PROFESSOR
CASIMIRSCHOOL

Schoolplan 2023-2027



Versie: mei 2023 def.

Inhoud

1. Samenvatting 4
2. Inleiding 11
2.1 Het schoolplan 11
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027 11
2.3 Gebruikte kaders 11
2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan 12
3. Algemene schoolbeschrijving 13
3.1 Inleiding 13
3.2 Identiteit 13
3.3 Kernwaarden van de school 13
3.4 Missie en visie van de school 14
3.5 Het onderwijs 15
3.6 Leerlingen 18
3.7 Personeel en organisatie 19
3.8 Huisvesting 20
3.9 Financiën 20
3.10 Stichting Panta Rhei 21
4. Kwaliteit van de school 22
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit? 22
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen? 27
5. Analyse van de school 29
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023 29
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027 31
5.3 SWOT-analyse 32
6. Speerpunten van beleid 35
6.1 Kansengelijkheid 35
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei 35
6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school 35
6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren 37
6.2. Een eigentijds curriculum 38
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei 38
6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum 38
6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren 40
6.3 Voldoende én bekwaam personeel 43
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei 43
6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel 43
6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren 46
6.4 Samenwerking met relevante partners 48
6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei 48
6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners 48
6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren 50
7. Personeelsbeleid 52
Verbeterpunten voor personeelsbeleid 53

8. Bedrijfsvoering 55
8.1 Ondersteunende processen 55
8.2 Financieel beleid 56
8.3 Externe contacten: de omgeving van de school 57
8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering 57
8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen….. 58
Om de ambities uit dit schoolplan te kunnen realiseren zetten we de volgende middelen in: 58
Bijlagen 60
Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging) 60
Format jaarplan en jaarverslag 60

1. Samenvatting

In dit schoolplan stellen wij u op de hoogte van onze beleidsvoornemens voor de komende vier jaar. U vindt in dit plan de uitwerking van vier grote thema's uit het Koersplan van de Stichting Panta Rhei, waaronder onze school valt. Deze thema's betreffen:

- Kansengelijkheid
- Een eigentijds curriculum
- Voldoende en bekwaam personeel
- Scholen die samenwerken met relevante partners

Als school zien wij het belang in van deze thema's. Wij zijn uitgegaan van de huidige situatie, als beginsituatie voor de uitwerking van deze thema's.
Om kinderen goede en dezelfde kansen te bieden, is het vergroten van onze didactische vaardigheden van belang. Wij willen recht doen aan de verschillen tussen kinderen en hen bieden wat zij nodig hebben. Daarop aansluitend vinden wij het aanbieden van de basisstof vanzelfsprekend belangrijk. Buiten deze basisvakken, zullen Burgerschap en Digitale geletterdheid ook tot het curriculum behoren. Aandacht voor kunst, cultuur en techniek om het "breder denken" te stimuleren komt ook voor in projectmatig aanbod.

Wij letten zeker op het welbevinden van het kind. Immers, een kind dat niet lekker in z'n vel zit, komt niet tot leren. Sociaal-emotionele vaardigheden bieden wij in een doorgaande lijn aan en in ons dagelijks handelen komt het ook aan de orde. Overigens, zo blijkt uit de praktijk, spreken wij van een goed leer- en leefklimaat binnen de school.

Wij hechten grote waarde aan de driehoek "school-ouder-kind". Wij zien de ouder als een gesprekspartner in de ontwikkeling van een kind. Onze ouders leveren een actieve bijdrage aan de school. In ons onderwijs kunnen zij hun expertise delen (bijv. gastlessen).

Het samenwerken met alle betrokken instanties, die van belang zijn voor de ontwikkeling van het kind, zetten wij voort. Er is sprake van "korte lijntjes". Het samenwerkingsverband SPPOH, de orthopedagogen, in dienst van Panta Rhei, het SMW zijn daar voorbeelden van.

De komende jaren staan wij voor grote uitdagingen op het personele vlak. In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt, willen wij graag bekwaam personeel "boeien en binden". Het begeleiden van nieuw en nog niet zo ervaren collega's faciliteren wij door inzet van onze interne coach of begeleiding van buitenaf. "Oog voor" onze collega's is belangrijk, daarmee doelende dat er een balans is tussen werk en privé.

Wat betreft onze ambities, streven wij naar kwalitatief goed en passend onderwijs, waarbij onze kernwaarden "positieve benadering, aandacht voor de individuele leerlingen en verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces" de drijfveren zijn om dat onderwijs vorm te geven.

Terugblik
In de afgelopen 4 jaren hebben wij ondanks de coronaperiode weten door te zetten met een aantal ontwikkelingen. Wel merkbaar is dat de scholensluitingen tot vertraging hebben geleid. Dit mag met de inzet van het team niet negatief worden opgevat, want de coronaperikelen hebben bijgedragen aan discontinuïteit. Daarom zijn wij trots dat in de afgelopen jaren de volgende zaken zijn gerealiseerd, waarvan een aantal een vervolg krijgt in het schoolplan 2023-2027.

- Er is ingezet op een eenduidig lesmodel. In de groepen wordt gewerkt volgens het principe van Expliciete Directe Instructie (EDI). MT-leden voeren groepsbezoeken uit.
- Het monitoren van de kinderen op cognitief vlak, o.b.v. de schoolspecifieke ambities, die aansluiten op de schoolwegingsfactor met als doel een zo goed mogelijk en passend aanbod te genereren. Het programma Focus PO wordt hiervoor gebruikt.
- Wij werken vanuit de referentieniveaus. Dit bouwen wij verder uit.
- Wij analyseren en bespreken 2 keer per jaar, teambreed, onze (Cito)resultaten en vervolgens maken wij een plan van aanpak.
- Het interne zorgplan is geactualiseerd, waarbij gekeken wordt naar hoe wij nog beter handelings- en opbrengstgericht kunnen werken.
- Wij bieden Engelse les aan door inzet van een bevoegd teamlid in de groepen 1 t/m 6; de groepen 7 en 8 sluiten hierop aan.
- Er is een methode voor sociaal-emotioneel leren ingevoerd in een doorgaande lijn voor de groepen 1 t/m 8.
- Er is een nieuwe rekenmethode ingevoerd, passend bij de doelgroep van de school. Gynzy heeft hierin een ondersteunende functie gekregen en is niet meer leidend.
- Het begrijpend leesonderwijs is onder de loep genomen en heeft geleid tot een verdiepende aanpak (bewustwording).
- De bibliotheekboeken zijn grotendeels vervangen, o.a. ter bevordering van de leesmotivatie.
- Er is een nieuwe methode voor alle zaakvakken ingevoerd.
- Er is meer aandacht voor het Levelwerk en de Plusklas; er is een eigen Plusklas opgezet, zodat kinderen de externe Plusklas, in principe, niet meer bezoeken. Het Plusbeleid is in concept beschreven.
- De groepen 1-2 zijn gestart met het zich verder ontwikkelen in het Groeibewust Kleuteronderwijs (Spelend Leren).
- In de kleutergroepen is een eenduidig observatiesysteem ingevoerd (Bosos).
- De groepen 7 en 8 krijgen ICT-lessen, verzorgd door Schoolblocks, volgens de SLO doelen.
- De lessen HVO/GVO (levensbeschouwing) worden o.b.v. keuze aangeboden.
- Wij zijn onze werkafspraken beter gaan vastleggen in diverse documenten; wij evalueren cyclisch.
- Er is een aanvang gemaakt om vanuit een visie het ICT-beleid vorm te gaan geven.
- In het kader van eigenaarschap nemen kinderen, vanaf groep 5, deel aan de ouder-kind (voortgangs)gesprekken en in groep 8 aan de adviesgesprekken.
- In het kader van de *professionele organisatie* hebben MT-leden en de reken-coördinator ambulante tijd gekregen om hun taken uit te voeren.
- MT-leden en de rekencoördinator hebben een functie-gerelateerde opleiding gevolgd.

- Eén MT-lid is opgeleid tot schoolleider (Basisbekwaam).
- Eén teamlid is de opleiding tot gedragsspecialist gaan volgen.
- Er is een start gemaakt met het bezoeken van elkaars lessen; leidend hierbij is een specifieke hulpvraag (inhoudelijk/organisatorisch).
- Bouwcoördinatoren en IB'er leggen lesbezoeken af t.g.v. het verbeteren en uiteindelijk borgen van onze afspraken.

Wij continueren en verdiepen de volgende zaken uit het schoolplan:

- Het verder verstevigen van onze didactische competenties door het differentiëren beter op de kaart te zetten. Wij hebben gemerkt dat binnen het didactisch handelen een goede differentiatie niet altijd vanzelfsprekend is. Het gaat hier met name om de "HOE-vraag". Het betreft dan zowel inhoudelijke, als organisatorische elementen, die een goede differentiatie vragen.
- Het EDI-model zo breed mogelijk toepassen, ook bij zaakvakken
- Het inzetten op een professionele schoolcultuur, waarbij samenwerken centraal staat en reflectie op ons handelen.
- Het werken vanuit hoge verwachtingen en zorgen voor een passend aanbod, waarbij sprake is van betrokkenheid, eigenaarschap en educatief partnerschap (samen werken met ouders).
- Het doorontwikkelen van ICT-vaardigheden (Digitale Geletterdheid)
- Samenwerken met Vlietkinderen (PSZ)
- Recht doen aan de talenten van alle kinderen (ook binnen Levelwerk en Plusklas)
- Eigenaarschap vergroten
- Het inzetten van vakdocenten in ons cultuur- en techniekonderwijs.

Het voornaamste wat wij anders gaan doen, is werken vanuit een initiatiefrijk gedachtengoed. Dat betekent dat eigenaarschap bij leerkrachten nog belangrijker wordt en meer invloed kan hebben op de organisatie en invulling van het onderwijs binnen de gestelde kaders. Het uitgangspunt is het kind en daarmee de verantwoordelijkheid die wij gezamenlijk hebben voor ons onderwijs. Dat vraagt om intensievere samenwerking in de voorbereiding en uitvoering van ons onderwijs.
Belangrijk is dat de initiërende rol bij de inhoudelijke werkgroep komt te liggen. Meer recht doen aan de professionele leercultuur.

Ambities
Als school willen wij dat kinderen zich zo breed mogelijk kunnen ontwikkelen en zo voorbereid worden op de toekomst waarbinnen onze kinderen hun talenten goed kunnen inzetten en zo bij te dragen aan de maatschappij. Daarom willen wij een school zijn met een vakkundig team, dat kinderen kansen biedt om met lesstof van heden ten dage kinderen uitdaagt, eruit haalt wat erin zit. Dit alles in samenwerking met onze partners, die ons onderwijs kunnen versterken.
Kinderen verdienen allemaal dezelfde **kansen** en hiervoor gaan wij uit van hoge verwachtingen. Wij monitoren onze kinderen op sociaal en cognitief vlak en bieden hun een passend en kwalitatief goed onderwijsaanbod.

Om dit te bereiken verrijken wij onze didactische vaardigheden. Door goed te kunnen differentiëren, geven wij kinderen op verschillende niveaus de kans om hun interesses, hun leerbehoefte en eigengemaakte vaardigheden verder te ontwikkelen.
Wij willen met elkaar de instrumenten hanteren die een doordachte analyse mogelijk maakt, om kinderen alle kansen te bieden om te groeien in hun ontwikkeling.
Aan het eind van de basisschool willen wij de kinderen een passend advies mee geven, dat aansluit op de volgende fase in hun ontwikkeling.

Om kinderen mee te geven wat er van hen verwacht wordt in de maatschappij, besteden wij aandacht aan “de plek in de samenleving van éénieder”. Wij willen ons Burgerschapsonderwijs in een doorgaande lijn verstevigen met een schoolbreed aanbod.
Om het eigenaarschap te vergroten, maken wij onze kinderen nog meer bewust welke doelen zij moeten en kunnen halen, zowel cognitief als sociaal. Wij vinden het belangrijk, mede om eigenaarschap te vergroten, bij de kinderen, dat zij zicht hebben op hun ontwikkeling. Aanwezigheid van kinderen bij gesprekken zal het eigenaarschap vergroten. Samenwerken tussen kinderen stimuleren wij door ook in het lesaanbod passende werkvormen aan te bieden, die dit bevorderen. Ook kunnen wij dit op groepsniveau (groeps-doorbrekend werken, waar het aanbod dit toelaat).
Het werken met week-/dagtaken zal belangrijk zijn om o.a. planningsvaardigheden te vergroten.

Het vergroten van de Digitale Geletterdheid binnen de school, o.b.v. het herschreven ICT-beleid; ook hierin zal het accent liggen op de rol van de leerling, met ondersteuning van de leerkracht. Wij willen Digitale Geletterdheid terugzien, verweven in het onderwijsleerproces.

Alle maatschappelijke ontwikkelingen leggen wij naast het wettelijk **curriculum** om daar keuzes in te maken; wij streven naar een evenwichtige balans in ons onderwijsaanbod.

Als team willen wij in een professionele cultuur werken. Wij gaan ons ontwikkelen om feedback als “lerend” te beschouwen om ons onderwijs nog sterker te maken. Niet alleen feedback geven en ontvangen van kinderen, maar ook van elkaar als collega’s.
Om onze **bekwaamheid** te vergroten willen wij van elkaar leren, door het uitvoeren van lesbezoeken (collegiale consultatie). Het geven en ontvangen van feedback en het uitvoeren van individuele en teamscholing zal bijdragen aan meer **professionaliteit**.

Wij willen kansen bieden aan de “collega’s van de toekomst” door voldoende stagiaires een plek te geven en zorg voor hen te dragen, opdat zij voor onze school/stichting behouden blijven.

De balans tussen werk en privé leggen wij vast in een werkverdelingsplan, waaruit blijkt dat er sprake is van een evenwichtig taakbeleid.

Wij streven naar een **samenwerking met relevante partners**, zoals ouders en kinderopvangorganisaties, met als doel de ontwikkeling van het kind te versterken. Ook samenwerken met het VO en het Samenwerkingsverband (SPPOH) dragen hiertoe bij.

In plaats van een driehoek ouder-kind-school, willen wij uitgaan van een kwadrant, ouder-kind-school-opvang.
Wij zien de doorgaande lijn verstevigen wanneer alle partijen samenwerken. Dat betekent dat ook na groep 8 het kind in beeld blijft.

Op rij vatten wij onze ambities, in het licht van het Koersplan, als volgt samen:

- Een doordacht aanbod, waarbij differentiëren recht doet aan kansen voor ieder, met een weloverwogen ondersteunings- en plusaanbod.
- Een objectief beeld hebben van het kind, na een grondige teambrede analyse van onze opbrengsten (Cito LIB, Focus PO, NSCCT, NIO), uitgaande van hoge verwachtingen.
- Versterken van het kritisch denken, keuzes maken, weten wat en waarom je leert en sociaal vaardig worden van en bij kinderen.
- Burgerschapsonderwijs in een doorgaande lijn; een leerlingenraad oprichten.
- Digitale vaardigheden vergroten en implementeren in de lessen, met als doel kinderen digitaal voor te bereiden op de toekomst.
- Het begeleiden van nieuwe collega's optimaliseren
- Ruimte bieden aan nieuwe collega's in opleiding
- Samenwerken met alle belanghebbende partijen.
- Het blijven ontwikkelen als team binnen een professionele cultuur.
- Bewust zijn en blijven van een duurzame leer- en leefomgeving
- Het vergroten van eigenaarschap (team en leerlingen)



Hoe gaan wij dit realiseren?
Binnen onze meerjarenbegroting hebben wij financiële middelen gereserveerd om onze ambities te verwezenlijken, binnen de vier thema's zoals beschreven in het Koersplan, passend bij onze "school-eigenheid".

Voor het vergroten van onze kennis en vaardigheden, zoals het optimaal kunnen differentiëren, bekostigen wij teamscholing en individuele scholing, met inzet van een onderwijsbegeleidingsdienst of een andere externe adviseur.
Dit geldt tevens voor het verder ontwikkelen van onze eigen professionele school(leer)cultuur, waarbij ondersteuning van buitenaf nodig zal zijn. Gemiddeld plannen wij per jaar zo'n 5 tot 7 studiedagen.

In teambreed overleg monitoren wij onze schoolprestaties, zo ook op groepsniveau in onze cyclische groepsbesprekingen.

Ten einde vanuit onze schooldata objectieve gegevens te krijgen, investeren wij in digitale observatie- en registratiesystemen, zoals Focus PO en Cito LIB. Deze bronnen ondersteunen de schoolbesprekingen (resultatenanalyses).

Het realiseren van onze ICT-doelstellingen impliceert een investering op de langere termijn, door de vervanging van digitale hulpmiddelen tijdig op te nemen in de begroting. Ook scholing maakt hiervan deel uit. Dit wordt in onze planning van studiedagen opgenomen. In bouwvergaderingen wordt ICT geëvalueerd.
Digitale geletterdheid maakt deel uit van ons curriculum, om zo te zorgen voor digitaal vaardige kinderen die op een veilige wijze weten te handelen en zo competent genoeg zijn om de digitale weg te vinden in hun leef-en leeromgeving. Deels zal advies en wellicht inzet van een externe partij gevraagd worden.



Werken in een duurzame omgeving vraagt om bewust materiaalgebruik en de verwerking ervan. Het scheiden van afval en werken in milieubewuste omgeving maken hier onderdeel van uit. Op termijn wordt geïnvesteerd in zonnepanelen.

Om het burgerschapsonderwijs vorm te geven, implementeren wij een methodische doorgaande lijn. Evaluatiemomenten worden opgenomen in de vergaderplanning, om zo cyclisch de implementatie en uitvoering van de doorgaande lijn te toetsen.

Het werken met bekwaam en nieuw personeel vraagt om voldoende ruimte om opgeleid en begeleid te worden.
Deze ruimte willen wij bieden door te streven naar “de Casimir als opleidingsschool”.
Voor zittend personeel faciliteren wij begeleiding, verzorgd door onze interne coach en/of een externe. In onze gesprekscyclus (jaarlijks) wordt inzetbaarheid, ontwikkeling en functioneren besproken.

Eigenaarschap bij kinderen vraagt om eigenaarschap bij de leerkracht, om als team verantwoordelijk te zijn voor het handelen en beredeneerde besluiten te nemen. Voor kinderen betekent dat een hogere betrokkenheid gedurende het leerproces, wanneer zij met de leerkracht in gesprek zijn over het leren, hun capaciteiten én kansen en belemmeringen.

