie en bijstelling van de sociale context
-

3. Personeelsontwikkeling en vitaliteit

Aanleiding:

Een duurzaam en vitaal team is essentieel voor kwalitatief onderwijs. Er is behoefte aan eigenaarschap, professionele groei en werkplezier binnen het team.

Huidige situatie (2025):

- Nieuwe gesprekscyclus is besproken in het directieteam en de laatste aanpassingen worden gemaakt.
- Professionaliseringsplan opgesteld, eerste trainingen zijn gepland.
- Het ervaren van de werkdruk is wisselend

Gewenste situatie (2029):

- Team ervaart ruimte voor ontwikkeling en waardering
 - Leiderschap en talenten worden optimaal benut
 - Hoge mate van werkplezier en duurzame inzetbaarheid
-

4. Innovatie en digitalisering

Aanleiding:

Onderwijs van de toekomst vraagt om digitale vaardigheden, efficiënte leermiddelen en het benutten van technologie voor zowel leren als organiseren.

Huidige situatie (2025):

- Digitale leermiddelen zijn aanwezig op school en worden naar inzicht van leerkrachten ingezet.
- Beleidsplan digitale geletterdheid opgesteld, maar zal nog gedeeld en goedgekeurd moeten worden.

Gewenste situatie (2029):

- Digitale geletterdheid is structureel onderdeel van onderwijs
 - Technologie ondersteunt lesgeven en organisatie
 - Team is bekwaam in het gebruik van digitale tools
-

5. Partnerschap en community**Aanleiding:**

Onderwijs en opvoeding staan niet op zichzelf. Versterking van externe partnerschappen vergroot kansen van leerlingen en verbetert het schoolklimaat.

Huidige situatie (2025):

- Er zijn bestaande contacten met wijk en ouders
- Nieuwe initiatieven worden bedacht en geagendeerd
- Impact van samenwerking nog beperkt meetbaar

Gewenste situatie (2029):

- Partnerschappen zijn structureel, effectief en beleidsmatig geborgd
- Er is wederkerigheid in samenwerking met ouders en partners
- De school is een centrale plek in de wijk/community

Vaststellingsdocument

Brin:

Naam:

Adres:

Postcode:

Plaats:

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2025 tot 2029 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam

Functie

Plaats

Datum

Handtekening

Instemmingsdocument

Brin:

Naam:

Adres:

Postcode:

Plaats:

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2025 tot 2029 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Naam

Functie

Plaats

Datum

Handtekening