Al onze ambities worden ingepland voor de komende vier jaar in een jaarplan.
Dit jaarplan wordt cyclisch geëvalueerd, evt. bijgesteld, indien nodig, gedurende bouw-/teamvergaderingen en studiedagen. Evaluaties worden in onze vergaderplanning opgenomen. De MR wordt eveneens geïnformeerd over het verloop van het jaarplan.
Ook zullen onze tussentijdse resultatenanalyses, vanuit ons leerlingvolgsysteem (Cito en Focus PO) jaarlijks bijdragen aan de evaluatie van ons onderwijs.
Aan het eind van ieder jaar wordt na evaluatie van het huidige jaarplan het nieuwe jaarplan opgesteld.
In ons jaarplan is een planning opgenomen om zo een duidelijk tijdpad van monitoring inzichtelijk te maken.
Vanuit ons beschreven kwaliteitszorgsysteem is de vergaderplanning inzichtelijk gemaakt.
Inzet van het instrument WMKPO vult het monitoren van onze schoolontwikkeling aan.

Tot slot:
In 2027 hebben wij onze ambities bereikt. Wij handelen vanuit een professionele leercultuur in het belang van het kind, dat te allen tijde centraal staat. Ons didactisch handelen is versterkt door goed te differentiëren in onze lessen, waardoor kansen om de stof eigen te maken zo breed mogelijk geboden worden voor alle kinderen. Kinderen zijn digitaal geletterd en vinden op een veilige manier hun weg in de digitale wereld om hen heen.
Door een adequate samenwerking met de peuterspeelzaal sluiten wij nog beter aan op het aanbod voor het jonge kind. Ook zal de samenwerking met o.a. het VO en ouders zichtbaar zijn.
Het Burgerschapsonderwijs heeft een duidelijke plaats gekregen binnen ons onderwijs.
Er is een leerlingenraad geïnstalleerd, die bijdraagt aan het eigenaarschap van kinderen.
Dit alles binnen een veilige en uitdagende leeromgeving.

Onze school in 2027

- Zorgt vanuit kansengelijkheid voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle leerlingen en realiseert doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen;
- Biedt onderwijs van hoge kwaliteit met een eigentijds curriculum. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben, maar er is ook aandacht voor brede persoonlijke en maatschappelijke vorming – waaronder burgerschap en duurzaamheid – in een sociaal veilige omgeving;
- Draagt op deze wijze bij aan de vorming van de maatschappij van de toekomst, waarin ruimte voor en acceptatie van verschillen is, sprake is van verdraagzaamheid, acceptatie van verschillen, zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar;
- Heeft een team van medewerkers en leidinggevende(n) dat zich individueel en collectief professioneel blijft ontwikkelen om hieraan een belangrijke bijdrage te leveren.

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2023-2027 van Obs. Professor Casimir.
De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

- Aangeven wat voor de periode van 1 augustus 2023 t/m 31 juli 2027 het beleid van de school is om de ambities uit het Koersplan en eigen ambities te realiseren;
- Van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel maken;
- Dit beleid zo vaststellen dat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling;
- Aangeven wat, vanuit het voorgenomen beleid, de concrete doelstellingen zijn voor de periode 2023-2027;
- Dit plan gebruiken als basis voor een jaarplan en een jaarlijkse evaluatie en bijstelling van deze schoolontwikkeling;
- Verantwoording afleggen aan het College van Bestuur van Panta Rhei;
- Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.

2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027

Dit schoolplan is opgesteld door Ronald van Leeuwen, directeur van de Professor Casimirschool te Voorburg. Teamleden, ouders, leerlingen en leden van de medezeggenschapsraad hebben gegevens aangeleverd voor dit schoolplan.
Tijdens het schrijven van het plan zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en andere betrokkenen geraadpleegd en zij hebben een bijdrage aan de inhoud geleverd.
Het College van Bestuur van Panta Rhei, het bevoegd gezag van de school, heeft het schoolplan na instemming van de medezeggenschapsraad, vastgesteld. Het vastgestelde document is – conform regelgeving – naar de Inspectie van het Onderwijs gezonden ter kennisname.

2.3 Gebruikte kaders

Bij het opstellen van dit schoolplan zijn de volgende kaders gebruikt:

- De wettelijke kaders, waaronder de Wet op het primair onderwijs en de Wet passend onderwijs;
- Het Koersplan 2022-2026 van Panta Rhei;
- De notitie Visie op kwaliteit van Panta Rhei;
- Het schoolplan 2019-2023 en de evaluatie hiervan
- Tevredenheidspeilingen (2021)
- Schoolondersteuningsplan
- Bestaande beleidsdocumenten van de school
- De SWOT, ter voorbereiding op dit schoolplan en overige input vanuit studiedagen
- De recente CAO-PO;

2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan

Vanuit dit schoolplan wordt elk jaar een jaarplan opgesteld om de uitgezette ambities te gaan verwezenlijken, dan wel te behalen. In het jaarplan is concreet beschreven binnen welk tijdsbestek bepaalde doelen bereikt moeten worden, althans waarnaar wij met elkaar streven. Cyclisch wordt door het jaar heen stilgestaan bij de stand van zaken van de ontwikkelingen van onze te behalen ambities, zoals beschreven in het jaarplan. De evaluatie aan het eind van het schooljaar dient als onderwijsinhoudelijk jaarverslag.
Het mag duidelijk zijn, dat ons schoolplan onder de paraplu hangt van het Koersplan 2022-2026 van Stichting Panta Rhei. De ambities vanuit het Koersplan zijn vertaald naar ambities op schoolniveau, passend bij onze doelgroep.



3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

De Professor Casimirschool is een school voor openbaar onderwijs in Voorburg, gebouwd in de jaren twintig en vernoemd naar de Voorburgse pedagoog, Rommert Casimir.
De school beschikt over 10 klaslokalen, een flexibel lokaal, een grote ontvangsthal die door de naschoolse opvang wordt gebruikt en een lokaal voor de Peuterspeelzaal. Daarnaast zijn er verschillende kantoorruimtes en werkplekken en is er een speellokaal voor de kleuters. Het gebouw is rolstoelvriendelijk en beschikt over een lift.
Vlietkinderen huurt een deel van het gebouw (de hal, de speelzaal en een lokaal) t.b.v. de BSO en de peuters (peuterspeelzaal).

De school wordt door zo'n 250 leerlingen bezocht, verdeeld over 10 groepen. We kiezen ervoor om de onderbouwgroepen klein te houden, zolang dit financieel haalbaar blijft. Ook lettend op de huidige situatie op de arbeidsmarkt, kan deze krapte doen besluiten de groepen 3 samen te voegen (dit zijn nu 2 kleine groepen).
Jaarlijks stromen 32 nieuwe leerlingen onze school in. Kijkende naar een prognose voor de komende 4 jaar is de verwachting dat de teldatum (1 feb.) zo rond de 250 leerlingen worden geteld. Wij merken wel dat de aanwas van allerjongsten variabel is, daar ouders o.b.v. afstand, of toch nog een verhuizing op het laatst voor een andere school kiezen. Wat betreft de prognose kan wel worden uitgegaan van het genoemde aantal kinderen. Zij-instroom onderhoudt zo ook het aantal leerlingen.

Zo'n 59% van de leerlingen woont in de directe omgeving van de school (postcodegebied 2271). De school krijgt nog wel eens de naam "buurtschool" vanwege het kleinschalige karakter.

3.2 Identiteit

Op onze openbare school is ieder kind en iedere leerkracht welkom, ongeacht zijn of haar seksuele geaardheid en sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.
Onze openbare school leert kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. De openbare school heeft aandacht voor én biedt ruimte aan ieder kind én iedere leerkracht.
Wij bieden de kinderen de gelegenheid om hun blik te verbreden door het bieden van Humanistisch- en Godsdienstig Vormingsonderwijs.

3.3 Kernwaarden van de school

De kernwaarden van Panta Rhei, "vertrouwen, verbondenheid, verantwoordelijkheid" geven aan waarvoor wij staan, wie we zijn en - vooral – wie we willen zijn. Ze vormen het fundament van onze school. Binnen alle geledingen van de school zijn deze waarden het vertrekpunt voor ons handelen, ons onderwijsaanbod en de omgang met leerlingen, ouders, personeelsleden en alle andere betrokkenen. Ze zorgen intern voor verbinding en zijn bepalend voor ons imago.

Wanneer wij nader “inzoomen” op de kernwaarden, dan zijn wij een school waar wij:

- Kinderen op een positieve wijze benaderen om zo voldoende vertrouwen te bieden
- Aandacht hebben voor ieder individu om zo bij te dragen aan een passende ontwikkeling
- Het belangrijk vinden, dat ieder verantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling (leerproces).

Dit alles vraagt dus om de basale kernwaarden van “vertrouwen, verbondenheid, verantwoordelijkheid”.

Binnen alle geledingen van de school zijn deze waarden het vertrekpunt voor ons handelen, ons onderwijsaanbod en de omgang met leerlingen, ouders, personeelsleden en alle andere betrokkenen. Ze zorgen intern voor verbinding en zijn bepalend voor ons imago.
Vertrouwen is de basis om met elkaar te zorgen voor een werkklimaat waarin kinderen, medewerkers en ouders zich veilig voelen. Binnen dit veilige klimaat werken wij met elkaar aan het vormgeven van goed onderwijs om alle kinderen gelijke kansen te bieden.
Hierin heeft ieder zijn verantwoordelijkheden (ook naar elkaar toe) om zo bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen, maar ook zo aan de ontwikkeling van onszelf.

De school is onlosmakelijk verbonden met de “buitenwereld”. Wij besteden aandacht in onze lessen aan maatschappelijke, levensbeschouwelijke waarden. Ook komen de normen en waarden, die recht doen aan een democratische samenleving, aan de orde. Hierin zullen nooit persoonlijke voorkeuren in ons pedagogisch en didactisch handelen zichtbaar zijn.

3.4 Missie en visie van de school

Missie en visie school
De missie van Stichting Panta Rhei luidt: het bieden van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen.
Onze school heeft daarvan uitgaande de missie en visie als volgt geformuleerd:

Missie/visie Professor Casimirschool *“Alles wat je positieve aandacht geeft, groeit!”*
Vanuit een positieve benadering hebben wij oog voor iedereen binnen onze school. Ieder kind mag zijn wie hij/zij is. Wij staan voor een heldere communicatie met geborgen afspraken. We nemen ouders mee in de samenwerking. Vanuit een doorgaande lijn stemmen wij de onderwijsbehoeften af op de kinderen, waarbij wij rekening houden met de sociaal-emotionele ontwikkeling. Door samenwerkend leren versterken de kinderen hun sociale vaardigheden. Wij maken de kinderen eigenaar van hun eigen leerproces, ondersteund door een gestructureerd lesmodel, waarbinnen wij uitdagende leerstof en materialen actief aanbieden. Wij gaan uit van wat kinderen wel kunnen en kijken waarin zij zich nog verder kunnen ontwikkelen door flexibel in te spelen op hun onderwijsbehoeften.

De Professor Casimirschool is een school waar kinderen in een veilige en rijke leeromgeving zich ontwikkelen. Wij begeleiden de kinderen om, zelfstandig, kritisch denkend en goed voorbereid op de toekomst, de maatschappij in te gaan.

Zo zijn de kinderen in staat om te leren met en van elkaar, waarbij zij (mede) verantwoordelijk zijn voor hun leerproces en zicht hebben op hun eigen ontwikkeling. Wij zijn een school met een professioneel team in ontwikkeling, met een open karakter. Wij leren van en met elkaar door het geven en ontvangen van feedback en het volgen van scholing. Ouders zijn onze partners. Zo dragen wij bij aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Het hierboven beschrevene hebben wij samengevat op onderstaande afbeelding



3.5 Het onderwijs

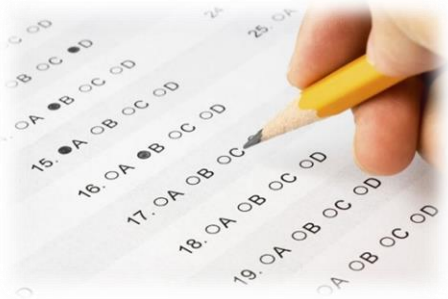
De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen 4 en 12 jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Er is een leerlingvolgsysteem en jaarlijks worden methoden-onafhankelijke toetsen (Cito) afgenomen bij de cognitieve vakken in januari (M-toets) en juni (E-toets).

Trendanalyses worden besproken en op basis hiervan plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen. Ook de informatie vanuit Focus PO, waarin onze schoolambitie het uitgangspunt is om te werken vanuit hoge verwachtingen, maakt deel uit van onze analyses. In groep 6 wordt de NSCCT afgenomen om de capaciteiten van de leerlingen in kaart te brengen. Nadat de gegevens uit de Cito-toetsen en de NSCCT, met elkaar vergeleken zijn, wordt een voorlopige uitstroomverwachting geformuleerd. Van belang is dat hierbij voor het kind, o.b.v. deze data, een passend onderwijsaanbod wordt afgestemd.
In groep 7 wordt eventueel de voorlopige uitstroomverwachting bijgesteld. Dit geschiedt o.b.v. wat het kind in de klas laat zien en de opbrengsten vanuit het Cito-LVS (M- en E-toetsen).

Uiteindelijk volgt in groep 8 het basisschooladvies voor het VO. Om dit advies te ondersteunen, nemen wij in groep 8 de NIO-toets af, om een breder beeld te krijgen van de capaciteiten van het kind.
Ook voldoet de school aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel en verzorgt ze onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen.

Op de Professor Casimirschool hanteren wij het leerstofjaarklassensysteem. Leerlingen van éénzelfde leerjaar krijgen een onderwijsaanbod, gebaseerd op wet-en regelgeving. Wij bieden primaire vakken aan volgens het model van Expliciete Directe Instructie (EDI). Waar mogelijk, hanteren wij EDI in onze zaakvakken.
Wij kijken naar de instructiebehoefte van de leerling, waarbij sommige leerlingen minder instructie nodig hebben en eerder aan de slag kunnen in tegenstelling tot leerlingen die verlengde instructie nodig hebben.
Hiertoe differentiëren wij en wij willen hierin nog beter worden om kinderen een aanbod op maat te geven, zodat wij een nog grotere kansengelijkheid bieden. Kinderen die meer uitdaging nodig hebben, bieden wij ruimte om met een uitdagend lesaanbod verder te gaan. Kinderen die nog meer ondersteuning nodig hebben, bieden wij extra hulp aan.

Wat betreft onze opbrengsten, vergeleken met de landelijke tendens, kunnen wij spreken over voldoende opbrengsten. Begrijpend Lezen krijgt aandacht de komende periode.



Controle gegevens eindtoets

School : Professor Casimirschool
Schoolcode : 41447-12UO-000

Schooljaar	Soort eindtoets	Gemiddelde schoolscore	Aantal leerlingen	Aantal meetellende toetsscores
2021-2022	Centrale Eindtoets	540,4	31	31

Echter hebben wij onze methodiek in het afgelopen jaar aangepast (andere teksten/bronnen). Een werkgroep heeft hierin een leidende rol om ons Begrijpend Leesonderwijs te verstevigen.

Door onze normen af te spiegelen tegen onze schoolambities, zoals wij die gesteld hebben in Focus PO, gebaseerd op onze schoolweging (22,08), zien wij dat er nog ruimte is om te groeien. In onze groepsbesprekingen en schoolbesprekingen (opbrengstanalyses) besteden wij aandacht hieraan en schrijven de leerkrachten voor hun groep een plan van aanpak. Dit wordt cyclisch geëvalueerd.

In het afgelopen jaar zien wij dat 100% 1F heeft behaald (gemiddeld percentage Lezen, Taalverzorging en Rekenen). Wat betreft het referentieniveau 1S/2F behalen wij een gemiddeld percentage, over de genoemde vakgebieden van 76,9% (t.o.v. het schoolwegingspercentage is dit 70,4%).

Wat is het percentage leerlingen op de school dat het fundamentele niveau (1F) heeft behaald?

School	% 1F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Professor Casimirschool	100,0%	22,1	29,3
	97,6%		

Legenda % 1F behaald

- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Signaleringswaarde inspectie (85,0%)
- Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Wat is het percentage leerlingen op de school dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald?

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Professor Casimirschool	76,9%	22,1	29,3
	70,4%		

Legenda % 1S/2F behaald

- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Signaleringswaarde inspectie (61,1%)
- Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

In de klas doet de leerkracht ertoe. Een leerkracht haalt zoveel mogelijk uit kinderen, wat erin zit. Laat kinderen ontdekken en ontwikkelt talenten. Door de inzet van werkvormen waarbij leerlingen samenwerken en elkaar nodig hebben om de opdracht tot een goed einde te brengen, leren kinderen van en met elkaar. Uiteraard aansluitend op hun eigen zone van naaste ontwikkeling en opbrengstgericht.

Kinderen die iets verder zijn in hun ontwikkeling zullen kinderen die nog niet zo ver zijn, maar wel in de buurt van, meetrekken naar een stapje verder. Kinderen die al wel het stapje verder zijn, leren op deze manier andere vaardigheden. Zo leren zij andere kinderen *coachen* en dat zij samen meer kunnen dan alleen. Zo zal een kind zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Het gaat om een brede ontwikkeling van de kinderen en hiervoor is een veilig klimaat in de klas en dus in de school nodig. Hiertoe houden wij ons dagelijks handelen tegen het licht en geven wij aandacht aan de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen in onze lessen. Een methode ondersteunt ons hierbij (Kwink).
Kennis en vaardigheden vloeien naadloos in elkaar over. Belangrijk is de aandacht voor het sociaal-emotionele aspect, maar ook de plek om te leren wie je bent en wie je mag zijn. Wij geven de kinderen een basis mee, om als volwaardig jonge burger de volgende stap te zetten in hun eigen toekomst. Ouders zien wij hier als partner.

Samenwerking tussen kinderen en samenwerking tussen teamleden vraagt om een veilige werkomgeving waarbinnen wij recht doen aan onze normen en waarden en daarmee vertrouwen bieden. Binnen zo'n klimaat is zelfstandigheid ook van meerwaarde. Kinderen leren tevens om zelfstandig hun werk te maken, waarbij zij verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. De Professor Casimirschool kent een goed pedagogisch en veilig klimaat, waarbinnen iedereen telt!
De school beschikt over een preventiemedewerker en een vertrouwenspersoon. Zij zijn het aanspreekpunt op het gebied van veiligheid en bevoegd om hiertoe te handelen.
Jaarlijks peilen wij onder de kinderen de sociale veiligheid (Vensters PO).

3.6 Leerlingen

Het leerlingenaantal ligt de komende jaren zo rond de 250 (teldatum 1 februari), verdeeld over 10 groepen. Daarmee wordt een beeld geschetst van een stabiel leerlingenaantal. Wij rekenen jaarlijks op een instroom van 32 vierjarigen; uit ervaring blijkt dat dit aantal wel te halen is, maar er ook jaren tussen zitten van net iets minder vierjarigen. Het aantal leerlingen, volgens de prognose, wordt vaak door zij-instromers gecorrigeerd.

De prognose voor het leerlingenaantal op 1 februari ziet er als volgt uit:
2022: 251
2023: 249
2024: 249
2025: 250
2026: 253

Onze leerlingen komen uit gezinnen, waar ouders hoog opgeleid zijn. Ruim 58% komt uit het postcodegebied (2271), gelegen in de wijk Voorburg Midden. Ruim 98% van onze ouders heeft een opleidingsniveau VMBO-T of hoger. Vertalen wij dit in een schoolwegingsfactor, dan komt deze uit op 22,08. Dat wil zeggen dat het realistisch is om onderwijs te bieden op basis van hoge verwachtingen.

3.7 Personeel en organisatie

De Professor Casimirschool heeft 22 personeelsleden, waarvan 17 medewerkers parttime werken en 5 fulltime (bron: YF- dec. 2022).
De directie wordt gevormd door een directeur en 3 MT-leden, als zijnde een onderbouw-coördinator, een bovenbouw-coördinator en een intern begeleider.
De directeur wordt verder nog ondersteund door een management-assistent.

In de onderstaande tabel is per leeftijdscategorie het aantal medewerkers zichtbaar (bron: YouForce-RAET dec. 2022)

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	22	0	1	1	0	4	4	4	1	1	4	2

In de komende schoolplanperiode gaan 3 teamleden met pensioen, waaronder ook vervroegd pensioen. Dit houdt in dat vroegtijdig gestart zal worden met het werven van nieuwe collega's.

Van de 22 vaste personeelsleden zijn er 15 leerkrachten, 1 leraarondersteuner die dit jaar (2022) zijn bevoegdheid haalt als leraar. Een andere leraarondersteuner zal in deze schoolplanperiode zijn bevoegdheid halen. Er werken 2 onderwijsondersteunende collega's (een leraarondersteuner en een onderwijsassistent). Er is een vakleerkracht voor bewegingsonderwijs.

Binnen ons team hebben wij specialisten als een rekencoördinator, een vakleerkracht Engels; ook hebben wij een leerkracht die ons Plusonderwijs verzorgt (Plusklas).

Kijkende naar de personeelssterkte per geslacht dan zijn er 19 vrouwen werkzaam en 3 mannen. Binnen het MT is de verhouding 1 man en 3 vrouwen. Er is meer dan een evenredige verhouding man-vrouw in de schoolleiding.

Onze school beschikt over een medezeggenschapsraad, bestaande uit 3 ouders en 3 leerkrachten.
Tevens beschikt de school over een ouderraad (13 leden, peildatum dec. 2022).

Om goed onderwijs te verzorgen, is het uitgangspunt: bevoegde leraren geven les en onderhouden hun bekwaamheid middels (team)scholing, het volgen van cursussen e.d.
Collega's met potentieel stimuleren wij voor gespecialiseerde functies. Zo beschikt de school over een rekencoördinator en een zorgcoördinator. Eén van de MT-leden heeft de opleiding "schooleider basisbekwaam" afgerond. Recentelijk hebben beide bouwcoördinatoren de opleiding "Teacher-leader" volbracht.

Wij bouwen met elkaar aan een vakkundig team, wat inhoudt dat professioneel gedrag van iedere medewerker verwacht wordt. Door elkaar te bezoeken en (leren) elkaar feedback te geven om zo met elkaar constructief te blijven bouwen aan het onderwijs, blijft dit van grote waarde, ook in de komende schoolplan-periode. Zo zal het onderwerp "differentiëren" op de

agenda staan om ons onderwijs nog beter te laten aansluiten en hiermee ons didactisch handelen te vergroten.

Aandacht voor de schoolontwikkeling, welke neergezet wordt door vakmensen vraagt om scholing; niet alleen gezamenlijke studiedagen horen hierbij, maar ook de individuele ontwikkeling verstevigt juist de basis van wie wij zijn, als school. Deelname aan individuele scholing vraagt om maatwerk.

Ons doel is om de komende jaren het pedagogisch-didactisch handelen nog meer te vergroten, door o.a. optimaal samen te werken, binnen een professionele cultuur.

3.8 Huisvesting

Het gebouw, waarin de Professor Casimirschool is gehuisvest, dateert uit de jaren 20. Het past in het straatbeeld en heeft daardoor een oud karakter. In 2014-2015 is er een “nieuw gedeelte” aangebouwd. Het gebouw ligt in de wijk Voorburg-Noord (Oud-Voorbrug).
Vlietkinderen huurt voor de BSO en de peuterspeelzaal een deel van het gebouw.
De grote hal heeft een aula-functie met de aangrenzende speelzaal. Verder beschikt het gebouw over diverse spreekruimtes en een flex-lokaal.

Met name het oude gedeelte van het gebouw vraagt om verduurzaming. Hoge energiekosten leiden tot onderzoek of zonnepanelen mogelijk zijn. In de komende jaren -nu nog geen concrete termijn- worden zonnepanelen aangebracht.
Voor een goede klimaatbeheersing is een modern systeem aanwezig, die ook de CO2 meet.

In de zomermaanden is de binnentemperatuur behoorlijk hoog op de bovenverdieping. In het jaar 2023 zal een vorm van koeling worden aangebracht, om zo optimale werktemperaturen te creëren.

3.9 Financiën

De school werkt met een meerjarenbegroting en -formatie. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren. De school heeft geen eigen reserves.
In haar jaarlijkse begroting wordt met de beschikbare middelen zoveel mogelijk ingezet om goed onderwijs mogelijk te maken. Methodes, leer- en hulpmiddelen zijn in de afgelopen opgewaardeerd.
Naast de middelen voor de begroting ontvangt de school ouderbijdragen en subsidies die apart worden verantwoord.
Zie verder hoofdstuk 7 voor de financiële paragraaf.

3.10 Stichting Panta Rhei

De school maakt onderdeel uit van Panta Rhei, stichting voor r.k., algemeen bijzonder en openbaar primair onderwijs.
De naam van de stichting betekent dat alles stroomt en niets blijvend is. De maatschappij verandert voortdurend, maar ook mensen veranderen: ze groeien, worden groter en veranderen met elkaar de maatschappij. Deze voortdurende stroming komt ook tot uitdrukking in het logo van de stichting. De verschillende kleuren symboliseren de verschillende betrokkenen die deel uitmaken van de stroming en met elkaar verweven zijn.

Panta Rhei beheert 17 basisscholen in de gemeente Leidschendam-Voorburg (12), Den Haag (Leidschenveen, 1), Voorschoten (3) en Oegstgeest (1). Ruim 550 personeelsleden verzorgen het onderwijsaanbod voor 5.000 leerlingen.
Het bestuur van de stichting bestaat uit één persoon, de heer mr. Harry van de Kant. Senior stafspecialisten op de verschillende domeinen en secretariaatsmedewerkers ondersteunen het bestuur en de directies van de scholen bij het uitoefenen van hun taken en werkzaamheden. Ook de orthopedagogen en de onderwijsspecialist Passend Onderwijs bieden ondersteuning aan scholen.
De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, ziet toe op de kwaliteit van het bestuurlijk handelen. Voor meer informatie: www.stichtingpantarhei.nl

4. Kwaliteit van de school

4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat wij binnen Panta Rhei doen om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfbewuste, sociale mensen die hun talenten optimaal weten te benutten. Daarbij wordt gehandeld vanuit de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
In de kern gaat het hierbij om het realiseren van een kwaliteitscultuur, gebaseerd op de missie zoals beschreven in ons Koersplan 2022-2026: het bieden van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Dit vraagt een attitude (houding en gedrag) die enerzijds aansluit bij de leerbehoefte van onze leerlingen en anderzijds bij de ambities die wij hebben. Daarbij zijn de antwoorden op de volgende vragen relevant:

- Waartoe leren onze leerlingen?
- Wat moeten onze leerlingen dan leren?
- Hoe leren onze leerlingen?
- Wat moeten wij dan leren?
- Hoe moeten wij leren?

Onderwijskwaliteit moet voor ons zichtbaar/meetbaar zijn in de volgende aspecten:

- ✓ de onderwijsresultaten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;
- ✓ het onderwijsproces: doelmatig, beredeneerd;
- ✓ het schoolklimaat: (sociale) veiligheid, educatief partnerschap;
- ✓ het kwaliteitsmanagement en de ambities: faciliteiten, personeelsbeleid, bestuurlijk handelen, doorgaande lijn in de organisatie;
- ✓ het financieel beheer: beschikbaarheid en doelmatige besteding van financiële middelen.

Kwaliteit is niet uitsluitend af te meten aan (hoge) cijfers en/of percentages. Er zijn immers kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen die elk een eigen gewenst resultaat kennen. Dat kan een cijfer of percentage zijn, maar ook bijvoorbeeld verandering in gedrag. In alle gevallen gaat het om het gesprek naar aanleiding van de behaalde resultaten.

Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit.
Wanneer wij spreken over onderwijskwaliteit dan onderscheiden wij twee niveaus. Deze niveaus dragen samen bij aan de realisatie van ‘uitstekend onderwijs op uitstekende scholen’.
Wij onderscheiden:

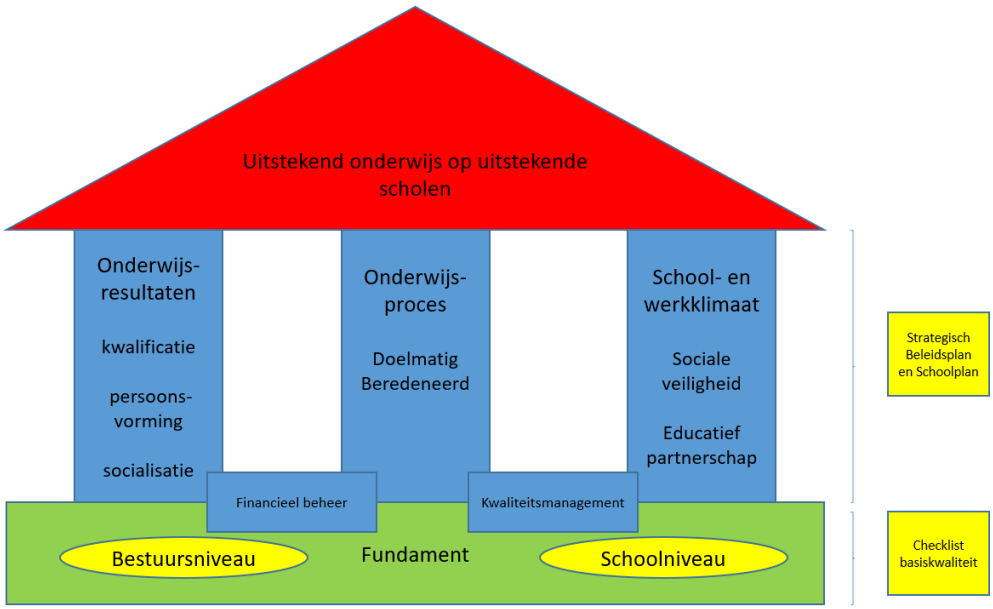
1. een fundament: zaken van administratieve en wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Deze zijn bijvoorbeeld terug te vinden in de wet op het primair onderwijs (bijvoorbeeld: het ononderbroken ontwikkelingsproces, de verplichte vak- en vormingsgebieden, bevoegd personeel) en het toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs

(de kwaliteitsgebieden *onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat, onderwijsresultaten sturen, kwaliteitszorg en ambitie,* met de bijbehorende standaarden).

In de *Checklists Basiskwaliteit* zijn de administratieve verplichtingen opgenomen. Jaarlijks worden de lijsten geactualiseerd, zij dienen als hulpmiddel voor scholen en bestuursbureau.

2. de pijlers: dat wat Panta Rhei haar leerlingen bovenop de basiskwaliteit – i.c. de kwaliteitsgebieden en standaarden van de Inspectie – biedt. Deze pijlers zijn bijvoorbeeld terug te vinden in c.q. afgeleid van de missie, visie, kernwaarden, strategische thema's en geformuleerde ambities in het koersplan op stichtingsniveau en in de schoolplannen van de scholen. Deze zijn tot stand gekomen op basis van input van diverse betrokkenen bij de stichting.

Het geheel kunnen we visualiseren in de volgende afbeelding:



In deze laag van het model zijn die kwaliteitsaspecten opgenomen die, naast de basiskwaliteit van het fundament, bijdragen aan uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Dit zijn:

- de onderwijsresultaten,
- het onderwijsproces en
- het school-/werkklimaat.

Daarnaast zijn ook de voorwaardenscheppende kwaliteitsaspecten 'financieel beheer' en 'kwaliteitsmanagement' opgenomen.

PIJLER: Onderwijsresultaten

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor onderwijsresultaten:

- De toetsresultaten (LVS) van individuele leerlingen laten zien dat het leerrendement gelijk is aan of hoger is dan de gestelde verwachtingen (op basis van de voorlopig uitstroomverwachting - gekoppeld aan de afname van een capaciteitenonderzoek - dat in groep 6 is opgesteld).
- Alle scholen analyseren jaarlijks de eindtoetsresultaten en verbinden conclusies en actiepunten aan deze analyses.
- Binnen Panta Rhei is actief beleid voor kansengelijkheid: scholen hebben zicht op de wijze waarop zij aan kansengelijkheid kunnen bijdragen en dit is zichtbaar in de analyse van cohorten van de schoolverlaters.
- Uit de jaarlijkse overzichten van de schooladviezen en de plaatsing van onze oud-leerlingen na drie jaar uitstroom, blijkt dat het percentage ‘op niveau’ zo groot mogelijk is. Afwijking is reden tot nader onderzoek.
- Er is aandacht voor de ontwikkeling van creatief denken: leerlingen worden gestimuleerd ‘out of the box’ te denken en met creatieve oplossingen te komen voor vraagstukken.
- Er is gerichte aandacht voor de leerling als deel van de (veranderende) maatschappij: betrokkenheid bij anderen en begrip voor anderen wordt gestimuleerd.
- Leren wordt ‘fijn’: er is sprake van een sociaal veilige omgeving in de school en er ontstaat een intrinsieke motivatie bij leerlingen om te willen leren en ontwikkelen, op welke manier dan ook.
- De school kan per jaargroep, bij zowel de M- als de E-toetsen, inzichtelijk maken welke leerwinst er in het afgelopen jaar behaald is binnen de vakgebieden BL, TL, RW en SP en kan deze leerwinst verklaren. Leerwinst wordt hierbij gedefinieerd als: welke vaardigheidsgroei de groep heeft doorgemaakt en hoe deze zich verhoudt tot de gewenste groei in de betreffende periode. De vaardigheidsgroei wordt afgezet tegen het landelijks gemiddelde, de schoolwegingsgroep en de eigen ambities.
- De school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingenpopulatie en de bevorderende en belemmerende factoren binnen het geboden onderwijs en de schoolorganisatie.
- Door op leerlingniveau de uitkomsten van de NSCCT en de leerresultaten van de eindtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij deze groep optimale leerwinst gerealiseerd is.

PIJLER: Onderwijsproces

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces:

- Scholen bieden hun leerlingen een beredeneerd aanbod: leerstof gericht op hetgeen de leerling moet beheersen om optimale kansen in het voortgezet onderwijs te hebben.
- Er is meer kansengelijkheid in ons onderwijs: onze scholen houden rekening met verschillen tussen geslacht, sociaaleconomische achtergrond en migratieachtergrond, zodat deze factoren niet langer bijdragen aan ongelijkheid in de kans op succes in het latere leven.

- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- Burgerschapsvorming is uitgewerkt in concrete doelen en zijn door scholen vertaald in een samenhangend onderwijsaanbod, passend bij de eigen schoolsituatie.
- De visie op duurzaamheid wordt uitgedragen in voorbeeldgedrag.
- Op elke* school is jaarlijks aantoonbaar sprake van een toename van de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen, bijvoorbeeld omdat met individuele leerlingen doelengesprekken plaatsvinden, ouder-kind-leraar-gesprekken worden gehouden, gewerkt wordt met een leerlingenraad, leerlingenportfolio's worden bijgehouden en dag- en/of weektaken worden ingezet.
- Er is zichtbaar sprake van een goede aansluiting tussen datgene wat aangeboden is in onze scholen (leerstof, werkvormen, extra ondersteuning en/of leerlingbegeleiding) en de werkwijze van scholen voor voortgezet onderwijs waar onze leerlingen naartoe gaan.
- Een substantieel deel van de scholen heeft het predicaat 'goed' van de Inspectie van het Onderwijs.
- De school heeft zowel op leerling-, groeps- als schoolniveau ambitieuze doelen gesteld. Ook voor leerlingen in de opvanggroepen en excellente leerlingen zijn ambitieuze doelen gesteld.
- Zowel op school-, als bovenschools niveau is een aanbod voor leerlingen met een ontwikkelings-voorsprong. Plusklassen en de samenwerking met het Gymnasium Novum ('groep 9') zijn hier voorbeelden van.
- De vorming van een eigen SBO-groep wordt onderzocht en gerealiseerd wanneer daartoe mogelijkheden zijn (ruimte, personeel, financiën).

PIJLER: School- en werkklimaat

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het school- en werkklimaat:

- De tevredenheidsenquête onder leerlingen wijst uit dat leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte ervaren om zelf hun leerproces in te richten.
- Alle scholen hebben beschreven hoe zij het ouderbeleid vormgeven.
- In iedere school worden startgesprekken gevoerd met ouders, waarin wederzijdse verwachtingen worden besproken rondom de vorderingen van hun kind(eren).
- De tevredenheidsenquête onder ouders laat zien dat ouders de communicatie tussen school en ouders en de ouderparticipatie hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- De tevredenheidsenquête onder leraren laat zien dat leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- In iedere school vindt periodiek zelfevaluatie plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van audits.

- Uit een enquête onder schoolleiding en leraren blijkt dat leraren zichtbaarder eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling en daartoe de ruimte en de middelen hebben gekregen.
- Vanaf 2022 zijn meerdere scholen ‘opleidingsschool’, wat inhoudt dat zij studenten vanaf het eerste studiejaar stageplaatsen aanbieden en intensief begeleiden. Daartoe wordt samengewerkt met de Hogeschool InHolland en de Hogeschool Leiden middels de samenwerkingsovereenkomst ‘Opleiden in school’. Het streven is dat alle scholen in 2030 opleidingsschool zijn.
- Scholen meten jaarlijks de tevredenheid van studenten die bij hen stagelopen. De studenten geven aan de school als een prettige en goede stageschool te ervaren en waarderen de begeleiding van de mentoren als adequaat.
- Jaarlijks maken meerdere vierdejaars studenten gebruik van een betaalde LIO-stage en worden aansluitend benoemd in een tijdelijk dienstverband (met uitzicht op een vast dienstverband).
- Startende leraren en zij-instromers worden adequaat begeleid en ingewerkt.
- Er zijn voldoende opleidingsmogelijkheden voor personeelsleden in elke fase van hun loopbaan.
- Er is een ruim aanbod voor personeel op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leraar (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevorderd wordt met als doel de leraar optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.
- In ieder geval eens in de vier jaar wordt bij het personeel het welbevinden en de beleving van de fysieke en sociale veiligheid gemeten (middels de RI&E).
- De school heeft eigen ambities geformuleerd op het gebied van ouderbetrokkenheid/educatief partnerschap, het ontwikkelen van talenten van leerlingen en de brede ontwikkeling van leerlingen en werkt hier doelgericht aan.

PIJLER: Financieel beheer

We onderscheiden de volgende kritische succesfactor voor het financieel beheer:

- De organisatie is solide, transparant, in control en financieel gezond.
- Er is een risicoanalyse, opgesteld door een externe organisatie met medewerking van vertegenwoordigers van de geledingen. De analyse wordt om de twee jaar geactualiseerd.
- De huisvestingslocatie is veilig en voldoet aan de wettelijke eisen.
- De leerlingenadministratie is op orde waardoor correcte gegevens met CDO uitgewisseld kunnen worden en bekostiging plaatsvindt volgens de daadwerkelijke situatie op de school.
- De school hanteert een (meerjaren-)begroting die een duidelijke relatie heeft met de te realiseren (onderwijskundige) doelen.
- De MR wordt periodiek geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de exploitatie van de school.

PIJLER: Kwaliteitsmanagement en ambities
We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement:

- Er is aandacht voor de ontwikkeling van creatief denken: leerlingen worden gestimuleerd 'out of the box' te denken en met creatieve oplossingen te komen voor vraagstukken.
- We hebben een compleet beeld van alle kennis, vaardigheden en kwaliteiten van onze medewerkers.
- Er is aantoonbaar sprake van horizontale doorstroming van personeelsleden over meerdere scholen, waarbij zij hun kwaliteiten inzetten ten behoeve van de gewenste ontwikkelingen in de scholen.
- Jaarlijks vinden meerdere themabijeenkomsten plaats over relevante ontwikkelingen met inspirerende sprekers.
- Het expertisecentrum verricht een aantoonbare (makelaars)rol bij de professionaliseringsactiviteiten van medewerkers.
- Er zijn meerdere netwerken ingericht waarin innovaties en ambities verder uitgewerkt worden (pilots, projecten) en waar vanuit kennis gedeeld wordt met de organisatie.

**(De beschreven pijlers hebben betrekking op alle scholen. Iedere school verantwoordt deze o.a. via de Checklist Basiskwaliteit).*

4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?

Binnen het bestuursbureau van Panta Rhei zijn specialisten werkzaam op de verschillende domeinen: onderwijs en kwaliteit, personeelszaken, financiën, huisvesting en ICT, organisatie, wet- en regelgeving. Zij ondersteunen de directies van de scholen bij het realiseren van de ambities en het in stand houden of verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op alle domeinen.

Naast deze medewerkers kunnen scholen ook een beroep doen op de inzet van orthopedagogen en/of de onderwijsspecialist Passend Onderwijs.

Met de directies van de scholen is een visie op kwaliteit ontwikkeld. Daarin zijn doelen en gewenste resultaten benoemd die op schoolniveau verder uitgewerkt worden. Als het nodig is worden extra budgetten toegekend om scholen in staat te stellen maatregelen te treffen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren

Er zijn netwerken ingericht, bijvoorbeeld voor intern begeleiders, administratief medewerkers, specialisten, directies, ICT-coördinatoren en startende leraren, waarin kennis en ervaringen gedeeld worden. Er worden bijeenkomsten georganiseerd waarin leren van en met elkaar het uitgangspunt is.

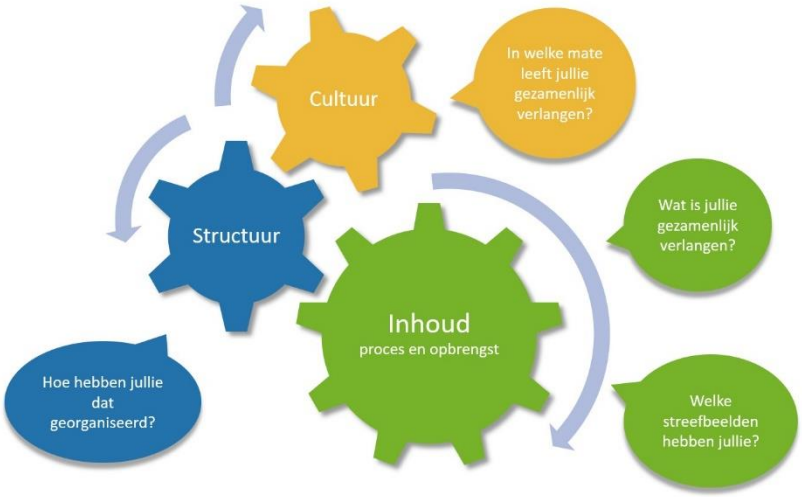
Er is een goede cyclus van planning en control en de financiën zijn op orde.
Schoolgebouwen worden goed onderhouden, bijna de helft heeft in de afgelopen tien jaar met nieuwbouw of renovatie te maken gehad.

Het personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling om adequaat in te kunnen spelen op maatschappelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld het dreigend tekort aan leraren.

Er zijn loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden voor personeelsleden. Panta Rhei zorgt voor goed personeelsbeleid in brede zin (inclusief professionalisering en mobiliteit).

Elk kwartaal verschijnt de bestuursrapportage van Panta Rhei waarin per domein beschreven wordt welke acties ondernomen zijn om de kwaliteit op de verschillende domeinen te behouden of verbeteren en welke resultaten bereikt zijn.

Voor uitgebreidere informatie: zie de website van Panta Rhei www.stichtingpantarhei.nl onder de tab 'beleid'.



5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

Eén van de ambities van de school was om het niveau van de Cito-eindtoets vast te houden. Na twee onrustige corona-jaren, kunnen wij concluderen dat het niveau van deze eindtoets naar tevredenheid was (540,4 t.o.v. het landelijk gemiddelde van 534,8).

Referentieniveaus

		Aantal leerlingen behaald	Percentage	Percentage landelijk
Lezen	1F	31	100	98
	2F	26	84	73
Taalverzorging	1F	31	100	97
	2F	23	74	62
Rekenen	1F	31	100	92
	1S	20	65	44

CENTRALE EINDTOETS PRIMAIR ONDERWIJS

In de afgelopen schoolplanperiode zijn wij ons nog beter op het aanbod gaan richten, niet alleen door het vervangen van methoden, maar ook ons steeds meer de vraag stellen of het aanbod voldoende aansluit. Daartoe evalueren wij consequent onze opbrengsten, zowel op groepsniveau als op schoolniveau, d.m.v. de schoolbespreking.
Hierbij gaat het dus niet alleen om de analyse van de eindtoets (groep 8), maar om de opbrengsten vanuit het Cito-LVS (groep 3 t/m 8). Ook zijn wij onze opbrengsten gaan bekijken vanuit het perspectief van onze schoolwegingsfactor (22,08).

Wat betreft de kansengelijkheid, zoals beschreven onder de ambities in het laatste schoolplan, zijn wij ons gaan realiseren dat wij meer aandacht moeten besteden aan het differentiëren in ons lesaanbod en daarmee ook in de wijze van instructie. Rekening houden met verschillen, zoals beschreven in het schoolplan beperkt zich niet alleen tot verschillen in afkomst, geaardheid of het sociale domein.

De gestelde ambitie m.b.t. het vak “wetenschap en techniek” is in zoverre verwezenlijkt, dat er wel sprake is van een projectmatige opname in het curriculum. In de afgelopen jaren is gewerkt met het cultuur- en techniek-menu van de gemeente Leidschendam-Voorburg. Wat betreft een specifieke scholing van leerkrachten binnen dit vakgebied is nog geen mogelijkheid geweest om dit te realiseren.
Op het culturele vlak en hiermee ook een bijdrage te leveren aan de sociaal-emotionele vorming heeft de school een drama-docent aangetrokken, die wekelijks haar lessen geeft (gr. 1 t/m 6).

Om leerlingen meer “out of the box” te leren denken is in de afgelopen jaren het Plus-onderwijs verstevigd. Door het inzetten van een van een plusleerkracht, een aanvulling van

onderwijsmateriaal en ook meer aandacht hiervoor binnen de overige lessen en ook een vergroting van het bewustzijn om “breed” naar kinderen te kijken, stimuleren wij kinderen om zichzelf ook uit te dagen. Wij zijn aansluitend gestart met het beschrijven van ons beleid op het gebied van Plusonderwijs/excellente leerlingen.

Op het gebied van het sociaal-emotionele vlak zijn wij gestart met een methode voor Sociaal Emotioneel Leren (SEL). Zo is er een doorgaande lijn in dit aanbod. Buiten de methode hebben wij aandacht besteed aan de sociaal veilige omgeving door in te gaan op onderwerpen, die zich aandienen in lessituaties. Verder hebben wij enquêtes (sociaal welbevinden) en een RI&E afgenomen.

In het huidige schoolplan en een onderliggend ICT-beleidsplan staat beschreven, dat de kinderen mediawijs zijn, informatie kunnen filteren en beschikken over basiscompetenties in de informatica.

In de schoolplanperiode tot 2023 hebben wij ons wel verder ontwikkeld in onze digitale vaardigheden. Door het gegeven thuisonderwijs (op afstand) werd er van ons een grotere vaardigheid verlangd in het toepassen van ICT.
Doordat methodes steeds meer met licenties werken, zijn wij steeds meer afhankelijk van digitale hulpmiddelen en dat geldt ook voor onze leerlingen. Wetende dat “digitale geletterdheid” vorm en inhoud moet krijgen om kinderen (en medewerkers) in een digitale wereld veilig hun weg moeten vinden, wordt dit onderwerp in het nieuwe schoolplan meegenomen. In de afgelopen jaren hebben wij met Schoolblocks in groep 7 en 8 gewerkt om vanuit de digitale leerlijn kinderen mediawijs en ICT-vaardig te maken. De wens om in lagere groepen te werken met Schoolblocks, blijft rooster-technisch een opgave. Hiervoor is nu nog geen mogelijkheid.
In deze periode is gestart met de bijstelling van het huidige ICT-beleidsplan. Dit plan wordt in de komende jaren verder doorontwikkeld, met nadruk op de Digitale Geletterdheid.

Bij aanvang van de schoolplanperiode, in 2019, was er sprake van het werken volgens DIM. Dit model is vervangen door het lesmodel van Expliciete Instructie (EDI). In de jaren heeft het team scholing gevolgd, ook m.b.t. EDI voor zaakvakken. Er zijn groepsbezoeken afgelegd. De huidige situatie vraagt om voortzetting van deze ontwikkeling, o.a. door groepsbezoeken te continueren en waar nodig te blijven scholen; op weg naar borging.

Eigenaarschap van kinderen heeft vorm gekregen door hen te betrekken bij oudergesprekken (vanaf groep 5) en bij de adviesgesprekken van groep 8. In de aanpak van de lessen komt de reflectie op het al dan niet behaalde lesdoel aan de orde. Uit observaties is gebleken, dat dit nog wel meer aandacht behoeft. Lesevaluaties en reflectie op doelen geschieden daarentegen voornamelijk aan het einde van de dag (dag-evaluatie) t.o.v. het einde van de les.
In de kleutergroepen is het “Groeibewust Kleuteronderwijs” (Spelend Leren) opgepakt, onder begeleiding van Helder Onderwijsadvies. Het onderwijs, vanuit thema’s, biedt kinderen meer “eigenaarschap” en sluit beter aan op de leerbehoefte van deze jonge doelgroep.

De ontwikkeling van eigenaarschap bij het team is zichtbaar bij het inrichten van werkgroepen, met een inhoudelijk karakter. Ruimte om hierin besluiten te kunnen nemen wordt geboden, maar nog niet altijd gebruikt. Hierin worden nog “slagen gemaakt”.

Uit ervaring is gebleken, dat de startgesprekken, zoals beschreven in het vorige schoolplan, zijn komen te vervallen. De daaropvolgende “voortgangsgesprekken” bieden meer inhoud. Ervaren is dat het “eerst leren kennen van de leerling” meer richting kan geven aan het voortgangsgesprek.

Het bieden van Engels (VVTO) is mogelijk gemaakt door het laten verzorgen van deze lessen door een bevoegde collega. Binnen het team is deze expertise aanwezig en is de mogelijkheid gevonden om hiervan gebruik te maken, zodat het inschakelen van een externe leerkracht niet meer nodig is geweest.

Vanuit een wens in de vorige schoolplanperiode om lessen “levensbeschouwelijk onderwijs” (GVO/HVO) ‘verplicht’ te stellen, is gebleken dat dit niet tot de mogelijkheden behoort. O.b.v. de grondslag van de school, blijft dit een keuze.

Professioneel handelen is vormgegeven door het duiden van wat dit nu eigenlijk is, met daarbij het geven van feedback. Het is gebleken, dat dit het meest lastige onderwerp uit het schoolplan is, maar ook het meest basale om doelen met elkaar te kunnen bereiken. Collegiale consultaties zijn gestart en worden voortgezet. Ons handelen en de reflectie hierop dient nog kritischer te geschieden, waarbij het geven van feedback nog verder ontwikkeld moet worden.

In de afgelopen jaren is er gewerkt met een ouder-portal om zo ouders kort en op tijd te kunnen informeren over wat er op de werkvloer gebeurt. Om communicatie intern en extern te verbeteren is ingezet op meer inhoudelijkheid in de communicatie, duidelijkheid en vooral tijdig communiceren. Er is een concept-communicatieplan ontworpen.

Uit deze evaluatie blijkt dat, in aanvulling op wat in hoofdstuk 1 (samenvatting) is beschreven, dat op een aantal terreinen, waarmee wij in de periode 2019-2023 gestart zijn, nog “winst” te behalen valt. In het licht van het Koersplan 2022-2026 zullen wij daarmee verder gaan in onze schoolplanperiode van 2023-2027.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027

Het schoolplan en de onderliggende SWOT-analyse is gemaakt op basis van:

- De acties voortvloeiend uit het schoolplan 2019-2023;
- De doelstellingen binnen het Koersplan 2022-2026 van Panta Rhei;
- Het schoolondersteuningsplan van de school;
- Rapportages van onderwijsinspectie en/of extern deskundigen;
- Resultaten van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (Arbo);
- Resultaten van de tevredenheidsenquêtes onder personeel, ouders en leerlingen in het voorjaar van 2021 (Scholen met Succes);
- Resultaten van kwaliteitsmetingen;
- Opbrengsten van de school, zowel op cognitief gebied als op andere ontwikkelingsgebieden;
- De leerlingenprognose van de gemeente.

Daarnaast is onder andere informatie uit vergaderingen, klassenbezoeken en de gesprekscyclus meegenomen.

5.3 SWOT-analyse

Op basis van bovenstaande informatie is de volgende analyse gemaakt. Zowel de ouders (MR) als de teamleden hebben bijgedragen aan deze analyse:

Sterke punten	***Zwakke punten***
• Bekwaam personeel; op weg naar meer "eigen verantwoording"/ zeer laag verloop/ flexibiliteit personeel • Betrokken ouders • *Gedegen* onderwijs met traditioneel concept • Hoog ambitieniveau (o.b.v. weging)/ hoge uitstroom • Sociaal en emotionele ontwikkeling/ zorg en aandacht voor ieder kind/ positieve benadering • Kleine groepen 3 (meer aandacht voor de basis) • Moderne leermiddelen • Dramalessen en gedegen methode Soc. Emotioneel.	• Grote groepen/ ruimte in het gebouw • "Dun" personeelsbestand bij uitval/ ziekte personeel • Differentiëren in lesaanbod en instructie - Effectieve inzet onderwijstijd • Professionele cultuur • Traditioneel/ feedback • Duurzaamheid/ huisvesting • Informatievoorziening in hoeverre er Wordt samengewerkt met BSO/ TSO • Burgerschapsonderwijs in een leerlijn • Aantal gespreksavonden kind • ICT: schoolbreed aanbod Digitale Geletterdheid
Kansen	***Bedreigingen***
• Ontwikkelen van NT2-onderwijs • ICT-vaardigheden meer inzetten (vergroten; de kennis is er) • Samenwerking met directe partners vergroten (BSO/TSO/PSZ)/ Panta Rhei/omliggende collega-scholen • Inzet van externen (Kennis Expertisecentrum, Panta Rhei, bijv. orthopedagogen, hulpverleners op school /ouders) • Beschikbare middelen (bijv. subsidies) benutten • Social media t.b.v. profilering	• Doorstroming van zittende leerlingen door verhuizing. • Minder aanbod door minder gezinnen met jonge kinderen in de directe omgeving (vergrijzing) • Regelgeving overheid (vol curriculum)/ druk van buitenaf • Tekorten arbeidsmarkt • Aantrekkelijkheid vak (media-uitingen)

Wat betreft de hierboven beschreven analyse behoeft dit enige toelichting:

Sterke punten

Wij zien een ontwikkeling gaande, waarin medewerkers zich minder afhankelijk opstellen om zo met elkaar het onderwijs vorm te geven. Het is ook belangrijk, dat collega's, die als "experts" beschouwd worden, zelf leren om besluiten, binnen de afgesproken kaders, te nemen.

Of het nu gaat om een werkgroep (inhoudelijk en organisatorisch) of het vormgeven van onderwijs o.b.v. geldende afspraken, is er een positieve ontwikkeling gaande in het nemen van besluiten door werkgroepen en of individuele medewerkers.

Zwakke punten
Om recht te doen aan “kansengelijkheid”, vraagt het team om een antwoord op de HOE en WAT-vraag m.b.t. het leren differentiëren. Het gaat hier niet om basisbeginselen, maar om nog breder naar het kind te kijken wat deze nodig heeft en zo een passend aanbod te realiseren. Het geven van doelgerichte feedback aan kinderen is een aandachtspunt

Vakgebieden zoals Burgerschap en Digitale Geletterdheid zullen een plek moeten krijgen in een duidelijker aanbod, wat niet alleen vervlochten is binnen de huidige, gebruikte lesmethoden.

Het team heeft zich de laatste jaren zeker ontwikkeld, maar heeft nog stappen te zetten, als het gaat om het geven van feedback. Het versterken en door ontwikkelen van een professionele cultuur blijft op de agenda staan.

Kansen
Wij ervaren dat er regelmatig kinderen instromen, die anderstalig zijn. Om deze kinderen op te nemen in ons onderwijs, richt één van onze leraarondersteuners zich op het lesgeven in de Nederlandse taal voor anderstaligen. In dit aanbod moeten wij ons versterken door ervoor te zorgen, dat een gericht aanbod ontstaat om deze kinderen eenduidig Nederlands te leren.

In de samenwerking met onze directe partners, kunnen wij nog meer winst halen. Er is al een start gemaakt waarbij een medewerker van de peuterspeelzaal aansluit bij overleg van de groepen 1-2 om zo, waar mogelijk, aanbod nader af te stemmen, zoals een gezamenlijk thema of juist weten welke vaardigheden peuters nodig hebben als zij instromen in groep 1.

Buiten een website en een ouderportal is de school zichtbaar via Linked-In, Instagram (via het bestuursaccount). Wij zullen ons richten op de zichtbaarheid en hoe wij hier nog meer winst uit kunnen halen.

Bedreigingen
De regelgeving waarbinnen het onderwijs moet worden vorm gegeven, vraagt veel van de school (scholen). De druk op het lesrooster neemt toe en daarmee ook de druk op de school in z’n geheel. Dit maatschappelijke issue kan leiden tot demotivatie, waarmee het vak van ***leraar*** zijn aantrekkelijkheid verliest. Het tekort op de arbeidsmarkt blijft ook de komende 4 jaar (en langer) een bedreiging, welke van invloed kan zijn op de kwaliteit op het onderwijs. Ondanks deze bedreigingen, blijven wij in kansen denken.

N.B. Niet alle zaken uit de SWOT zijn om te zetten in doelstellingen. In ons schoolplan komen onderstaande zaken deels terug in doelstellingen, deels als voorwaardelijk om rekening mee te houden in het behalen van doelen.

- Het bieden van kansengelijkheid
- Aandacht voor duurzaamheid, het klimaat
- Oplopende tekorten aan onderwijspersoneel
- De aansluiting tussen voorschoolse periode, schoolperiode en voortgezet onderwijs
- De toenemende polarisatie in de maatschappij



6. Speerpunten van beleid

6.1 Kansengelijkheid

6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We zijn ons bewust van de mogelijke gevolgen van kansen(on)gelijkheid en spannen ons als individu en als team in om de kansengelijkheid te bevorderen.
- We zijn vaardig in het objectief benaderen van leerlingen en het werken vanuit hoge verwachtingen waardoor kansengelijkheid wordt bevorderd.
- We geven iedere leerling een eerlijk, objectief en passend advies over de uitstroom(verwachting).

6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school

Expliciete Directe Instructie (EDI)

Het team van de Professor Casimirschool vindt bovenstaande ambities noodzakelijk om bij te dragen aan onderwijs met gelijke kansen voor ieder. Onze leerlingenpopulatie laat zien dat hoge verwachtingen reëel zijn.
In ons didactisch handelen bieden wij ieder kind dezelfde kans om vanuit een basisaanbod zich verder te kwalificeren. Dat leidt tot verschillen in onderwijsbehoefte, daar ieder kind zich anders ontwikkelt om zijn/haar ambities te kunnen bereiken.
Wij nemen kinderen mee in de lesstof door een eenduidig lesmodel te hanteren (Expliciete Directe Instructie- EDI). Dit lesmodel verhoogt de betrokkenheid bij de les, daar ieder kind ook dezelfde kansen geboden wordt, binnen een les. Kennis, inzicht en vaardigheden worden stapsgewijs en doelgericht onderwezen, rekening houdend met verschillen tussen kinderen.
In de afgelopen jaren hebben wij lesmethoden vervangen die beter passen om dit lesmodel te hanteren en ook met de wetenschap dat het niveau van de lesmethoden beter aansluit op de leerlingenpopulatie en daarmee een aanbod biedt wat recht doet aan de hoge verwachtingen.

Instroom

Wij hebben gemerkt dat er wat meer kinderen de school instromen, waarvan de Nederlandse taal een tweede taal is. Om deze kinderen een goede startkans te bieden, begeleiden wij hen in het verwerven van de Nederlandse taal. Een leraarondersteuner (i.s.m. de RT/ IB'er) biedt het taalonderwijs aan.
Er is aandacht voor kinderen die vanaf een peuterspeelzaal instromen, waarbij wij n.a.v. een "intake-gesprek" door de leerkracht en het bijbehorende gespreksformulier bepalen of er aanleiding is tot het ophalen van meer informatie. Hoe beter wij geïnformeerd zijn, hoe beter wij kunnen aansluiten op de onderwijsbehoefte.

Focus PO
Gedurende de jaren dat het kind bij ons op school zit, volgen wij het kind en stellen wij zo goed mogelijk het aanbod bij als resultaten hier om vragen. Hiertoe is het programma “Focus PO” ingevoerd om de ambities, passend bij onze doelgroep, zichtbaar te maken en zo de mogelijkheid te bieden om ieder kind de kans te bieden aan te laten sluiten op een passend aanbod. Uitgaande van hoge verwachtingen stimuleren wij de kinderen om hun leervermogen goed in te zetten.

Het verzorgen van een passend aanbod, dus een aanbod dat aansluit op de onderwijsbehoefte van het kind, is nog een ontwikkelpunt, binnen de groep. Met name in het laatste jaar van de vorige schoolplanperiode (2019-2023), hebben wij met elkaar
geconstateerd dat het “kunnen differentiëren” aandacht verdient. Hier gaat het met name om de “hoe-vraag”, het organisatorische aspect. Het aanbieden van een verlengde en/of verdiepende instructie is hier een voorbeeld van. In het verlengde van de hoe-vraag, mag de wat-vraag (wat voor een aanbod) niet overgeslagen worden.
Wij realiseren ons dat het goed kunnen differentiëren bijdraagt aan het krijgen van gelijke kansen en dat wij hierin nog vaardiger willen worden.

Breder aanbod
Kinderen die zorg aan de onderkant behoeven – en voor wie er tijdelijk hulp buiten de groep nodig is- krijgen onder strikte voorwaarden RT. Daarentegen geldt dit ook voor kinderen die aan de bovenkant een aanbod nodig hebben, zoals het Levelwerk of deelname aan de interne plusklas. Ook faciliteren wij Groep 9 voor kinderen die dit nodig hebben. Te allen tijde zijn ouders hierbij betrokken, als het gaat om tot een gezamenlijk besluit te komen, ten gunste van het kind.

Ouders
Binnen de school kunnen wij spreken van “korte lijntjes” in de driehoek “ouder-school-kind”. Het in gesprek zijn/blijven met de ouder(s) heeft een stimulerende werking op het welbevinden van het kind. Buiten de reguliere gespreksmomenten is er altijd ruimte voor een gesprek. Deze ruimte draagt bij aan het kunnen bijstellen van de onderwijsbehoefte om het kind voldoende kansen te bieden om te groeien.

Toetsen en basisschooladvies
In de adviesgesprekken, waar de kinderen zelf bij betrokken zijn, bekijken wij samen met ouders welke vervolgstap het best passend is, na de basisschool. In de tussentijdse analyses van de toetsresultaten, bespreken wij welk aanbod passend is of bijgesteld dient te worden om zoveel mogelijk aan te sluiten op de onderwijsbehoefte van het kind en daarmee gelijke kansen te bieden.
In ons dagelijks handelen houden wij rekening met de onderlinge verschillen tussen kinderen. Sociale afkomst, seksuele geaardheid, religie, enz. hebben geen invloed op de te behalen successen, nu niet en in de nabije toekomst ook niet.
Aangaande het advies naar het VO, adviseren wij passend en kansrijk, opdat kinderen de gelegenheid zich breed te ontwikkelen, in overeenstemming met hun capaciteiten. Bij de advisering kijken wij met desbetreffende leerkrachten terug naar groep 6 en 7.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Om de gestelde ambities te realiseren zien wij dat het onderwerp “differentiëren” een belangrijke plaats inneemt. Een kind wat bijvoorbeeld extra uitleg behoeft of juist de stof “al beheerst”, komen niet zomaar in aanmerking voor RT of de Plusklas. Tussen het gemiddelde aanbod en deze twee uitersten ligt onze vraag m.b.t. het differentiëren. Om *Kansengelijkheid* te bevorderen, vinden wij het belangrijk dat wij nog beter zicht krijgen op de ontwikkeling van de kinderen. Wij zetten in onze werkwijze de analyse en schoolbespreking voort, m.b.t. de behaalde resultaten (Cito). Het blijven toepassen van Focus PO en het gebruik hiervan optimaliseren zal leiden tot een solide kijk op kinderen (ontwikkeling) en t.g.v. de onderwijsbehoefte komen, i.c.m. het voeren van inhoudelijke gesprekken met het kind. Om vroeg zicht te krijgen op capaciteiten wordt het Digitaal Handelingsprotocol Begaafdheid (DHH) ingezet in de toepasbare casuïstiek.

Om kinderen en hun ouders goed te informeren door middel van een duidelijke rapportage, willen wij het huidige rapport tegen het licht houden, om er zeker van te zijn, dat het rapport voldoende inzicht geeft in “waar het kind staat”. Kinderen betrekken bij hun opbrengsten is mogelijk door actief het gesprek met hen te voeren (ook diagnostisch).

Kinderen die de basisschool verlaten geven wij een passend en kansrijk advies mee. Wij evalueren jaarlijks onze adviezen, n.a.v. doorstroom in het VO.

Al waar lesmethoden vervangen kunnen worden, zal het kansrijk kunnen aanbieden van doelen (lesstof), waar de methode een uitgangspunt is, een belangrijk criterium zijn.

Wat gaan we doen?	**Welk resultaat willen we realiseren?**
Scholing/ begeleiding in het optimaliseren van onze differentiatie-vaardigheden, feedback geven (passend binnen het EDI-principe); ons didactisch handelen verstevigen. Ook extra aandacht voor het aanbod aan kinderen, die de Nederlandse taal nog niet goed beheersen.	Leerlingen krijgen een aanbod op maat; een passend aanbod, wat aansluit op de onderwijsbehoefte. Parallel lopen hier de stappen om EDI te borgen. Leerkrachten zetten vaardigheden in om het didactisch handelen te verstevigen. Kinderen met een NT2 achtergrond bieden wij voldoende kansen om de Nederlandse taal eigen te maken.
Het breder implementeren van het volgsysteem Focus PO (incl. scholing).	Uitbreiden van de mogelijkheden van Focus PO teneinde het kind in een doorgaande lijn te kunnen volgen (vanaf groep 1-2; ook lezen en taal t/m gr. 8).
Gesprekken met kinderen (diagnostisch).	Via het kindgesprek nog beter de kansen voor het kind kunnen inschatten.
Het werken met het Digitaal Handelings Protocol (DHH)	Om kinderen zo goed mogelijk in beeld te krijgen, willen wij het gebruik van het DHH borgen.

Leerlingen laten aansluiten bij gesprekken.	Vanaf groep 4 sluiten leerlingen aan bij (rapport)gesprekken om hun zicht op eigen ontwikkeling te vergroten.
Monitoren en jaarlijks evalueren van onze VO-advisering (ook n.a.v. de nieuwe doorstroomtoets).	Wij willen dat kinderen een passend advies geven, teneinde de mogelijke aftsroom te beperken.
Onderzoeken of het huidige rapport voldoet?	Een passende rapportage van “waar het kind staat”.
Actualisatie van lesmethoden (taal-spelling, tech. lezen).	De lesstof is voor ieder kind, vanuit de bron, toegankelijk. De leerkracht is in staat om de lesstof kansrijk aan te bieden.

6.2. Een eigentijds curriculum

6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We houden naast het wettelijk curriculum oog voor relevante ontwikkelingen in de samenleving en nemen deze mee in ons onderwijsaanbod. Daarbij bewaken we de balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden.
- De bestuursbrede visie op burgerschapsvorming, uitgewerkt in concrete doelen, vertalen we in ons samenhangend onderwijsaanbod.
- We stellen een visie op voor duurzaamheid die op alle niveaus uitgedragen wordt in voorbeeldgedrag.

6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

De basis

De vakgebieden Rekenen en Wiskunde, Taal en Lezen vormen het fundament van ons onderwijs. Vanuit onze visie vinden wij het belangrijk om bij deze vakgebieden het accent te leggen. Op dit moment willen wij ons Begrijpend leesonderwijs optimaliseren.

Onze lessen, waar mogelijk, bieden wij aan volgens het EDI-lesmodel om ook zo voorspelbaar te zijn in ons handelen. Leerlingen worden op deze wijze meer betrokken bij de les.

Om ons curriculum in te richten, voor wat met name de basisvakken betreft, hanteren wij de referentieniveaus als uitganspunt voor ons onderwijs. Buiten de methodedoelen, als onderdeel van een leerlijn, vullen wij deze aan met de cruciale doelen om zo een volledig aanbod te genereren (referentieniveau-proof).

Hierbij hoort ook het aanbod voor kinderen die zowel extra oefenstof nodig hebben ter ondersteuning, als het verrijkingsaanbod (Levelwerk en Plusklas en Groep 9).
Buiten deze elementaire vakgebieden, besteden wij ook aandacht aan de wereld om ons heen. Wij zien dat in een steeds sneller veranderende wereld, waarbij verdraagzaamheid van grote waarde is, kinderen behoefte hebben aan voldoende kennis, maar ook vaardigheden die hen emotioneel sterk maakt en sociaal vaardig.

Buiten de normen en waarden die het kind van thuis meekrijgt, dragen wij bij in ons onderwijs om het kind kennis te laten maken met de wereld om zich heen. Feitelijke kennis vanuit de vakgebieden Aardrijkskunde, Geschiedenis, Natuur en Techniek bieden wij methodisch aan. Daarentegen beseffen wij ook dat feiten niet voldoende zijn. Als het gaat om "je grondhouding" normen en waarden en hoe je als kind in de wereld staat, komen niet alleen feiten aan bod, maar richten wij ons eveneens op het vergroten van vaardigheden op sociaal en emotioneel gebied; t.o.v. ieders individu en t.o.v. de groep (samenleving), waar je als persoon toe behoort.
Met onze doorgaande lijn in het sociaal-emotioneel leren, m.b.v. de methode "Kwink" bieden wij kinderen een aanbod om het sociale en emotionele bewustzijn te prikkelen en daarmee het kind tools te geven om zich veilig en sterk te voelen, t.g.v. een gezonde ontwikkeling.

Wij bieden de kinderen van groep 1 t/m 8 Engelse les aan. De groepen 1 t/m 6 krijgen les van een bevoegde vakdocent. Ook de komende jaren willen wij dit continueren. Ter verduidelijking: de leerkrachten van groep 7 en 8 bieden zelf de Engelse lessen aan.

Burgerschap
Binnen het curriculum ligt nog een punt van aandacht betreffende het thema "Burgerschap". Dat houdt in, dat ons Burgerschapsonderwijs, wat nu verweven zit in de bestaande vakgebieden en ook o.b.v. actualiteit aan bod komt, implementatie behoeft in een doorgaande lijn. Om het Burgerschapsonderwijs vorm te geven, maken wij gebruik van een doelen-dekkende methode. Onze visie op Burgerschapsonderwijs ligt in lijn met de visie van onze Stichting:

De Professor Casimirschool bevordert vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit; de basiswaarden voor actief burgerschap en sociale cohesie. Actief burgerschap is de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving en daaraan een bijdrage te leveren. Onze scholen zijn een samenleving in het klein en bieden een veilige oefenplaats om vreedzaam met anderen te leren samenleven. We investeren in de ontwikkeling van álle leerlingen ten behoeve van de samenleving als geheel.

De doelen van ons burgerschapsonderwijs zijn (uit burgerschap op de basisschool[1]):
A. Kennis van de democratie en rechtstaat zelf, alsmede de grondrechten.
B. Kennis van en inzicht in de werking van de basiswaarden vrijheid, gelijkheid en solidariteit.
C. Het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties.
D. Een respectvolle oefenplaats bieden waarin actief geoefend kan worden met de basiswaarden en burgerschapsvaardigheden geïnternaliseerd worden.

1 Burgerschap op de basisschool – Wet- en regelgeving (juli 2021), PO-raad en Stichting School & Veiligheid

Digitale Geletterdheid
Om kinderen mee te nemen in het werken met digitale middelen, beschikken zij over Ipads en/of Chromebooks, mede ook om dat het verwerken van de extra lesstof/ weektaak steeds meer digitaal geschiedt. Het verwerken van de reguliere lesstof geschiedt voornamelijk op schrift.
Specifiek voor het oudere kind (groep 7 en 8) verzorgen wij ICT-onderwijs binnen de leerlijn "digitale geletterdheid". Hierin leren kinderen o.a. om veilig gebruik te maken van internet, What's App, enz., m.a.w.: veilig internet gebruik, informatie zoeken en gebruiken en praktische ICT-vaardigheden. Wij gebruiken Gynzy, Junior Cloud als digitale platforms.
Wij zien dat wij in onderwijs, met ICT, nog slagvaardiger kunnen worden, als het gaat om integratie van ICT in ons onderwijs.

Spelend leren
In de groepen 1-2 zijn wij gestart met het "Groeibewust Kleuteronderwijs" om het "Spelend Leren" in één doorgaande lijn, binnen deze groepen uiteindelijk te gaan borgen.

Meer vaardigheden…
Wij brengen kinderen vaardigheden bij, die het probleemoplossend vermogen, de creativiteit, reflecteren vergroten. Wel zijn wij van mening, dat dit nog meer teruggezien mag worden. Deze "21-eeuwse vaardigheden" waarbij o.a. creatief denken en handelen, sociale en culturele vaardigheden, samenwerken deel van uitmaken, kunnen via projecten (kunst- en cultuur, muziek) extra tot hun recht komen.

Binnen onze populatie treffen wij kinderen die al het nodige meekrijgen, als het gaat om deze vaardigheden; voor ons ligt er dan de uitdaging om hierin kinderen nog meer uit te dagen.

Op het gebied van kunst en cultuur bieden wij de kinderen ruimte in de creatieve (basis)vakken, zoals handvaardigheid, tekenen, muziekonderwijs (projecten) en dramalessen. Techniekonderwijs en/of kunst- en cultuuronderwijs vinden buiten het methodisch aanbod jaarlijks projectmatig plaats.

Duurzaamheid
In een omgeving waar wij kinderen leren om zorgvuldig met materialen om te gaan, vanuit het oogpunt van duurzaamheid, dragen wij ook bij aan het verwerken van materialen die wij niet meer gebruiken. Hieronder valt het bijv. het scheiden van afval. In de komende schoolplanperiode zullen wij de reeds ingezette trend voortzetten (papier en karton wordt al gescheiden ingezameld). Verder onderzoeken wij wat nog meer mogelijk is om duurzaamheid te bevorderen.

6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wij zien in dat de basisvakgebieden een cruciale rol innemen om voldoende kennis mee te nemen in de huidige maatschappij. Daarentegen is hierbij de persoonsontwikkeling in een sociale omgeving van grote waarde. Kennis en vaardigheden dienen met elkaar in balans te

zijn. Vanuit die gedachte gaan wij ons Burgerschapsonderwijs versterken, in een doorgaande lijn, binnen de school.

Wij brengen in kaart wat we als school doen t.a.v. de doelen voor burgerschap en ontwikkelen/bieden een (nieuw) aanbod rond de doelen. Wij zorgen voor een samenhangend onderwijsaanbod.
Wij kiezen een manier om de ontwikkeling rond burgerschap te monitoren, welke akkoord is bevonden door de Onderwijsinspectie.

Om zoveel mogelijk uit het aanbod (curriculum) te halen, willen wij het samenwerken tussen de kinderen bevorderen, vanuit de gedachte dat een “bredere kijk” op de lesstof tot meer verdieping kan leiden. Samenwerken tussen verschillende groepen maakt hier onderdeel van uit. Met name creatieve vakken bieden hiertoe een opening.
Op deze wijze dragen wij ook bij aan het verstevigen van vaardigheden, binnen ons reguliere aanbod, zoals kritisch denken, communiceren en tevens reflecteren op het handelen. Dit dient eveneens het sociaal-emotionele aspect.
Hierop sluit aan, dat digitaal vaardig zijn, onderdeel zal moeten uitmaken van ons curriculum. Ons aanbod richt zich nu vooral tot de bovenbouw, maar een doorgaande lijn in de school draagt bij aan het zo vroeg mogelijk kennismaken met de digitale wereld.

Aandacht aan basisvaardigheden is van groot belang, Binnen ons curriculum zijn Nederlandse taal/spelling, Rekenen-Wiskunde voorwaardelijke vakgebieden om digitaal geletterd te worden. Met de kennis en vaardigheden leren wij de kinderen aansluitend wat verwacht wordt om goed mee te kunnen doen in de samenleving.

Aansluitend op alle maatschappelijke ontwikkelingen is het duurzaam omgaan met onze leer- en leefomgeving niet alleen een feit, maar willen wij kinderen bewust laten ervaren dat duurzaamheid loont. Wij willen kinderen laten ervaren dat wij met elkaar verantwoordelijk zijn voor onze omgeving. Dit laten wij zien in voorbeeldgedrag; te denken valt aan het scheiden van afval, het zuinig en bewust omgaan met materialen en een efficiënt energie-gebruik binnen ons schoolgebouw. Wat dat laatste betreft staan zonnepanelen op de agenda. Een concreet jaar kan nog niet worden aangegeven.

Om de doorgaande lijn, in ontwikkeling van het jonge kind, nog meer zichtbaar te maken, zien wij dat kinderen in groep 2, met een ontwikkelingsvoorsprong, meer uitdaging behoeven. Daartoe is er vanzelfsprekend aanbod in de groep zelf, maar willen wij onderzoeken hoe wij de betreffende kinderen een passend aanbod kunnen bieden, in samenwerking met groep 3. Op welke wijze, zal deel uitmaken van een “proeftuin”. Het doel is in ieder geval het voorkomen van een belemmering in de ontwikkeling van het jonge kind. Ook zal niet alleen de aandacht op de cognitieve en sociale ontwikkeling van belang zijn, echter speelt de motorische ontwikkeling een evenzo belangrijke rol, bijvoorbeeld in het schrijfonderwijs.

Kinderen worden in hun achtjarige basisschoolperiode begeleid in het verwerven van kennis en vaardigheden. Zij krijgen met veel vakgebieden te maken, buiten alle primaire vakken, zoals rekenen, taal en lezen. Om zelfstandigheid, deel uitmakend van eigenaarschap, te stimuleren, zien wij het belang in, dat kinderen in de gelegenheid zijn om hun werk te plannen.

Hierbij gaat het niet alleen om huiswerk, maar ook om het werk in de groep. Leren plannen en verantwoordelijkheid hiervoor nemen is een belangrijke competentie.
Dit geldt niet alleen voor de kinderen die het einde van de basisschool naderen. Het kunnen werken met een weektaak kan al bij het jongere kind. Hiervoor zullen wij het werken met een weektaak binnen de school verder gaan uitbreiden, richting groep 4, in eerste instantie.

Voor het versterken van de inhoudelijke rol van de leerling en bij te dragen aan sociale, maar ook inhoudelijke competenties wordt een leerlingenraad geïnstalleerd. Kinderen, die de school vertegenwoordigen leveren een actieve bijdrage aan het schoolbeleid. Op deze manier komt het eigenaarschap dichterbij.
Tenslotte bieden wij kunst-, cultuur- en techniekonderwijs aan in projectvormen, buiten het kunst- en cultuur/ techniekmenu van de gemeente. Ook deze vakgebieden dragen bij aan het verwerven van 21e eeuwse vaardigheden.

Wat gaan we doen?	**Welk resultaat willen we realiseren?**
Burgerschapsonderwijs in één doorgaande lijn aanbieden	Het beschrijven van een visie op “Burgerschap” en van hieruit het “Burgerschapsonderwijs” vormgeven.
Samenwerken; ook met andere groepen	Kinderen nog meer laten samenwerken, zodat 21e eeuwse vaardigheden versterkt worden; ook groepsdoorbrekend (projectmatig; o.b.v. mogelijkheden); sociaal-emotioneel vaardige leerlingen.
Proeftuin groep 2 en 3 (incl. aandacht aan motorische vaardigheden/schrijfonderwijs).	Kinderen in groep 2 en 3 laten (samen)werken en hierbij aansluiten op niveau om kinderen uit groep 2 (en 3) een passend aanbod te bieden. Het jonge kind heeft een stabiel handschrift.
Eigenaarschap vergroten, mede met hulp van het kindgesprek (zie ook 6.1.3). Leerlingenraad inrichten.	Kinderen weten waartoe zij leren en met welk doel en kunnen evalueren/reflecteren om zo betrokkenheid nog meer te vergroten (kindgesprek). Ook het inrichten van een leerlingenraad draagt bij aan het vergroten van eigenaarschap. Het verder doorvoeren van de weektaak zal kinderen eigenaarschap geven over het plannen van hun werk.
Aandacht voor duurzaamheid	Afval scheiden, doordacht materiaal ge(ver)bruik en mogelijkheden onderzoeken voor zonnepanelen.

Digitale geletterdheid bevorderen	De visie is beschreven en vanuit deze visie werken wij binnen een doorgaande lijn aan het digitaal vaardig maken van onze leerlingen, in de breedste zin van het woord. Een veilig media en vaardig computergebruik! (Hoe gaan we om met bijv. internet, social media, enz.)
Kunst- en cultuur en techniek een duidelijke plek geven in ons onderwijs.	Jaarlijks (om de beurt) een kunst/cultuur- of een techniekproject inplannen en uitvoeren. Musea en voorstellingen bezoeken volgens het Cultuur- en Techniek Menu.

6.3 Voldoende én bekwaam personeel

6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We dragen zorg voor een goede begeleiding van startende leraren, zij-instromers en het inwerken van nieuw personeel.
- We geven prioriteit aan het intern opleiden en nascholen van personeel, waaronder ook zij-instromers en stagiaires. Er is een aantrekkelijk (na)scholingsaanbod voor medewerkers in iedere fase van hun loopbaan.
- We maken afspraken met elkaar hoe een goede balans tussen werk en privé te realiseren en leggen deze vast in het werkverdelingsplan. We bieden ondersteuning door een ruim aanbod op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel

Personele bezetting

Goed onderwijsgeven valt samen met continuïteit in de school. Wanneer er sprake is van een consistent personeelsbestand is het bieden van kwalitatief goed onderwijs eerder mogelijk, dan wanneer er sprake zou zijn van wisselingen en tekorten aan bevoegde mensen. Echter heeft elke school hier mee te maken, refererend naar de politiek-maatschappelijke ontwikkelingen.

Voor de Professor Casimirschool kunnen wij stellen, dat de bezetting redelijk consistent is. In het afgelopen kalenderjaar (2022) was er sprake van een gemiddeld verzuimpercentage van 9,6%. Hierbij wordt wel opgemerkt, dat de effecten van “afwezigheid i.v.m. corona” in dit percentage verpakt zitten. Tot 2022 bleef het ziekteverzuim in het primair onderwijs redelijk stabiel (6,6%). In 2022 stijgt dit percentage in alle sectoren, dus ook in het onderwijs. In de periode 2018-2021 lag het ziekteverzuimpercentage van Panta Rhei onder het landelijke percentage (3,8%). In 2022 stijgt het percentage boven de 5%.
Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, is het ons wel gelukt om de vervanging van afwezige leerkrachten rond te krijgen, mede door de flexibiliteit van medewerkers.

Kijken wij naar de verwachte uitstroom van personeel, dan zien wij dat in de komende schoolplan periode vacatureruimte ontstaat door het “met pensioen gaan” van een drietal collega’s. Hier is dan ook sprake, kijkende naar het volgende schooljaar, van een pré-pensioen. Verder zal een collega stoppen, die al eerder gestopt was met werken, maar toch nog doorgewerkt heeft. Op termijn ontstaat er een vacature in de functie van een managementassistent.

Uitstroom per jaar	Functie	WTF
Augustus 2023	1 leerkracht	0,5000
Augustus 2023*	1 leerkracht	0,3625
December 2024	1 leerkracht	0,4250
Augustus 2024	Managementassistent	0,4250

*eerder dan geplande pensioendatum

Stagiaires

Het zal een uitdaging zijn om openstaande vacatures in te vullen en daarom hechten wij grote waarde aan het kunnen plaatsen van stagiaires (ook LIO’ers). In de komende schoolplanperiode zullen wij nog meer het accent moeten leggen op het behouden van LIO’ers, na het afronden van hun studie. Het aantal stagiaires is afhankelijk van het aanbod, maar in de laatste periode van het vorige schoolplan heeft de teller op 10 gestaan. Gemiddeld Wat betreft het boeien en binden van nieuw competent personeel, streven wij ernaar om onze school tot een opleidingsschool te ontwikkelen.

Coaching

Op dit moment beschikt de school over een interne coach, die bevoegd is om nieuwe collega’s te coachen. Verder kunnen zij terecht bij de bouwcoördinator en de duo-collega. Hoe wij begeleiden is beschreven, in concept.
Vanuit een goede begeleiding, willen wij nieuwe collega’s behouden voor onze school. Garanties zijn er nooit. Daarom realiseren wij ons dat zichtbaarheid naar buiten toe, bijdraagt aan onze bekendheid en zo in beeld komen bij mogelijke sollicitanten. Overigens kunnen medewerkers, beginnend of ervaren gebruik maken van externe coaching, afhankelijk van de vraagstelling.

Bekwaamheid

Als het gaat om de huidige situatie “bekwaam personeel” is het team van de Professor Casimir divers. Terugkijkend naar de vorige schoolplanperiode, zien wij dat scholing met name gevolgd wordt via de reguliere studiedagen. Er zijn collega’s die een enkele keer intekenen op losse cursusdagen. De bouwcoördinatoren, die deel uitmaken van het MT, hebben een opleiding (“Teacher Leader”) gevolgd met als doel om hun leidinggevende vaardigheden verder te ontwikkelen. Eén van deze collega’s beschikt over het diploma “Schoolleider basisbekwaam” en “Rekencoördinator”. Recentelijk heeft een andere collega haar diploma “Kindercoach” behaald. De school biedt voldoende mogelijkheden om de teamleden te laten nascholen. Ook intern, dus op stichtingsniveau, is er voldoende aanbod.

Er bestaan diverse netwerkgroepen binnen onze stichting, die de mogelijkheid bieden om kennis te halen en te delen.

Op school is er een IB'er en een RT'er aanwezig. De intern begeleider zal zich gaan scholen/ontwikkelen tot kwaliteitscoördinator, om als sterke professional de kwaliteit binnen de school te kunnen bewaken. Als het gaat om het gebruik maken van elkaars kwaliteiten, wordt een leerkracht ingezet t.b.v. het Plusonderwijs en een andere collega als vakleerkracht Engels.
Verder beschikt de school over een vakleerkracht "Bewegingsonderwijs".

Op weg naar een professionele cultuur
Om onze bekwaamheid te vergroten, hebben wij in het afgelopen jaar het bezoeken van elkaars lessen weer opgepakt. Er is een start gemaakt met de collegiale consultatie waarbij een open leerdoel wordt geformuleerd. Dit draagt tevens bij aan het versterken en onderhouden van de doorgaande lijn binnen de school. Eén leerkracht heeft voor haar collegiale consultatie gebruik gemaakt van de mogelijkheid om op een andere school te gaan kijken.

Bekwaamheid is zichtbaar in ons handelen vanuit de missie en visie van de school. Wel valt te constateren dat het handelen vanuit onze missie en visie, sterker mag zijn. Daardoor is zichtbaar dat er binnen de professionele (leer)cultuur binnen de school nog stappen moeten worden gezet. Niet ieder is in staat om inhoudelijk gerichte feedback te geven en /of te ontvangen. Een mooi aandachtspunt!
In de afgelopen periode hebben wij het begrip "professionele cultuur" wel nader geduid, met als doel om het bewustzijn te vergroten en als eerste stap naar het neerzetten van een dergelijke cultuur.

Eén van de elementen, die bijdraagt aan een professionele cultuur is open en gestroomlijnde communicatie. In 2022 is een concept communicatieplan opgesteld. Dit plan wordt nog nader bijgesteld en zal een richtlijn zijn voor onze communicatiestromen.

Arbo en sociale veiligheid
Wetende dat ons vakgebied veel vraagt, hechten wij waarde aan een goede balans tussen privé en werk. Op school is één van onze teamleden "preventiemedewerker" die ARBO-gerelateerde zaken in haar portefeuille heeft. Zij voert, samen met de directie de regie over de RI&E, waaruit een plan van aanpak leidt tot verbetering van de arbeidsomstandigheden.
Verder is er dagelijks minimaal een BHV'er aanwezig.

Vanuit de directie is er goed zicht op de balans van medewerkers in relatie tot het werk en privé. De medewerker-tevredenheid komt in ontwikkelgesprekken aan de orde en wordt ook vierjaarlijks, middels een vragenlijst gemeten. Een gesprek geniet de voorkeur om zo een duidelijk beeld van de medewerker te krijgen als het om welbevinden gaat.

Aandacht voor de duurzame inzetbaarheid is er zeker; buiten het gebruik maken van wettelijke regelingen, wordt gestuurd op "de juiste persoon, op de juiste plek".
De jaarlijkse gesprekken vanuit onze gesprekscyclus dragen bij aan zicht op de medewerker. Duurzame inzetbaarheid is een onderdeel van deze gesprekken.

Een goede werkverdeling draagt bij aan het duurzaam inzetbaar blijven en zorgt voor een goede balans in het werk. Jaarlijks worden onze niet-lesgebonden taken verdeeld, waarbij gekeken wordt naar de zwaarte van de taak i.r.t. de werktijdfactor.
Indien nodig worden bij de verdeling persoonsgebonden factoren overwogen om zo tot een goede taakverdeling te komen.

Op Stichtingsniveau zijn de arbeidvoorwaarden dusdanig vormgegeven dat er sprake is van een preventief arbo-beleid.
Vanuit onze stichting worden regelmatig bijeenkomsten gepland om geïnformeerd te worden over hoe je duurzaam inzetbaar blijft. Het bestuur handelt ook vanuit preventief oogpunt om de medewerker inzetbaar te houden.
Zo kunnen medewerkers terecht bij een bedrijfsarts. Het inzetten van coaching, bovenschools, behoort ook tot de mogelijkheden om duurzaam inzetbaar te blijven. Verder kan de medewerker gebruik maken van een preventief medisch onderzoek en zijn er regelingen om bij te dragen in de kosten van een sportabonnement.

6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Om de komende jaren ervoor te zorgen dat openstaande vacatures ingevuld kunnen worden, zetten wij ons in om ruimte te bieden aan LIO'ers en overige stagiaires. Om dit verder vorm te geven, hebben wij de ambitie om opleidingsschool te worden. Zo dragen wij bij aan het opleiden van toekomstige collega's.

Vanzelfsprekend betekent dit dat wij onze begeleiding van nieuwe collega's goed willen uitvoeren. Wij bieden op basis van "vraag en aanbod" begeleiding op maat aan. Hiervoor zetten wij onze eigen schoolcoach in of, indien nodig of gewenst, een externe coach.
Het doel is om de medewerker voldoende vertrouwen te geven om zich te ontwikkelen als een bekwame medewerker.

De Professor Casimirschool mag gezien en gehoord worden. Daartoe zal het gebruik van Social Media nodig zijn. Het doel is om de zichtbaarheid te vergroten, zeker ten gunste van het werven van nieuw personeel.

Ondanks aanbod van stagiaires, is het van belang om de komende jaren ook zichtbaar te blijven in een breder perspectief, met als doel de belangstelling van mogelijke sollicitanten te wekken.

Om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen, is het van belang dat onze kennis up-to-date blijft. Door de complexiteit in ons vakgebied, is een goed gevulde "rugzak" van belang. Voldoende achtergrondkennis leidt tot een brede gedachtenvorming, welke leidt tot een brede kijk op onze aanpak.
Buiten de schooleigen studiedagen, zal deelname aan cursusdagen, workshops of een opleiding een meerwaarde bieden aan onze persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling. Scholing vergroot onze bekwaamheid, wat ook bijdraagt aan versterking van een professionele (leer)cultuur.

Wat betreft het ontwikkelen van een professionele cultuur binnen de school, zal, buiten onze eigen ondernomen acties, ingezet worden op een vorm van ondersteuning, dan wel scholing. Het leren geven van feedback en het ontvangen hiervan is in eerste instantie “zelf te oefenen”, maar vraagt ook om ondersteuning, in theorie en praktijk. Begrijpelijk is, dat “feedback” slechts een onderdeel uitmaakt van het handelen in een professionele cultuur. Het begrip “professionele cultuur” is bekend en zullen wij, al lerende, gaan ontwikkelen.
Wij streven naar een cultuur waarbinnen ons gedrag bijdraagt aan:

- De doelen, ambities van de school en de organisatie
- Het functioneren van jezelf en dat van anderen
- Het welbevinden van jezelf en van anderen

Dit vraagt om een proactieve houding waarbinnen ieder zijn verantwoordelijkheid neemt, zowel vakinhoudelijk als persoonlijk. Dat betekent dat ieder zijn/haar rol kent en weet welke taken en bevoegdheden horen bij de functie die je als medewerker van de Professor Casimirschool uitvoert. Vanzelfsprekend mag zijn, dat onze houding open en positief is naar onze samenwerkende partners.

Van onschatbare waarde is de aanwezige kennis *blijven* benutten. Waar mogelijk, krijgen collega’s de ruimte om hun expertise, t.b.v. school en organisatie in te zetten. Inzetten op het delen van kennis draagt bij aan goed onderwijs. Het uitvoeren van collegiale consultaties wordt frequenter en zal een gewoonte moeten worden.

De rol van de kindercoach wordt nader uitgewerkt om te kunnen bepalen hoe zij kan worden ingezet.

Om personeel te vinden en te binden is het belangrijk dat wij handelen vanuit onze kernwaarden, die in onze missie en visie terug te vinden zijn.

Wat gaan we doen?	**Welk resultaat willen we realiseren?**
Beleid begeleiding nieuwe collega’s uitvoeren	Iedere (nieuwe) collega de ruimte geven om voldoende ervaring op te bouwen door goede begeleiding en zo “op te leiden tot een vakbekame” collega.
De zichtbaarheid vergroten	Social Media (frequenter) inzetten om de school meer aandacht te geven (bekendheid).
Ontwikkelen tot Opleidingsschool	Het boeien en binden van stagiaires/ LIO’ers t.g.v. een solide personeelsbestand.
Collegiale consultatie	Versterking van een open leercultuur t.g.v. ons didactisch handelen.
Inzetten op meer individuele scholing	Ieders ontwikkelplan is beschreven. Het resultaat van scholing draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Het bouwen aan een professionele (leer)cultuur waarin wij leren om feedback te geven en te ontvangen. Eigenaarschap wordt versterkt.	Wij zijn in staat om gerichte feedback op het handelen te geven en te ontvangen en wij weten wat nodig is om in een professionele cultuur ons werk uit te voeren. De teamleden maken als professional bewuste keuzes vanuit onafhankelijkheid, passend bij de doelen van de organisatie, vanuit een initiatiefrijke houding.
Handelen in lijn van onze missie en visie	Jaarlijks evalueren of wij onze missie en visie herkennen in ons handelen
Kwaliteiten blijven benutten; actief inzetten van specialisten/coördinatoren met daarbij het inzetten van een taal-leescoördinator	De aanwezige expertise in het team wordt actief ingezet (Engelse les/ ICT/ drama) Rol Kindercoach definiëren en mogelijkheden tot inzet onderzoeken en vervolgens komen tot daadwerkelijk inzetten. Alle coördinatoren dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs, door monitoring en advisering.

6.4 Samenwerking met relevante partners

6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We geven de driehoek kind-ouder-school expliciet vorm en zoeken daarbij naar mogelijkheden om het kind een centrale rol te laten spelen én om educatief partnerschap vorm te geven.
- We werken intensief samen met peuterspeelzalen/kinderopvang waarbij afstemming plaatsvindt in voorschoolse educatie, waardoor een soepele® overgang plaats kan vinden van peuterspeelzaal/ kinderopvang naar groep 1/2.

6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners

Ouders en school

Wanneer wij spreken over “relevante partners”, dan hebben wij het over onze ouders. Zij maken deel uit van de driehoek “school-ouder-kind”. Buiten onze geplande voortgangs- en rapportgespreken, met kinderen vanaf groep 5, én de adviesgesprekken van groep 8, is er altijd de mogelijkheid voor kind en ouder om in gesprek te gaan. Op het moment dat ouders vragen hebben, m.b.t. de ontwikkeling van het kind, is de leerkracht altijd in de gelegenheid om het gesprek aan te gaan, nadat hiervoor een afspraak is gemaakt.

Door goed met elkaar in gesprek te zijn en te blijven, is de ouder gezien als een partner binnen de school. Het kind betrekken wij zoveel mogelijk bij de gesprekken.

Voorafgaand aan de start op school, vinden er intakegesprekken plaats om zo een goede beginsituatie voor het jonge kind te creëren.

Dit educatieve partnerschap houdt ook in, dat een enkele keer een ouder, vanuit zijn/haar expertise een gastles kan geven.
Verder bieden ouders hulp, door te ondersteunen bij excursies en creatieve activiteiten.

Binnen onze geledingen zoals de Medezeggenschapsraad en de Ouderraad vindt een goede samenwerking met de school plaats. De MR is een constructieve kritische partner en de OR biedt “ontzorging” in het organiseren van de jaarlijkse festiviteiten.

Samenwerking met onze (externe) partners
Een goede samenwerking met de peuterspeelzaal van Vlietkinderen, in onze school, is in wording. Wanneer relevante, thematische onderwerpen op de agenda staan van het paralleloverleg in groep 1-2, sluit een pedagogisch medewerker aan. Op deze wijze wordt samengewerkt in het vormgeven van thema’s in groep 1-2, waarop de peuterspeelzaal aansluit. Deze ontwikkeling willen wij nog verder vormgeven. Kinderen die vanuit de peuterspeelzaal doorstromen naar groep 1-2 worden overgedragen. Door de aanwezigheid van de peuterspeelzaal in ons gebouw zijn de “lijntjes kort” en weten wij elkaar te vinden.
Aanvullend maken andere BSO-partners, zoals DAK en Partou ook deel uit van onze school. Met hen zal ook een nauwer contact worden opgebouwd.

Samenwerking met het VO geschiedt o.a. door het volgen van de BOVO-procedure Procedure om kinderen van PO naar VO door te verwijzen (zie ook BOVO-Haaglanden). De leerkracht van groep 8 speelt hierin een voortrekkende rol. T.g.v. deze procedure geeft één van de VO-scholen uit Leidschendam-Voorburg voorlichting in groep 8, aan de ouders over de verschillende uitstroommogelijkheden in het VO. Deze wijze van voorlichten is sinds jaren weer opgepakt.

Wat betreft samenwerking met andere scholen, is er op directieniveau overleg met collega-scholen; niet doelende op het cyclische Directieoverleg (DO). O.b.v. leervragen bezoekt de directeur collega-scholen, met als doel kennis te halen en te brengen.
Voor alle teamleden is er jaarlijks de mogelijkheid om andere scholen binnen onze stichting te bezoeken, door deelname aan de interscolaire bezoeken. Aan de hand van diverse schooleigen “parels”, bezoeken teamleden een school. Het doel is om kennis te delen, dan wel direct, dan wel op de langere termijn.

Samenwerking met partners, omtrent de zorg voor het kind, geschiedt door het geplande en niet geplande overleg met ons samenwerkingsverband SPPOH, SMW en andere zorgpartners. Ouders zijn hier altijd bij betrokken.

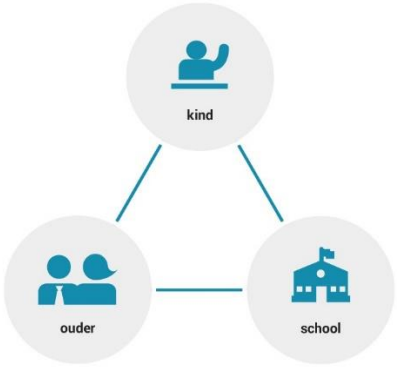
In het kader van onze tussenschoolse opvang, hebben wij jaren samengewerkt met Vlietkinderen. Nadat zij het contract beëindigd hebben met alle scholen in Leidschendam-Voorburg, gaan wij starten met een nieuwe partner, te weten Double Sports. Zij verzorgen een sportief aanbod tijdens de TSO.

Als het gaat om relevante partners hebben wij in het kader van onze schoolontwikkeling korte lijnen met ons bestuur, te weten met de beleidsmedewerkers. Het gaat hierbij ook om het monitoren van onze algehele ontwikkeling. Buiten de managementgesprekken met de bestuurder, vinden ook met gesprekken plaats met de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit. In deze gesprekken worden de opbrengsten besproken.
Onderwijsadviesbureaus, zoals Onderwijsadvies Helder, ondersteunen ons in de schoolontwikkeling.

Tenslotte spelen onze opleidingsscholen (Pabo Leiden/ InHolland) ook een rol in het partnerschap. Met de ambitie om een opleidingsschool te worden zullen deze contacten verstevigen. Hier vervult de stagecoördinator in de school een belangrijke rol.

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Om de driehoek “ouder-kind-school” te versterken, zullen wij, waar mogelijk, gebruik gaan maken van de expertise van ouders, t.g.v. ons onderwijs. Duidelijk mag zijn dat het gaat om bijv. hulp met lezen, inzet bij creatieve middagen enz. Het geven van een “gastles” behoort eveneens tot de mogelijkheden.



Het samenwerken met de peuterspeelzaal geschiedt, maar wordt verdiept. Centraal staat de overdracht van peuters naar groep 1/2. Een overdrachtsformulier ter ondersteuning van de overdracht zou wenselijk zijn.
Om de doorgaande lijn te verstevigen, onderzoeken wij waar de mogelijkheden liggen om kinderen van de peutergroep geleidelijk aan voor te bereiden op de komst naar de basisschool, i.s.m. Vlietkinderen. Dit betekent een goede overdracht, kennisnemen van wat er in de groepen 1-2 aan de orde komt door de pedagogisch medewerker en samenwerken in gezamenlijke thema’s.

Het samenwerken met een nieuwe TSO-partner vraagt om monitoring en evaluatie. Dit wordt opgenomen in onze planning.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Samenwerking met de peuterspeelzaal continueren en verstevigen. Ook de verbinding leggen met andere partners in de kinderopvang.	Het werken aan gezamenlijke thema's en de PM'ers laten deelnemen aan overleg en waar mogelijk groepen bezoeken in groep 1-2 om voldoende kennis te vergaren t.g.v. een vloeiende overstap. Wij willen onze k.o.-partners goed in beeld hebben t.g.v. het kind.
Mogelijkheden nader bepalen om ouders in te zetten vanuit hun expertise en zo te laten bijdragen aan het onderwijs.	Ouders kunnen ingezet worden ter ondersteuning i.o.m. de leerkracht (kan ook een gastles zijn). Zo versterken wij de driehoek "ouder-kind-school". Samenwerking met ouders is beschreven.
Continueren voorlichting VO en andere vorm van samenwerking onderzoeken	Ouders zijn goed geïnformeerd over het vervolgonderwijs. Wat kan het VO nog meer voor ons betekenen?
Starten met een nieuwe TSO-partner (Double Sports)	Een ontzorgde TSO voor school, kind en ouders.
Continueren contacten opleidingsscholen	Voldoende aanbod stagiaires/ LIO'ers



7. Personeelsbeleid

Voldoende én bekwaam personeel is onontbeerlijk om kwalitatief goed (‘uitstekend’) onderwijs te kunnen (blijven) bieden.

Het integraal/strategisch personeelsbeleid wordt op bovenschools niveau ontwikkeld. Zo zijn er meerjarenprognoses op het gebied van instroom en uitstroom van personeel; er is beleid betreffende de werving en selectie van personeel, startende leraren worden begeleid, er is een gesprekkencyclus waarin ook aandacht is voor loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en welbevinden. Er zijn mogelijkheden om gebruik te maken van coaching en/of intervisie. Er is (preventief) verzuimbeleid, waaronder de mogelijkheid om gebruik te maken van een periodiek medisch onderzoek, de afname van een werkenergieanalyse en/of fiscaal voordeel te behalen bij een abonnement op de sportschool/het fitnesscentrum.
De vastgestelde procedures zijn te vinden op de website van Panta Rhei, www.stichtingpantarhei.nl onder de tab ‘beleid’. Periodiek worden procedures geactualiseerd. Dit gebeurt in samenspraak met de directies van de scholen.

Er staan in beginsel bevoegde leraren voor de groepen die ondersteund kunnen worden door vakleraren (gym), onderwijsassistenten en/of lerarenondersteuners. Personeelsleden worden in staat gesteld om hun deskundigheid te vergroten door het volgen van opleidingen, cursussen, netwerkbijeenkomsten e.d.

Op onze school werken wij volgens de centraal afgesproken procedures en wordt ‘handen en voeten’ gegeven aan hetgeen binnen de stichting is afgesproken. Hierbij leggen wij, op basis van de ontwikkelbehoefte van het team en de ontwikkelbehoefte van individuele medewerkers, eigen accenten.

Een professionele houding en juiste beroepshouding zijn bepalend voor de kwaliteit van de school en de mate waarin de school erin slaagt haar doelstelling te behalen: het bieden van uitstekend onderwijs.

In de periode 2019-2023 is stichtingsbreed geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

- het signaleren van hoogbegaafde leerlingen en aansluiten op hun leerbehoefte;
- het systematisch begeleiden van startende leraren;
- de professionele houding van medewerkers;
- het versterken van de kwaliteit van het onderwijs, bijvoorbeeld door het gebruik van Focus PO;
- (midden)management, waaronder ook de opleiding ‘schoolleider’;
- Digitale geletterdheid.

Sinds 1 augustus 2018 is binnen Panta Rhei een expertisecentrum ingericht met als doel kennis delen, kennis en vaardigheden van personeelsleden breder inzetten, cursussen, themabijeenkomsten e.d. te organiseren, netwerken in te richten en te ondersteunen. Dit alles met als doel de kwaliteit van het onderwijs in de scholen te vergroten en de kwaliteiten van personeelsleden zo goed mogelijk stichtingsbreed in te zetten.

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, interscholaire bezoeken tussen verschillende scholen binnen de stichting en interne audits zijn ingezet om de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelingsbehoefte van medewerkers in kaart te kunnen brengen zodat daar vanuit de directie van de school gericht op gestuurd kan worden.

Binnen de school voert het MT (directie, bouwcoördinatoren en de intern begeleider), de rekencoördinator regelmatig klassenbezoeken uit, ieder vanuit hun eigen expertise. Het doel is om de kwaliteit te bewaken, maar ook door het voeren van het gesprek de medewerker in beeld te krijgen. Binnen het personeelsbeleid, waar kwaliteit van het werk telt, telt ook de uitvoerende medewerker mee. Het complexe vak, wat het nodige vraagt, vraagt om een goede ondersteuning, met oog voor de medewerker.
Niet alleen binnen de jaarlijkse gesprekken, maar te allen tijde is het welbevinden van de medewerker een voorwaarde om met hoge verwachtingen in ons werk om te gaan. Daarbij hoort een goede begeleiding. De school beschikt over een coach, die de mogelijkheid wordt geboden om medewerkers te begeleiden/coachen. Waar nodig, kan te allen tijde een externe coach gefaciliteerd worden.

Om voldoende en bekwaam personeel blijvend enthousiast te houden, is het van belang dat medewerkers de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen.
Niet alleen scholing, maar ook ruimte bieden om met elkaar in gesprek te gaan. De jaarlijkse gesprekken uit de gesprekscyclus, zoals deze binnen Panta Rhei wordt vormgegeven zal meer gaan richten op de ontwikkeling van de medewerker. Alleen een medewerker die zich blijft ontwikkelen, is in staat om kwalitatief goed onderwijs te bieden.

Verbeterpunten voor personeelsbeleid

Vanuit een het Directieoverleg is geconcludeerd, dat de huidige gesprekscyclus te weinig ruimte biedt aan de ontwikkeling van de medewerker. Het gesprek met de medewerker wordt meer gericht op de ontwikkeling van de medewerker; overigens impliceert dit, dat beoordelen wel deel uit blijft maken van de gesprekscyclus.
Een bovenschoolse werkgroep buigt zich over het herinrichten van deze gesprekscyclus.

Zoals eerder beschreven is er aandacht voor onze beroepshouding, die dient bij te dragen aan de doelen van de school. Begeleiding zal ons hierbij ondersteunen. Werken vanuit een professionele attitude heeft invloed op het welbevinden van de medewerker en dat is gerelateerd aan een positief personeelsbeleid. Wat ons werk oplevert, waardoor wij allen “groeien”, mag gevierd worden om zo de cohesie te versterken.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Invoeren hernieuwde gesprekscyclus	Gesprek voeren, gericht op ontwikkeling
Onze cultuur professionaliseren d.m.v. externe begeleiding	Denken en handelen vanuit een professionele (leer)cultuur. Dit leren wij, mede door te doen, vanuit aangereikte tools vanuit scholing/begeleiding
Successen vieren	Teamgevoel versterken t.g.v. samenwerking en motivatie
Professionaliteit vergroten	Door een juiste professionele houding nog optimaler kunnen samenwerken.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

Veiligheid

Om tot een goede bedrijfsvoering te komen en daarmee de ruimte te bieden aan het uitvoeren van goed onderwijs in een veilige omgeving, is de aanwezige preventiemedewerker van toegevoegde waarde op school.
Onze interne vertrouwenspersoon is eveneens iemand die bijdraagt aan een veilige en sociale werkomgeving. Fysieke veiligheid wordt gemonitord en van-tijd-tot-tijd geoefend door de BHV'ers, met ontruimingsoefeningen. Per dag is er minimaal 1 BHV'er aanwezig

Huisvesting

De Professor Casimirschool is gehuisvest in een monumentaal gebouw. Buiten de charmes van dit gebouw betekent het ook dat onderhoud veel tijd en geld vraagt. Vanuit bovenschoolse middelen is hierop geanticipeerd. Op schoolniveau wordt onderhoud, ook t.g.v. klachten, z.s.m. uitgevoerd.
In 2022 zijn hekwerk en schuttingen op het speelplein vervangen.
Het zo spoedig mogelijk oplossen van gebreken, defecten aan het gebouw, biedt rust en maakt deel uit van het werken in een gezonde omgeving.

In de afgelopen jaren hebben werkzaamheden aan het dak ervoor gezorgd dat de lekkages verdwenen zijn. Op langere termijn staat groter onderhoud aan een deel van het dak gepland. Om het binnenklimaat te optimaliseren wordt het luchtverversingssysteem aangepast door het plaatsen van koelte-batterijen, zodat de bovenverdieping een goed klimaat heeft, in de warme periodes.

Financiën

De school werkt met een kaderstellende begroting en formatie. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren.
Naast de middelen voor de begroting ontvangt de school subsidies in het kader van leerlingen met een individueel arrangement.

Overige bekostigingen zijn gerelateerd aan landelijke onderwijssubsidies, zoals bekostiging voor nieuwkomers (zoals kinderen uit een AZC, kinderen uit Oekraïne of overigen).
Inzet van middelen worden ingezet om de doelstellingen uit het Koersplan en het schoolplan te kunnen realiseren.

Communicatie

Buiten onze nieuwsbrief, worden ouders geïnformeerd via "Klasbord". Deze ouderportal biedt een snelle manier van informeren. Onze jaarlijkse informatieavond biedt ouders een inkijkje in het jaarprogramma van de groep van hun kinderen. Vanzelfsprekend is het gesprek voeren de meest effectieve manier om informatie te verschaffen en draagt dit ook bij aan de ontwikkeling van de kinderen.

Om de communicatiestroom beter te duiden, is een communicatieplan in ontwikkeling. Het concept is binnen de school al besproken.

Kwaliteitszorg
Al onze beschreven processen leiden tot het vastleggen van afspraken binnen de school om met elkaar de focus te houden op een doorgaande lijn. Voornamelijk ontstaan deze afspraken na discussie en dialoog. Wij willen graag meer het beleid tot stand laten komen door “uit te proberen”, te evalueren en dan vast te leggen.
Vanuit het document “Kwaliteitszorg” vanuit onze stichting wordt richting gegeven hoe wij op schoolniveau onze kwaliteit kunnen vormgeven en waarborgen. In de jaarlijkse Managementgesprekken, de M-toetsgesprekken met de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit komen de resultaten cyclisch aan de orde. Binnen onze school bespreken wij onze resultaten na de Cito-toetsperiodes in de grote schoolbespreking. Onze kwaliteitszorg is beschreven. In MT- en teamoverleg wordt periodiek geëvalueerd, bijgesteld en weer gemonitord.
Dit alles vinden wij belangrijk om zo de ontwikkeling van de school te blijven volgen. Uiteindelijk is het hoofdzakelijke doel, dat goed onderwijs, vanuit hoge verwachtingen, leidt tot het bieden wat kinderen nodig hebben om zich te ontwikkelen in kennis en vaardigheden, in een sociaal-emotioneel evenwicht.
Onze volgsystemen, onze eigen beschreven kwaliteitszorg en WMKPO maken deel uit van de totale kwaliteitszorg.

8.2 Financieel beleid

Scholen ontvangen uit diverse bronnen middelen voor personele en materiële uitgaven. De middelen waarover onze school beschikt zijn afkomstig van:

- OCW: de zogenaamde lumpsumgelden en gelden uit bijvoorbeeld personeels- en arbeidsmarktbeleid, budget vermindering werkdruk, het Nationaal Programma Onderwijs na corona (NPO);
- de gemeente Den Haag / Leidschendam-Voorburg / Voorschoten;
- het samenwerkingsverband SPPOH / PPO Leiden;
- verhuur van ruimten: bijvoorbeeld kinderopvang, tussenschoolse opvang, buitenschoolse opvang, gymzalen.

Daarnaast kunnen middelen worden verkregen uit ouderbijdragen (vrijwillig), sponsoring en subsidies. In onze schoolgids is het beleid met betrekking tot de ouderbijdrage en sponsoring opgenomen. Er is in voorkomende gevallen een sponsorconvenant waarnaar gehandeld wordt.

Op bestuursniveau is bepaald dat alle beschikbare middelen in beginsel direct naar de scholen gaan. Er wordt jaarlijks een afdrachtspercentage vastgesteld voor de kosten van het bestuursbureau en de bijdrage aan gezamenlijke uitgaven. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor het administratiekantoor, verzekeringen, lidmaatschap besturenorganisaties, maar ook solidariteitsbijdragen voor betaald ouderschapsverlof.

Elke school werkt met een meerjarenbegroting. Hierin is de koppeling gelegd tussen de ambities van het schoolplan en de inzet van middelen. Jaarlijks wordt deze geactualiseerd in een gesprek met de controller. Voorafgaand verschijnt een begrotingsbrief waarin de bestuurder en controller beschrijven welke ontwikkelingen er zijn en in hoeverre die relevant zijn voor het actualiseren van de meerjarenbegroting op school- en bestuursniveau.

De directeur legt de aangepaste meerjarenbegroting van de school voor ter advies van de medezeggenschapsraad en de bestuurder legt de totale meerjarenbegroting – waarin een koppeling is gelegd met het Koersplan 2022-2026 – voor aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad ter advies. De raad van toezicht keurt deze vervolgens goed en de bestuurder stelt hem daarna vast.

Ieder kwartaal monitort de controller de uitputting op de begroting in de kwartaalrapportage die onder alle geledingen van Panta Rhei verspreid wordt en op de website van Panta Rhei geplaatst wordt.

8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

In paragraaf 6.4.2. is nader ingegaan op het samenwerken met relevante partners. Ondanks het feit dat er meerdere aanbieders zijn van kinderopvang, die verbonden zijn aan de school Is Vlietkinderen de grootste samenwerkingspartner. Zij verzorgen de BSO en de TSO (t/m schooljaar 2022-2023).

Jaarlijks heeft de school overleg met omringende scholen in het PO en VO. Dit overleg is op bestuursniveau geïnitieerd. De school gaat wel onderzoeken wat het VO kan betekenen in een samenwerking om kinderen goed te laten aansluiten.

Vanuit werkgroepen wordt contact onderhouden met het “Kunst- en Cultuurmenu”; verder zijn er constructieve contacten met ons samenwerkingsverband “SPPOH”, het SMW en indien nodig met de wijkagent en de buurt.

8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Om de bedrijfsvoering te verbeteren, is in onderstaand schema kort weergegeven welke aandachtspunten er liggen.

Wat gaan we doen?	**Welk resultaat willen we realiseren?**
Communicatie beschrijven t.g.v. welke middelen wij inzetten	Wij zijn ons bewust wanneer wij welk communicatiemiddel inzetten om zo bij te dragen aan de professionaliteit en duidelijkheid.
Kwaliteitshandboek inrichten	Onze afspraken zijn centraal terug te vinden.
Samenwerking VO nader beschouwen	Een goede samenwerking en aansluiting op en met het VO.
Huisvesting optimaliseren	Energiezuinig gebouw door het aanbrengen van zonnepanelen.

8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

Om de ambities uit dit schoolplan te kunnen realiseren zetten we de volgende middelen in:

		2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	€ 1.468.933	€ 1.451.917	€ 1.572.694	€ 1.489.442	€ 1.481.644	€ 1.479.748
	3.2 Overige overhei..	€ 10.084	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
	3.5 Overige baten	€ 75.088	€ 34.000	€ 56.500	€ 56.500	€ 56.500	€ 56.500
	Subtotaal	€ 1.554.105	€ 1.495.917	€ 1.639.194	€ 1.555.942	€ 1.548.144	€ 1.546.248
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 1.287.884	€ 1.239.238	€ 1.297.338	€ 1.307.565	€ 1.297.068	€ 1.312.810
	4.2 Afschrijvingen	€ 33.084	€ 38.474	€ 55.660	€ 56.119	€ 53.312	€ 50.239
	4.3 Huisvestingslast..	€ 88.647	€ 83.050	€ 103.050	€ 103.050	€ 103.050	€ 103.050
	4.4 Overige lasten	€ 91.410	€ 144.476	€ 181.600	€ 121.600	€ 121.600	€ 121.600
	Subtotaal	€ 1.501.025	€ 1.505.238	€ 1.637.647	€ 1.588.333	€ 1.575.029	€ 1.587.700
Bedrijfsresultaat		**€ 53.080**	**€ -9.321**	**€ 1.547**	**€ -32.391**	**€ -26.885**	**€ -41.451**

Specifiek t.a.v. van de speerpunten genoemd bij 6.1 t/m 6.4

Kansengelijkheid	**2023-2024**	**2024-2025**	**2025-2026**	**2026-2027**
Inzet externen t.b.v. schoolbegeleiding*	10000	10000	10000	10000
Scholing team, incl. directie	10000	10000	10000	10000
Groep 9 /Plusklas (onderhoud)**	7500	7500	7500	7500
Methoden vervangen (taal/spelling/lezen/verkeer)	25000 (taal/spelling)	10000 (t. lezen)		
Overig	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
TOTAAL				

*borging EDI/ werken met Focus PO/ differentiëren
** nu uitgegaan van 3 lln.

Eigentijds curriculum	**2023-2024**	**2024-2025**	**2025-2026**	**2026-2027**
Duurzaamheid	1000	1000	1000	1000
Burgerschapsonderwijs	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Digitale geletterdheid (scholing)	1000	1000	1000	1000
Kunst en cultuurproject (incl. Cultuurmenu)	10000	10000	10000	10000
Digiborden/ mobiele devices				88.000
TOTAAL				

Voldoende én bekwaam personeel	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Opleidingsschool				
Begeleiding personeel				
Scholing (individueel)	4000	4000	4000	4000
Taal-leescoördinator	5000	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
TOTAAL				

Samenwerking met relevante partners	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Alle eerdergenoemde activiteiten betreffen met name PR-kosten	1000	1000	1000	1000

Bijlagen

Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

METHODEN

Op school worden er bij het onderwijs in de verschillende vakgebieden de volgende methoden gebruikt:

Vak	Methode	Groep
Taal /spelling	Schatkist (bronnenboek)	1 en 2
	Taal Actief	4 tot en met 8
Lezen	Veilig leren lezen (KIM-versie)	3
Technisch lezen	Estafette	4 tot en met 8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	4 tot en met 8
	Blits	7 en 8
Schrijven	Schrijfdans	1 en 2
	Pennenstreken	3 tot en met 8
Rekenen	Getal en Ruimte Junior	1 tot en met 8
Aardrijkskunde	Meander	5 tot en met 8
Geschiedenis	Brandaan	5 tot en met 8
Natuur	Naut	5 tot en met 8
Verkeer	Klaar... over!	1 tot en met 8
Engels	Vakleerkracht (gr. 1 t/m 6) Stepping Stones, junior	1 tot en met 8
Muziek	Educatieve bronnen /muziekproject	1 tot en met 8
Handvaardigheid	Educatieve bronnen (webbased)	1 tot en met 8
Tekenen	Educatieve bronnen (webbased)	1 tot en met 8
Drama	Vakleerkracht (1 tot en met 6)/ Educ. bronnen	1 tot en met 8
Soc.em.-vorming	Kwink	1 tot en met 8
Techniek	Techniekmenu (Leidschendam-Voorburg)	1 tot en met 8
Cultuuronderwijs	Cultuurmenu (Leidschendam-Voorburg)	1 tot en met 8

Vervanging methoden

Taal-spelling: schooljaar 2023-2024
Verkeer: schooljaar 2023-2024
Technisch lezen: schooljaar 2024-2025
*Schrijfdans (gr. 1-2) wordt als bronnenboek ingezet.

Format jaarplan en jaarverslag

Zie bijlage(n). Het jaarplan wordt omgezet in een jaarverslag in hetzelfde format, o.b.v. de beschreven evaluatie.

Checklist basiskwaliteit school

De Checklistbasiskwaliteit is bijgevoegd als een separate bijlage. Aanverwante genoemde documenten zijn aanwezig op de school en daar opvraagbaar. Zowel op de website van Stichting Panta Rhei, als op de website van Obs. Professor Casimir menu "onze school" en het menu "ouders" vindt u documenten die genoemd worden in de checklist.

Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.
In onderstaande planning zijn de voornaamste ambities verdeeld over de jaren 2023-2027. Opgemerkt dient te worden, dat alle geplande ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen het onderwijs van invloed kunnen zijn op de concrete uitwerking. Daarom verwijzen wij naar de jaarplannen van de komende periode voor een concrete uiteenzetting van de geplande ambities.

2023-2024	**2024-2025**	**2025-2026**	**2026-2027**
Kansengelijkheid			
• Didactisch handelen verstevigen (EDI/differentiëren) • Kind-gesprekken voeren en trainen • Rapportage optimaliseren; Focus PO uitbreiden • Actualiseren van taal/spellingmethode • DHH-protocol een duidelijke plek geven in ons handelen	• Didactisch handelen onderhouden • Voortzetting kind-gespreken • Focus PO optimaal benutten • VO-advisering monitoren en evalueren • Rapportage evalueren	• Didactisch handelen onderhouden (EDI/diff). • Voortzetting kind-gespreken evalueren/borgen • Focus PO optimaal benutten • VO-advisering monitoren en evalueren • Rapportage borgen	• Didactisch handelen onderhouden (EDI/diff)/ borging didact. Handelen • Focus PO optimaal benutten/borging • VO-advisering monitoren en evalueren

2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Een eigentijds curriculum			
• Burgerschapsonder-wijs vormgeven o.b.v. visie (beleid) • Proeftuin groep 2-3 • Leerlingenraad installeren • Kunst/cultuur- en techniekonderwijs vormgeven (ook samenwerken/groeps doorbrekend) • Continu aandacht voor basisvaardigheden (ook kansengelijkheid) • Duurzaamheid • Digitale geletterdheid- ICT beleid uitvoeren	• Evaluatie en borging burgerschapsond erwijs • Opbrengsten proeftuin gr. 2 en 3 evalueren en plan van aanpak definiëren • Tussenevaluatie o.b.v. uitvoering kunst/ cultuuronderwijs en techniekonderwijs • Continu aandacht voor basis-vaardigheden (ook kansengelijkheid) • Duurzaamheid • Digitale geletterdheid -ICT beleid evalueren	• N.a.v. afspraken uit de proeftuin gr. 2 en 3 verder beleid uitstippelen • Continu aandacht voor basisvaardigheden (ook kansengelijkheid) • Duurzaamheid • Digitale geletterdheid- ICT beleid uitvoeren en evalueren • Kunst/cultuur en techniek onderwijs evalueren/borgen	• Continu aandacht voor basisvaardigheden (ook kansengelijkheid) • Evaluatie proeftuin groep 2 en 3 • Duurzaamheid • Digitale geletterdheid- ICT beleid uitvoeren en borgen • Kunst/cultuur en techniek onderwijs evalueren/borgen

2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Voldoende en bekwaam personeel			
• Beleid begeleiding collega's beschrijven en uitvoeren • Collegiale consultatie breder uitvoeren/ evalueren • Het opbouwen van een professionele organisatie • Scholing individueel stimuleren • Deelname traject opleidingsschool • Aandacht Missie/visie • Zichtbaarheid op Social Media vergroten	• Evalueren /borgen uitvoering begeleiding collega's • Collegiale consultatie breder uitvoeren/ evalueren • Het opbouwen van een professionele organisatie /evaluatie • Opbrengsten ind. Scholing benutten • Deelname traject opleidingsschool • Aandacht Missie/visie	• Evalueren bijstellen en borgen begeleiding collega's • Collegiale consultatie breder uitvoeren/ evalueren • Het opbouwen van een professionele organisatie/ evaluatie • Opbrengsten ind. Scholing benutten • Deelname traject opleidingsschool • Aandacht Missie/visie	• Evalueren bijstellen en borgen begeleiding collega's • Collegiale consultatie breder uitvoeren/ evalueren • Het opbouwen van een professionele organisatie evaluatie en borging • Opbrengsten ind. Scholing benutten • Deelname traject opleidingsschool • Missie/visie evalueren
Samenwerken met relevante partners			
• Samenwerking met de peuterspeelzaal continueren en verstevigen • Ouders in en/of buiten het onderwijs inzetten- nader onderzoeken mogelijkheden • Samenwerken met nieuwe TSO-partner • Samenwerking VO nader onderzoeken	• Samenwerking met de peuterspeelzaal evalueren • Inzet ouders evalueren en nader beschrijven • Uitvoeren samenwerking VO en evalueren (buiten Groep 9) • Evaluatie nieuwe TSO-partner en voortgang bepalen • Wat kan het VO nog meer betekenen?	• Samenwerking met de peuterspeelzaal evalueren • Beschreven ouderrol evalueren • Uitvoeren samenwerking VO en evalueren (buiten Groep 9) • TSO evalueren • Evt. evaluatie samenwerking VO	• Samenwerking met de peuterspeelzaal evalueren en borgen • Beschreven ouderrol evalueren en borgen • Uitvoeren samenwerking VO en evalueren (buiten Groep 9) • TSO evalueren en borgen • Evt. evaluatie en borging samenwerking VO

Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van ……. In te stemmen met het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school

Namens de medezeggenschapsraad:

Naam…….

Handtekening……

Functie……

Plaats……

Datum……

Het bestuur van Stichting Panta Rhei heeft het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bestuur:

Naam: mr. Harry van de Kant

Handtekening……

Functie: bestuurder

Plaats: Leidschendam

Datum:……